Organisation internationale du Travail

CLEAR COTTON

Les principes et droits fondamentaux au travail des sociétés coopératives de producteurs de coton du Mali: une évaluation des besoins

Les principes et droits fondamentaux au travail dans les sociétés coopératives de producteurs de coton au Mali: une évaluation des besoins

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022

Première édition 2022

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Consultez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Les principes et droits fondamentaux au travail dans les sociétés coopératives de producteurs de coton au Mali: une évaluation des besoinsi

ISBN: 9789220358245 (print); 9789220358252 (web PDF)

NOTE

Cette publication a été élaborée par le Centre d'Études de Formation d'Assistance et de Conseils CEFAC-SARL-BAMAKO, pour FUNDAMENTALS, OIT, Genève.

Le présent rapport du BIT a été co-financé par l'Instrument de Coopération au Développement de l'Union Européenne dans le cadre du projet «CLEAR Cotton: Élimination du travail des enfants et du travail forcé dans les chaînes de valeur du coton, du textile et de l'habillement: une approche intégrée» (GLO/17/15/EUR); et par la multinationale INDITEX dans le cadre du projet «Promoting fundamental principles and rights at work in the cotton supply chain» (GLO/17/60/INX).

Cette publication a été produite avec le soutien financier de l'Union européenne. Son contenu relève de la seule responsabilité de l'Organisation internationale du Travail et ne reflète pas nécessairement les opinions de l'Union européenne.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Photo de couverture ©ILO

Photocomposition par Antonella Bologna, Turin, Italie

▶ Préface

La justice sociale et le travail décent, les deux objectifs au cœur de la mission de l'OIT, ne pourront être atteints que si tous les travailleurs bénéficient pleinement du respect des principes et droits fondamentaux au travail, y compris évidemment les membres et les travailleurs des sociétés coopératives, acteurs clés de l'économie sociale et solidaire.

En adoptant la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail en 1998, ou, plus récemment, lorsqu'ils ont fait de la Convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants, la première convention à obtenir une ratification universelle, les mandants de l'OIT ont rappelé l'importance qu'ils attachent à promouvoir et appliquer ces cinq principes et droits fondamentaux au travail – la liberté d'association et le droit de négociation collective, l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants, l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession, et - depuis juin 2022, le droit à un milieu de travail sûr et salubre.

Les coopératives, grâce à leurs valeurs de mutualisme, d'entraide et de solidarité, sont des structures propices à la promotion de ces principes et droits fondamentaux au travail. Dans le secteur du coton, elles sont souvent le premier interlocuteur pour atteindre les producteurs, en particulier ceux de l'économie informelle.

C'est pour ces raisons que l'OIT décide aujourd'hui de publier cette évaluation des besoins en principes et droits fondamentaux au travail des sociétés coopératives de producteurs de coton au Mali, que j'ai le plaisir de préfacer. Les coopératives cotonnières du Mali présentent des profils variés, et agissent dans un contexte social, politique et économique instable. La récente pandémie de Covid-19 a déjà eu un impact négatif sur le secteur, qui reste encore à quantifier. Cependant, l'étude démontre que ces coopératives jouent un rôle important et sont en mesure d'en jouer un plus conséquent pour améliorer les conditions de vie et de travail de leurs membres, grâce à la mise en œuvre effective des principes coopératifs et à la promotion des principes et droits fondamentaux au travail.

Cette étude a pu voir le jour grâce à la collaboration entre deux départements de l'OIT, FUNDAMENTALS et ENTREPRISES. Elle a été réalisée dans le cadre de deux projets de l'OIT, à savoir le projet «CLEAR Cotton-Éliminer le travail des enfants et le travail forcé dans les chaines de valeur du coton, du textile et de l'habillement: Une approche intégrée» cofinancé par l'Union Européenne et mis en œuvre en collaboration avec la FAO, et le projet «Promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans la chaine d'approvisionnement du coton» financé par la multinationale INDITEX. Ces deux projets ont pour objectif de promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail dans la chaîne d'approvisionnement du coton dans plusieurs pays, y inclus le Mali. L'approche de ces projets se base sur la conviction qu'investir dans les producteurs et leurs coopératives, ainsi que leurs communautés, est le moyen le plus efficace pour assurer la durabilité de la chaîne d'approvisionnement du coton.

Je souhaiterais conclure cette préface en remerciant le Centre d'Études de Formation d'Assistance et de Conseils (CEFAC) et Madame Paola Termine qui ont réalisé ce travail, ainsi qu'à tous les collègues de l'OIT qui ont fournis de nombreux conseils et révisions.

Frédéric Lapeyre

Directeur,
Bureau Pays de l'OIT pour la Côte d'Ivoire, Bénin, Burkina Faso, Mali, Niger et Togo

▶ Table des matières

Préface iii

Remerciements xiii

Abréviations xiv

Glossaire xvi

Résumé exécutif xix

1. Introduction 1

2. Méthodologie 7

2.1. Phase préparatoire de la mission 7

2.2. Phase de collecte de données sur le terrain 9

2.3. Contraintes de l'étude 10

2.4. Le cadre d'enquête: les SCPC maliennes 10

2.4.1. La population de référence des SCPC enquêtées 11

2.4.2. Activités économiques des membres et des populations 11

3. Le secteur cotonnier du Mali 13

3.1. Présentation du secteur cottonier 13

3.1.1. Évolution de la production cotonnière 13

3.1.2. Les différents modes de production du coton 16

3.1.3. Impacts des retombées de la production de coton dans les zones productrices 17

3.2. Cartographie des acteurs de la filière coton 19

3.2.1. Les acteurs principaux de la chaîne de valeur 19

3.2.2. Système d'information sur la filière coton 24

3.2.3. Les différentes activités de la filière coton 24

4. Les sociétés coopératives de producteurs de coton 35

4.1. Historique de la création des SCPC 35

4.2. Structuration des SCPC 37

4.3. Services fournis par les sociétés coopératives 38

4.3.1. Approvisionnement en intrants et gestion des crédits agricoles 39

4.3.2. Fixation du prix du coton graine et commercialisation du coton graine 40

4.3.3. Élaboration de plan de campagne, de plan d'affaires ou de plan de gestion financière 40

5. Analyse des SCPC maliennes par rapport aux sept principes coopératifs 43

5.1. Connaissance des sept principes coopératifs par les coopératives. 43

5.2. Principe 1: l'adhésion volontaire et ouverte à tous 43

5.3. Principe 2: le pouvoir démocratique exercé par les membres des coopératives 45

5.3.1. Mode de désignation des dirigeants des coopératives 46

5.3.2. L'Assemblée Générale 47

5.3.3. Le Conseil d'Administration ou Comité de Gestion 48

5.3.4. Le Conseil de surveillance ou Commission de surveillance 49

5.3.5. Les équipes techniques des coopératives 50

5.3.6. La tenue des documents de gestion et l'amélioration de la gouvernance 50

5.4. Principe 3: la participation économique des membres des coopératives 50

5.4.1. Droits d'adhésion 50

5.4.2. Les ressources des coopératives et leur utilisation 50

5.4.3. Le patrimoine des sociétés coopératives et leurs faîtières 51

5.4.4. L'augmentation des revenus des coopératives liés à l'augmentation de la production de coton 52

5.5. Principe 4: l'autonomie et l'indépendance 55

5.6. Principe 5: l'éducation, la formation et l'information 55

5.7. Principe 6: la coopération entre organisations à caractère coopératif 57

5.8. Principe 7: l'engagement volontaire envers la communauté 58

6. Les SCPC et les principes et droits fondamentaux au travail 61

6.1. Les définitions des principes et droits fondamentaux au travail reconnues par le Mali 61

6.1.1. Définitions internationales des concepts 61

6.1.2. Ratification des conventions internationales relatives aux principes et droits fondamentaux au travail par le Mali 64

6.2. Le cadre légal et règlementaire des principes et droits fondamentaux au travail au Mali 65

6.2.1. Le travail des enfants 65

6.2.2. Le travail forcé 67

6.2.3. La discrimination en matière d'emploi et de profession 67

6.2.4. La liberté syndicale et reconnaissance du droit de négociation collective 69

6.3. La mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail dans le secteur rural au Mali 70

6.3.1. La situation des principes et droits fondamentaux au travail dans le secteur rural au Mali 70

6.3.2. Faiblesses dans la promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans le milieu rural du Mali 71

6.4. Connaissance des principes et droits fondamentaux au travail par les sociétés coopératives **72**

6.4.1. Présence de clauses sur les principes et droits fondamentaux au travail dans les statuts des coopératives 73

6.4.2. L'élimination du travail des enfants 74

6.4.3. L'élimination du travail forcé 77

6.4.4. La non-discrimination en matière d'emploi et de profession 79

6.4.5. La liberté d'association et le droit de négociation collective 83

6.5. Sécurité et santé au travail **85**

6.6. Besoins des SCPC en termes de renforcement des capacités **86**

6.6.1. Renforcements des capacités dispensés pour les coopératives 86

6.6.2. Besoins en renforcement des capacités 87

Conclusion et recommandations **89**

Conclusion **89**

Recommandations **91**

Plan d'action pour le renforcement des capacités des coopératives de producteurs de coton du Mali **95**

Ébauche du plan d'action **95**

Présentation du plan d'action **96**

Bibliographie **103**

Annexes **109**

▶ Liste des tableaux

Tableau 1:	Répartition des coopératives enquêtées par cercles et communes	8
Tableau 2:	Répartition des coopératives enquêtées selon leur taille par commune	8
Tableau 3:	Effectif des personnes rencontrées	9
Tableau 4:	Production cotonnière de la zone CMDT	14
Tableau 5:	Part en nombre de SCPC, superficies, productions, rendements des cotons spécifiques en 2017/2018	16
Tableau 6:	Production céréalière de la zone CMDT	19
Tableau 7:	Les services fournis par le réseau coopératif et par les SCPC	38
Tableau 8:	Production cotonnière totale et moyenne des SCPC en 2018/2019	52
Tableau 9:	Évolution des superficies et productions moyennes de coton par catégories de coopératives enquêtées de 2016/2017 à 2018/2019	53
Tableau 10:	Évolution des revenus bruts et nets moyens par coopérative de 2016/2017 à 2018/2019	54
Tableau 11:	Normes sur l'âge minimum du travail des enfants selon l'OIT	62
Tableau 12:	Ratification des Conventions fondamentales de l'OIT sur les PDFT par le Mali	64

Tableaux en annexe

Tableau A1:	Programme de visite des auteurs sur le terrain du 10 au 18 juin 2019	109
Tableau A2:	Effectif des personnes rencontrées par structures /organisations	110
Tableau A3:	Répartition détaillée par coopératives des enquêtes et focus groups	110
Tableau A4:	Effectif total des personnes rencontrées lors des enquêtes et entretiens focus groups	112
Tableau A5:	Effectifs et âges des femmes rencontrées en focus groups	113
Tableau A6:	Effectifs et âges des enfants rencontrés en focus groups	113
Tableau A7:	Effectifs et âges des travailleurs migrants rencontrés en focus groups	113
Tableau A8:	Production de coton par type de 2014/2015 à 2017/2018	114
Tableau A9:	Population totale des coopératives enquêtées en 2019	114
Tableau A10:	Nombre de membres des coopératives enquêtées par commune et par sexe	115
Tableau A11:	Nombre de membres des coopératives enquêtées selon leur taille	115
Tableau A12:	Nombre moyen d'exploitation et population moyenne par coopérative pour l'ensemble de la zone cotonnière	115
Tableau A13:	Niveau d'alphabétisation des membres des coopératives selon le sexe	116
Tableau A14:	Niveau de formation des femmes en focus group	116

Tableau A15:	Niveau d'instruction et de formation des dirigeants des coopératives	116
Tableau A16:	Objet de création des coopératives	117
Tableau A17:	Situation des SCPC et des immatriculations fin 2017 et au 30 avril 2019	117
Tableau A18:	Immatriculation des coopératives enquêtées	117
Tableau A19:	Durée du mandat et possibilités de son renouvellement	118
Tableau A20:	Expériences professionnelles des dirigeants des coopératives	118
Tableau A21:	En cas de contestation existe-t-il des mécanismes de recours ?	118
Tableau A22:	Connaissance des statuts par les dirigeants et les membres des coopératives	119
Tableau A23:	Tenue des Assemblées Générales	119
Tableau A24:	Tenue des réunions du comité de gestion	120
Tableau A25:	Taux de participation aux Assemblées Générales	120
Tableau A26:	Taux de participation aux dernières réunions du comité de gestion	121
Tableau A27:	Elaboration et diffusion de Procès-Verbaux de réunion	121
Tableau A28:	Compte rendu verbal de réunion aux autres membres absents de la coopérative	121
Tableau A29:	Taux de couverture global des Centres de Gestion Rurale en zone cotonnière du Mali	122
Tableau A30:	L'adhésion des coopératives à un Centre de Gestion Rurale	122
Tableau A31:	Élaboration et présentation du rapport annuel financier de la coopérative	122
Tableau A32:	Infrastructures des sociétés coopératives	123
Tableau A33:	Infrastructures des sociétés coopératives (suite)	123
Tableau A34:	Équipements des sociétés coopératives	124
Tableau A35:	Équipements des sociétés coopératives (suite)	124
Tableau A36:	Élaboration de plan de campagne, de plan d'affaires ou de plan de gestion financière par la coopérative	125
Tableau A37:	Initiatives ou programmes de renforcement de capacités réalisés	125
Tableau A38:	Connaissance des sept principes coopératifs par les coopératives	126
Tableau A39:	Connaissance des sept principes coopératifs par les coopératives (suite 1)	126
Tableau A40:	Connaissance des sept principes coopératifs par les coopératives (suite 2)	127
Tableau A41:	Connaissance des sept principes coopératifs par les coopératives (suite 3)	127
Tableau A42:	Les personnes non-membres ont-elles leurs mots à dire ?	128
Tableau A43:	Activités économiques des membres des coopératives	128
Tableau A44:	Évolution des superficies et productions cotonnières totales des coopératives de 2016/2017 à 2018/2019	129

Tableau A45:	Évolution des rendements coton des coopératives de 2016/2017 à 2018/2019	129
Tableau A46:	Évolution des revenus bruts et nets totaux des coopératives de 2016/2017 à 2018/2019	129
Tableau A47:	La coopérative peut-elle choisir la variété et le mode de production du coton ?	130
Tableau A48:	Mesures pour réduire l'impact négatif des pesticides sur l'environnement	130
Tableau A49:	Diffusion auprès des membres des coopératives des messages relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail.	131
Tableau A50:	Raisons de la non-diffusion des messages relatifs aux principes et droits fondamentaux	131
Tableau A51:	Connaissance des principes et droits fondamentaux au travail par les coopératives	132
Tableau A52:	Travail des enfants par sexe et par tranche d'âges	132
Tableau A53:	Nature des travaux exécutés par les garçons et filles de 5 à 12 ans	134
Tableau A54:	Nature des travaux exécutés par les garçons et filles de 13 à 14 ans	135
Tableau A55:	Nature des travaux exécutés par les garçons et filles de 15 à 17 ans	136
Tableau A56:	Est-ce que les travailleurs de moins de 18 ans exécutent les mêmes tâches que les autres travailleurs ?	137
Tableau A57:	Le nombre d'enfants de la coopérative en âge scolaire qui vont à l'école	137
Tableau A58:	Scolarisation des enfants qui travaillent	138
Tableau A59:	Contraintes qui empêchent les enfants en âge scolaire d'aller à l'école	138
Tableau A60:	Connaissance de la législation malienne sur le travail des enfants	139
Tableau A61:	Fausses promesses ou confiscation de salaire à l'endroit des travailleurs migrants	139
Tableau A62:	Les fausses promesses ou non-respect des engagements étaient-ils faits dans le but de les maintenir contre leur gré ?	140
Tableau A63:	Travail du migrant à des heures excessives, sans logement adéquat	140
Tableau A64:	Mesures pour empêcher les migrants de retourner chez eux	141
Tableau A65:	Limitation des contacts des migrants avec leurs familles ou leurs amis	141
Tableau A66:	Conditions de travail et pratiques de rémunération	141
Tableau A67:	Types de travail et lieu de provenance des migrants	142
Tableau A68:	Mode de paiement des migrants	142
Tableau A69:	Différence de conditions de travail	143
Tableau A70:	Accidents pendant le travail dans les exploitations agricoles	143
Tableau A71:	Accidents liés à la manipulation ou l'exposition à des produits chimiques	144
Tableau A72:	Autres types d'accidents (liés aux équipements; aux animaux, aux incendies)	144

Tableau A73: Autres types d'accidents (liés aux équipements; aux animaux, aux incendies (suite)) 144

Tableau A74: Activités réalisées pour améliorer la sécurité et la santé au travail dans les exploitations 145

Tableau A75: Les services et activités de la coopérative (par rapport à la distribution ou application de pesticides) 145

Tableau A76: Fréquence d'utilisation du matériel de protection pour l'application des pesticides dans les exploitations. 146

Tableau A77: Liberté syndicale et de négociation collective 146

Tableau A78: Affiliation des coopératives et leurs membres aux syndicats de producteurs 147

Tableau A79: Degré de satisfaction par rapport aux négociations collectives 147

Tableau A80: Existence dans les statuts de clauses sur les principes et droits fondamentaux au travail 148

Tableau A81: Êtes-vous d'accord à modifier vos textes pour insérer ces clauses ? 148

Tableau A82: Évaluation des besoins en formation pour améliorer la gouvernance 149

Tableau A83: Besoins en formation pour améliorer la productivité 150

Tableau A84: Besoins en formation sur les principes et droits fondamentaux au travail 150

▶ Liste des figures

Figure 1: Évolution de la sous-alimentation de 1999 à 2017 au Mali 2

Figure 2: Zone d'intervention de la CMDT et de l'OHVN 13

Figure 3: Répartition de la production selon le mode de production en 2017/2018 17

Figure 4: Évolution de la production céréalière au Mali, 1961-2017 18

Figure 5: Cartographie des acteurs de la chaîne de valeur du coton au Mali 32

Figure 6: Chronologie de la création des SCPC au Mali 36

Figure 7: Structuration des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton du Mali 37

▶ Remerciements

Cette étude a été développée par le département FUNDAMENTALS et l'Unité des Coopératives du département ENTREPRISES de l'OIT, dans le cadre des projets «CLEAR Cotton-Éliminer le travail des enfants et le travail forcé dans les chaines de valeur du coton, du textile et de l'habillement: Une approche intégrée» cofinancé par l'Union Européenne et mis en œuvre en collaboration avec la FAO, et le projet «Promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans la chaine d'approvisionnement du coton» financé par la multinationale INDITEX.

L'étude a été coordonnée par Badra Alawa. Elle se base sur le travail de terrain et la collecte de données réalisés par le Centre d'Études de Formation d'Assistance et de Conseils (CEFAC), qui a en également rédigé la première version. Nos remerciements vont à Mamadou Touré, directeur du CEFAC et ses collaborateurs, ainsi qu'à Paola Termine, consultante internationale, qui sont les auteurs principaux de ce rapport.

L'équipe souhaite également remercier les collègues de l'OIT ayant contribué au soutien technique: Liliana Castillo, Hamidou Cissé, Andrea Davila, Sophie De Coninck, Tata Djiré, Mohamed Fofana, Lucie Pelfort et Guy Tchami.

Enfin, l'équipe remercie tous les partenaires du projet avec qui elle a collaboré pendant la durée de l'étude, en particulier la Direction Nationale du Dialogue Social, du Travail et de la Fonction Publique, la Direction Nationale de l'Agriculture, la Confédération des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton (C-SCPC), les Fédérations Régionales et l'ensemble des coopératives de base visitées sur le terrain, la CMDT, la COMATEX.

▶ Abréviations

AFD	Agence Française de Développement
AG	Assemblée Générale
APCAM	Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture du Mali
APROCA	Association des Producteurs de Coton Africain
AV	Associations villageoises
BNDA	Banque Nationale de Développement Agricole
BIT	Bureau international du Travail
CA	Conseil d'Administration
CCIC	Comité Consultatif International du Coton (ICAC en anglais)
CEACR	Comité d'experts sur l'Application des Conventions et Recommandations
CEF	Conseil à l'Exploitation Familiale
CEFAC	Centre d'Études de Formation d'Assistance et de Conseils
CGR	Centre de Gestion Rurale
CMDT	Compagnie Malienne pour le Développement des Textiles
CNLTE	Cellule nationale de lutte contre le travail des enfants
UN-CGR	Union Nationale des Centres de Gestion Rurale
CS	Commission ou Conseil de Surveillance
C-SCPC	Confédération des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton
FAO	Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture
FR-SCPC	Fédération Régionale des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton
GIE	Groupement d'Intérêt Économique
GRAADECOM	Groupe de Recherche d'Actions et d'Assistance pour le Développement Communautaire
GSCVM	Groupement des Syndicats Coton et Vivrier du Mali
IER	Institut d'Économie Rurale
IPC	Interprofession Coton
IPEC	Programme international pour l'élimination du travail des enfants
LPDSC	Lettre de Politique de Développement du Secteur Coton
MA	Ministère de l'Agriculture
OCC	Office de Classement du Coton

OHADA	Organisation pour l'Harmonisation en Afrique du Droit des Affaires
OHVN	Office de la Haute Vallée du Niger
OIT	Organisation internationale du Travail
OP	Organisation de Producteurs
PANETEM	Plan d'action national pour l'élimination du travail des enfants au Mali
PASE 2	Projet d'Amélioration de la Gouvernance de la Filière Coton 2
PDFT	Principes et droits fondamentaux au travail
PITEA	Partenariat International de Coopération sur le Travail des Enfants et l'Agriculture
PPTD	Programme Pays de Promotion du Travail Décent
SCOOPS	Société coopérative simplifiée
SCOOP-CA	Société coopérative avec Conseil d'administration
SCPC	Société Coopérative des Producteurs de Coton
SIFCOM	Système d'Information de la Filière Coton au Mali
SLDSES	Service Local du Développement Social et de l'Économie Solidaire
SSA/P	Stratégie de scolarisation accélérée passerelle
SYCOV	Syndicat des Cotonniers et Vivriers
SYPAMO	Syndicat des Producteurs Agricoles de Mali Ouest
SYVAC	Syndicat pour la Valorisation de la Culture du Coton
TBP	Time Bound Programme
TDR	Termes de Référence
UC-SCPC	Union Communale des Sociétés Coopératives des Producteurs de Coton
UE	Union Européenne
UN-SCPC	Union Nationale des Sociétés Coopératives des Producteurs de Coton
UR-CGR	Union Régionale des Centres de Gestion Rurale
US-SCPC	Union Secteur des Sociétés Coopératives des Producteurs de Coton

▶ Glossaire

Chaîne de valeur/Filière du coton

Dans le présent document, les deux terminologies sont équivalentes et désignent toute la chaîne parcourue par le coton en partant des producteurs qui le cultivent et le vendent aux sociétés cotonnières pour la transformation via les organisations de producteurs (GPC/SCOOP), les transporteurs, etc. Elle comprend également des structures non directement impliquées mais qui apportent des appuis: l'État, instituts de recherche, ONG/Programme.

Principes coopératifs

Ces principes ont été adoptés par l'Alliance Coopérative Internationale en 1995 dans sa Déclaration sur l'identité coopérative. Ce sont les lignes directrices qui permettent aux coopératives de mettre leurs valeurs en pratique (l'entraide, la responsabilité personnelle, la démocratie, l'égalité, l'équité, la solidarité ainsi qu'une éthique fondée sur l'honnêteté, la transparence, la responsabilité sociale et l'altruisme). Ces principes au nombre de sept sont:

1. L'adhésion volontaire et ouverte à tous.
2. Le contrôle démocratique exercé par les membres.
3. La participation économique des membres.
4. L'autonomie et l'indépendance.
5. L'éducation, formation et information.
6. La coopération entre coopératives.
7. L'engagement envers la communauté.

Principes et droits fondamentaux au travail (PDFT)

Les PDFT regroupent quatre principes et droits identifiés dans la Déclaration de l'OIT de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail et qui découlent de huit conventions fondamentales de l'OIT. Ce sont:

- la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective (conventions n°87 et 98 de l'OIT),
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire (conventions n°29 et 105),
- l'abolition effective du travail des enfants (conventions n°138 et 182), et
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (conventions n° 100 et 111).

Producteurs de coton

Ce sont les acteurs de la chaîne de valeur qui assurent la production du coton durant la période requise à partir d'exploitations familiales de taille réduite. Outre la production du coton, ils font des cultures vivrières et d'autres cultures de rente. Les producteurs de coton sont organisés en groupements suivant une forme pyramidale avec pour base les SCOOPS-PC.

SCOOPS-PC

Il s'agit de la nouvelle dénomination des organisations de producteurs de coton à la suite de l'entrée en vigueur de l'Acte Uniforme OHADA sur les sociétés coopératives. La transition des GPC vers les SCOOPS n'étant pas encore définitive, le sigle GPC/SCOOPS-PC est le plus souvent utilisé lorsqu'une différenciation nette n'est pas opérée entre ces deux types d'organisation.

Société coopérative des producteurs de coton (SCPC)

La société coopérative de producteurs de coton est un groupement autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs, au moyen d'une entreprise dont la propriété et la gestion sont collectives et où le pouvoir est exercé démocratiquement et selon les principes coopératifs.

Travail des enfants

Le travail des enfants s'entend de ***travaux exécutés par des enfants, travaux qui sont mentalement, physiquement, socialement ou moralement dangereux et nocifs pour les enfants, qui affectent leur santé et leur développement personnel, ou qui interfèrent avec leur scolarité***. Il importe de noter toutefois que le travail des enfants n'est pas toujours du travail forcé.

La convention de l'OIT (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, impose aux États membres de fixer un âge minimum pour l'admission à l'emploi ou au travail dans le pays, qui doit être aligné sur l'âge de fin de scolarité obligatoire. Si un enfant n'ayant pas atteint cet âge minimum travaille, il est en situation de travail des enfants. Il en en principe de 15 ans (avec dérogation possible, prévue dans l'article 2). Au Mali, l'âge minimum d'accès à l'emploi est de 15 ans (selon l'article L.187 du Code du travail).

La seule exception tolérée concerne les «travaux légers» qui sont autorisés pour les enfants âgés de 13 à 15 ans, ou dans certains cas, de 12 à 14 ans (article 7). Au Mali, les travaux légers sont autorisés pour les enfants de 12 à 14 ans selon les conditions prévues à l'article D.189.35 du Code du travail.

La convention de l'OIT (n° 182) sur les **pires formes de travail des enfants**, 1999, définit les situations de travail des enfants qui sont interdites à tous les enfants, y compris ceux qui ont l'âge minimum requis pour travailler, soit (article 3):

a. toutes les 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 des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;

b. toutes les 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 des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés;

c. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes;

d. des 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».

L'article 3 d) précité donne la définition de ce qu'on appelle communément les **travaux dangereux.** Selon la convention n°138, l'âge minimum pour les effectuer ne peut être inférieur à 18 ans. Les travaux dangereux sont donc une des pires formes de travail des enfants. La définition des travaux dangereux est une prérogative nationale, et le Mali a établi sa liste par l'Arrêté n°09-0151/MTFPRE-SG du 04 février 2009 complétant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans, révisé en 2017 (Arrêté n° 2017-4388 SG MTFP SG du 29 décembre 2017).

Travail forcé ou obligatoire

Selon l'article 2 de la convention n°29 de l'OIT, le 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». Il peut être défini comme un travail accompli contre son gré et sous la menace d'une peine quelconque. Cela renvoie à des situations dans lesquelles des personnes sont contraintes à travailler par le recours à la violence ou l'intimidation, ou par des moyens plus subtils tels que la manipulation de dettes, la rétention de papiers d'identité ou la menace de dénonciation aux autorités migratoires[2]

1 Source: Page thématique de l'OIT sur le travail forcé: www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--fr/index.htm.

▶ Résumé exécutif

Contexte et objectifs de l'étude

Le projet CLEAR Cotton: «Élimination du travail des enfants et du travail forcé dans les chaînes de valeur du coton, du textile et de l'habillement: Une approche intégrée» qui couvre quatre pays producteurs (Burkina Faso, Mali, Pakistan et Pérou), et qui est cofinancé par l'OIT et l'Union européenne, et mis en œuvre en collaboration avec l'Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO), cherche à contribuer à l'élimination du travail des enfants et des autres formes d'abus dans la chaîne de valeur du coton, du textile et de l'habillement. Plus particulièrement, il ambitionne de renforcer les cadres législatifs et réglementaires nationaux de lutte contre le travail des enfants tout en encourageant les gouvernements locaux, les prestataires de services publics et les autres parties prenantes concernées (partenaires sociaux, secteur privé, organisations de la société civile, etc.) à mener des actions efficaces pour arrêter le travail des enfants et le travail forcé dans les districts/zones et communautés productrices de coton ainsi que dans les usines d'habillement/textiles. C'est dans ce cadre qu'une étude a été commanditée pour permettre de disposer d'informations de base pour le développement d'un plan d'actions en faveur des sociétés coopératives de producteurs de coton afin de faciliter leur contribution à la promotion des PDFT et à l'élimination du travail des enfants au sein des exploitations cotonnières. L'objectif général de l'étude est d'une part d'évaluer les connaissances des coopératives cotonnières sur le cadre réglementaire du travail des enfants et des trois autres PDFT et d'autre part de déterminer leurs besoins en termes de renforcement des capacités pour contribuer plus efficacement à la promotion et au respect des PDFT au sein de la chaîne de valeur.

Organisation des enquêtes sur le terrain

Dans le cadre de l'étude, l'enquête a concerné 25 sociétés coopératives de producteurs de coton (SCPC) et 43 focus groups, dont 13 pour les membres des coopératives, 12 pour les femmes, 13 pour les enfants et 05 pour les travailleurs migrants des SCPC, qui ont été organisés dans 16 coopératives d'enquêtes. L'enquête et les focus groups ont concerné au total 674 personnes dont 456 hommes, soit 68 pour cent, et 218 femmes, soit 32 pour cent. Les enfants comptaient 58 pour cent de garçons et 42 pour cent de filles.

La production cotonnière et céréalière de la zone d'intervention

La production de coton a atteint 728 606 tonnes en 2017/2018, hissant le Mali au rang de 1er producteur de coton en Afrique. Cette production est répartie entre les modes de production suivants: coton conventionnel 71 pour cent de la production totale, Better Cotton Initiative 26 pour cent, coton équitable conventionnel 3 pour cent, coton bio-équitable 0,03 pour cent de la production. La production de coton issue de la méthode GIPD (FAO) est insignifiante, car limitée à celle des champs écoles dans le cercle de Bla. Pour le coton bio-équitable, des problèmes d'organisation interne de sa faitière se sont greffés à celui du non-paiement des primes, entrainant à la fois une chute vertigineuse de la production et des rendements.

La production céréalière de l'ensemble de la zone cotonnière représente environ 30 pour cent de la production nationale.

Principaux acteurs de la filière coton au Mali

Les acteurs principaux de la filière sont: (i) les sociétés coopératives de producteurs de coton représentées par la Confédération des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton (C-SCPC), (ii) la Compagnie Malienne pour le Développement des Textiles (CMDT), (iii) l'Office de la Haute Vallée du Niger (OHVN), (iv) les syndicats des producteurs de coton et des travailleurs, (v) l'Union Nationale des Centres de Gestion Rurale (UN-CGR) et ses démembrements, (vi) le

Groupement d'intérêt économique (GIE) intrants CMDT/OHVN/C-SCPC, et (vii) l'Interprofession du coton (IPC).

- **L'État** veille, entre autres, à créer les conditions favorables au développement et au plein épanouissement de la filière coton, de définir et contrôler la mise en œuvre de la politique de développement de la filière, à approuver les plans de campagnes et le prix d'achat du coton graine proposé par l'Interprofession du coton, de subventionner les intrants et équipements agricoles et au besoin d'appuyer la filière en cas de crise du secteur coton.
- **L'Interprofession du Coton**, qui regroupe la C-SCPC et la CMDT, a pour rôle d'organiser les échanges et concertations entre les acteurs de la filière coton, de proposer au gouvernement le prix d'achat du coton graine aux producteurs, de fixer le prix de vente des intrants et équipements agricoles non subventionnés par l'État, d'approuver les plans de campagnes, les bilans annuels de production, les programmes d'alphabétisation, de formation, de recherche sur le coton et de réfection des pistes rurales, d'approvisionner les producteurs en intrants et équipements agricoles, d'évaluer annuellement et répartir les résultats de la filière. Elle est actuellement peu opérationnelle.
- **La Confédération des SCPC** est impliquée dans plusieurs maillons de la chaine: l'organisation de la filière à travers l'Interprofession du coton qu'elle préside, l'organisation du monde rural à travers la formation et l'animation des sociétés coopératives, l'approvisionnement en intrants agricoles à travers le Groupement d'Intérêt Économique (GIE) "Approvisionnement en Intrants et Appareils de traitement" (qui regroupe la C-SCPC, la CMDT et l'OVHN) qu'elle préside également, la production agricole à travers la diffusion des messages techniques et la collecte des données statistiques pour la CMDT, la commercialisation du coton graine et l'achat de l'aliment du bétail produit par les huiliers.
- **La CMDT** qui produit les 97 pour cent du coton (OMC, 2021), intervient dans plusieurs activités de la filière coton: organisation du monde rural, approvisionnement en intrants et équipements agricoles, production agricole, achat et égrenage du coton graine, commercialisation de la fibre et de la graine.
- **L'OHVN**, assure l'encadrement des producteurs, la vulgarisation des techniques agricoles, la commercialisation et le transport du coton graine dans sa zone d'intervention.
- **D'autres acteurs** assez nombreux viennent en appui à la filière, dont: (i) l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture du Mali (APCAM), (ii) l'Institut d'Économie Rurale (IER), (iii) les fournisseurs d'intrants agricoles, (iv) les fournisseurs de pièces détachées industrielles, (v) les banques et les institutions de microfinance (vi), les transporteurs (vii), les pétroliers, (viii) la COMATEX, (ix) les artisans du textile, (x) les huiliers, (xi) les collectivités territoriales (mairies, Conseils de cercle, Conseils régionaux), (xii) les partenaires techniques et financiers, (xiii) les ONG.

Analyse de la situation des sociétés coopératives de producteurs de coton par rapport aux principes coopératifs

La zone cotonnière compte 7 761 sociétés coopératives de producteurs de coton, avec 204 089 exploitations agricoles qui en sont les membres. Ces coopératives de base sont regroupées au sein de 41 unions, 4 fédérations régionales et une confédération nationale (OMC, 2021).

Les membres des sociétés coopératives de producteurs de coton (37 en moyenne) sont en grande majorité hommes, les femmes ne représentant que 1 pour cent. Le niveau d'alphabétisation des membres des coopératives cotonnières est très faible avec 38 pour cent d'alphabétisés et 62 pour cent de non-alphabétisés. Ce taux est plus faible au niveau des femmes qui ne comptent que 27 pour cent d'alphabétisées et 73 pour cent de non-alphabétisées.

Les dirigeants sont choisis par tous les membres de la coopérative en Assemblée Générale, par

consensus dans 92 pour cent des coopératives et par vote dans 8 pour cent.

Toutes les coopératives enquêtées disposent d'un statut écrit qui est en français et ces textes sont méconnus à la fois des dirigeants et des membres. Cette méconnaissance des textes est due en grande partie au fait qu'ils sont tous écrits en français et du faible taux d'alphabétisation (38 pour cent) des dirigeants et des membres de leurs organisations. Une traduction en langue nationale bambara (langue parlée dans toute la zone) permettrait d'améliorer la connaissance des textes par les membres des coopératives.

Les taux de participation des membres aux Assemblées Générales Ordinaires (AGO) et aux réunions du comité de gestion sont jugés acceptables selon les résultats de l'enquête. Les procès-verbaux de réunion sont faits dans 44 pour cent des cas et diffusés dans seulement 28 pour cent des coopératives, dans 16 pour cent des cas, ils sont faits mais pas diffusés, et dans 56 pour cent des cas, ils ne sont ni faits, ni diffusés, seulement un compte rendu verbal est fait aux membres absents dans 96 pour cent des coopératives.

Le taux global de couverture des Centres de Gestion Rurale en zone cotonnière est de 70 pour cent pour une production représentant 75 pour cent du total. La presque totalité des coopératives enquêtées (84 pour cent) ont adhéré aux Centres de Gestion Rurale.

Par rapport au contrôle interne et externe, l'efficacité des contrôles effectués par les commissions de surveillance reste à prouver dans la mesure où celles-ci initient rarement des contrôles de leur propre gré. Elles se réunissent dans beaucoup de cas avec le Conseil d'administration ou le comité de gestion qui sont censés les contrôler.

Les contrôles des faîtières sur les SCPC de base se font rarement, de même que les contrôles extérieurs qui doivent être exercés par le service de tutelle (SLDSES) sont inexistants, faute de moyens humains et matériels. Des contrôles plus rigoureux sont effectués par les Centres de Gestion Rurale mais ces contrôles sont seulement limités aux coopératives de base, ils ne prennent pas en compte les faitières.

Toutes les SCPC disposent de patrimoine dont le nombre et l'importance varient en fonction des moyens dont elles disposent. Les premiers investissements s'orientent vers la construction de magasins de stockage, salles d'alphabétisation, achat de bascules, etc.

Les coopératives participent également à la construction d'écoles, de centres de santé, de lieux de culte, de barrages et de systèmes d'adduction d'eau dans les villages. Ces investissements profitent à toute la population des villages et environnants.

Parmi, les services fournis par le réseau, les plus importants sont: (i) l'approvisionnement des producteurs en intrants et matériels agricoles, (ii) la fixation du prix d'achat du coton graine à travers l'Interprofession du coton (IPC), (iii) l'organisation de la commercialisation du coton graine, (iv) l'octroi du crédit agricole aux SCPC à travers le GIE, (v) la formation et l'appui-conseil aux SCPC et aux producteurs de coton.

D'une manière générale, la presque totalité des membres et même des dirigeants des sociétés coopératives de producteurs de coton (SCPC) ne connaissent que partiellement les principes coopératifs. Cette méconnaissance des principes coopératifs découle de la transformation relativement rapide des Associations Villageoises (AV), créées par la CMDT pour assurer des fonctions purement techniques, en sociétés coopératives de producteurs de coton.

Les principes et droits fondamentaux au travail au Mali, en particulier en zone cotonnière

Le Mali a ratifié toutes les conventions fondamentales de l'OIT et les a traduites dans différents textes nationaux (lois, décrets, autres). Cependant, ces textes sont pour la plupart méconnus de la population en général et des ruraux en particulier à cause de leur non-diffusion et du manque de suivi de leur application par les services de l'inspection du travail, les magistrats, la société civile et les partenaires sociaux.

Les inspecteurs du travail manquent de moyens pour la diffusion des textes sur le travail des enfants et surtout les travaux dangereux pour lesquels une liste est disponible au niveau

national. Aussi, il existe une faible coordination entre les acteurs (structures techniques et ONG) avec la Direction Nationale du Travail pour la réalisation de missions de sensibilisation sur le terrain.

En zone cotonnière, la CMDT a conduit certains programmes et mené des activités: coton équitable conventionnel, du bio-équitable et du Better Coton qui a introduit des innovations environnementales et sociales majeures à travers notamment le respect des principes et valeurs défendus par l'OIT dans le contexte malien d'une agriculture familiale, à savoir: promouvoir un mode de production respectueux de l'environnement, favoriser l'émergence d'organisations démocratiques des producteurs avec une gestion transparente, s'engager dans la durée et sur l'ensemble de la filière.

Par rapport à la Gestion Intégrée de la Production et des Déprédateurs (GIPD), malgré ses avantages sociaux et environnementaux, les superficies sont insignifiantes en zone cotonnière (1 pour cent) car limitées à celles des champs écoles localisées dans le secteur de Bla.

Analyse des SCPC par rapport aux principes et droits fondamentaux au travail

Dans les coopératives enquêtées, la très grande majorité (80 à 88 pour cent) n'a reçu aucune formation sur les thèmes relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail. Le thème sur la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective est mieux connu que les autres avec des formations faites dans 20 pour cent des coopératives, suivi de l'abolition effective du travail des enfants et de l'élimination de la discrimination hommes/femmes dans 16 pour cent des cas. La moitié (50 pour cent) de celles qui ont reçu des formations, affirme que celles-ci n'ont pas été satisfaisantes et n'ont été que partiellement diffusées auprès de leurs membres.

Les statuts des sociétés coopératives ne contiennent pas de clauses relatives aux principes et droits fondamentaux au travail. La grande majorité des coopératives (80 pour cent) est d'accord pour modifier ses textes pour insérer les clauses relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, 16 pour cent n'ont pas pris de décision et une coopérative sur 25 soit 4 pour cent n'est pas d'accord avec l'élimination du travail des enfants sous prétexte que ceux-ci doivent apprendre à travailler.

▶ Par rapport au travail des enfants

Le travail des enfants est généralement considéré dans les milieux ruraux et traditionnels comme une formation relevant de la socialisation de l'enfant à travers l'apprentissage. Cette opinion semble partagée par la majorité des leaders politiques et communautaires et même des autorités administratives et judiciaires, même si tous reconnaissent qu'il y a des abus de la part de certains parents. Selon les enfants eux-mêmes, les parents leur demandent de travailler pour les décharger un peu de leurs multiples tâches de tous les jours.

Au plan socio-économique, le manque de main d'œuvre (suite à l'éclatement des exploitations agricoles ou au départ des adultes en exode ou pour les sites d'orpaillage), le manque d'équipement ou de moyens financiers sont les arguments très souvent cités pour justifier l'utilisation des enfants dans les travaux dangereux.

Les contraintes qui empêchent les enfants en âge scolaire d'aller à l'école sont nombreuses, parmi lesquelles, il faut citer:

v. la distance pour aller à l'école située dans un autre village, et manque de moyens financiers, dans 12 pour cent des coopératives;

vi. le manque de moyen financier seul des parents dans 28 pour cent des cas;

vii. l'insuffisance de la main d'œuvre et le manque d'équipement, dans 12 pour cent des cas;

viii. des problèmes de santé de l'enfant, dans 16 pour cent des cas;

ix. le refus de l'enfant, dans 4 pour cent des cas;

x. l'abandon de l'école pour les travaux champêtres ou le gardiennage dans huit pour cent des coopératives.

Certaines coopératives qui représentent 20 pour cent estiment qu'aucune contrainte n'empêche les enfants en âge scolaire d'aller à l'école, car, selon

elles, les enfants qui vont à l'école, travaillent seulement pendant les vacances et les jours fériés.

▶ Par rapport à l'élimination du travail forcé ou obligatoire

Des textes existent et un comité national de coordination a été mis en place pour lutter contre la traite des personnes et pratiques assimilées. Par rapport au problème de castes qui s'apparente à l'esclavage moderne, l'Etat semble ne pas faire grande chose sans plainte des intéressés, mais il est clair que le phénomène existe dans certaines régions du Mali en particulier à Kayes et dans le nord du pays.

D'une manière générale, les critères de qualification du travail forcé ou obligatoire ne sont pas réunis dans les coopératives enquêtées, dans la mesure où la majorité des migrants, population la plus vulnérable au travail forcé, travaillent à leur propre compte, intègrent le milieu social en contractant des mariages et en devenant membre de la société coopérative des producteurs de coton du village d'accueil. La majorité d'entre eux compte y rester définitivement. Il y a certes quelques indices sur les fausses promesses et le non-respect des engagements de part et d'autre, mais pas dans le but de bloquer le retour du migrant dans son village d'origine.

▶ Par rapport à la liberté syndicale et de négociation collective

Les travailleurs de la CMDT et de la COMATEX sont affiliés à deux centrales syndicales UNTM et CSTM. Ceux relevant de la Confédération des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton (C-SCPC) ne sont affiliés à aucune centrale syndicale.

Les producteurs membres des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton (SCPC) sont répartis entre quatre (4) syndicats: le Syndicat des Cotonniers et Vivriers (SYCOV), le Syndicat pour la Valorisation de la Culture du Coton (SYVAC), le Syndicat des Exploitants Agricoles de Kita (SEAK) et le Syndicat des Producteurs Agricoles de Mali Ouest (SYPAMO). Ces syndicats se sont regroupés au sein du Groupement des Syndicats des cotonniers et Vivriers du Mali (GSCVM) pour mieux défendre leurs intérêts.

Lors de la mise en place des organes de l'UN-SCPC en 2007 et de la C-SCPC en 2014, la stratégie adoptée par la faîtière des SCPC a été d'inclure les syndicats dans les instances de décision du réseau coopératif à tous les niveaux.

Si cette mesure avait comme objectif d'impliquer davantage syndicats et dirigeants du réseau coopératif dans le fonctionnement du réseau, mais surtout de calmer le climat social, elle semble s'être avérée d'une efficacité limitée dans la mesure où syndicats et dirigeants de sociétés coopératives, même s'ils sont complémentaires, ont des rôles totalement différents dans la manière de défendre les intérêts des producteurs. Elle biaise également la liberté syndicale qui reste un droit fondamental au travail.

▶ Par rapport à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession

Par rapport aux coopératives enquêtées, aucune différence de conditions de travail et de rémunération n'est constatée entre les résidents et les migrants. Cependant, plus de la moitié des coopératives enquêtées (52 pour cent) affirment qu'une différence de traitement existe entre hommes et femmes. La discrimination hommes-femmes n'est pas seulement au niveau de la rémunération du travail, elle est constatée également dans l'octroi des terres aux femmes, le bénéfice des semences et intrants vendus par la coopérative et de l'équipement en matériel de culture. Ainsi, généralement les femmes exploitent des terres de mauvaises qualités qui leur sont affectées par les hommes. Du fait qu'elles ne soient pas membres des coopératives cotonnières, elles ne sont pas servies en engrais directement par celles-ci. Elles sont servies soit par leurs époux ou soit en achetant les engrais au marché et en payant le plus souvent au comptant, pendant que les hommes, membres des coopératives cotonnières bénéficient de prêts à crédit sur 8 à 10 mois.

Les faiblesses des SCPC résident dans:

i. Le statut juridique des SCPC non immatriculées et le retard dans la publication de celles qui sont immatriculées pour être en conformité avec les textes;

ii. Le nombre élevé de petites SCPC, économiquement non viables, nécessité de les regrouper;

iii. La faible représentation des femmes dans les organes de gestion des SCPC et leurs unions;

iv. Le faible niveau d'alphabétisation des membres des coopératives et de formation des responsables des SCPC sur la connaissance de leurs rôles et responsabilités;

v. La non-maitrise et non traduction en langue nationale Bamanan des textes (Statuts et Règlements intérieurs) et documents de gestion des SCPC;

vi. La non-maîtrise des principes coopératifs et des principes et droits fondamentaux au travail.

Conclusion et recommandations

Les sociétés coopératives de la zone cotonnière du Mali évoluent dans un environnement qui est favorable à leur plein épanouissement depuis la remontée des cours mondiaux du coton et le raffermissement du dollar à partir de 2011. Malgré la situation socio-politique que connait le pays depuis 2012, la production cotonnière ne fait que progresser et avec elle, celle des céréales et les revenus des cotonculteurs. Mais cette situation ne devrait pas perdurer car le coton est toujours sujet à des fluctuations avec les crises profondes qui en découlent.

À la suite de l'atelier de restitution et de validation, voici les recommandations qui ont été formulées.

A) Recommandations d'ordre général

1. Initier un projet visant à améliorer les conditions des femmes et des enfants dans les sept zones que sont: Bougouni, Sikasso, Fana, OHVN, Koutiala, San et Kita;

2. Aller vers une synergie d'action des acteurs en vue d'atteindre les objectifs;

3. Organiser des rencontres en tenant compte des moyens du projet, du temps nécessaire à une participation plus efficace des participants (BIT).

B) Recommandations à l'attention de l'État

1. Renforcer les capacités d'intervention des inspecteurs du travail afin qu'ils interviennent plus efficacement dans la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé en zone cotonnière.

2. Améliorer l'accès des enfants non scolarisés à l'éducation formelle, non formelle ou à la formation professionnelle; et créer des programmes d'emploi non dangereux pour les jeunes qui répondent à leurs besoins.

3. Installer des unités modernes de transformation artisanales du coton dans les diverses zones cotonnières du Mali (Sikasso, Bougouni, Koutiala, San, Fana, Kita et zone OHVN) et renforcer les capacités (équipement, formation) des artisans locaux du textile (fileuses, tisserands, teinturières, etc.) et faire connaitre à grande échelle les produits de l'artisanat.

C) Recomandations à l'attention de l'Interprofession du Coton

1. Faire prendre en charge la question du travail des enfants et du travail forcé par le réseau coopératif en entier (du sommet à la base), mettre en place et former des commissions de prise en charge de la question et impliquer toutes les couches sociales (autorités administratives, juridiques, religieuses et coutumières, hommes, femmes, jeunes et vieux) dans la lutte contre le travail des enfants et prévenir le travail forcé.

2. Procéder à une large sensibilisation du public sur le travail des enfants et le travail forcé à travers les médias publics et privés (radios, télévision).

3. Recenser les exploitations agricoles, les familles ou couches sociales vulnérables (femmes, jeunes) en moyens d'existence en vue de leur apporter un appui en équipement et en formation pour la réalisation d'activités génératrices de revenus; permettant ainsi de lutter contre le travail des enfants.

4. Promouvoir l'égalité homme-femme dans la coopérative, en vue d'une entrée effective des femmes et pour y occuper des postes de responsabilité à tous les niveaux.

5. Renforcer l'alphabétisation des membres des coopératives en mettant un accent particulier sur les femmes et les jeunes non scolarisés ou déscolarisés.

D) Recommandations à l'attention de la Confédération des SCPC et de ses démembrements

1. Renforcer la connaissance des dirigeants et membres des SCPC sur les principes coopératifs, les Statuts et Règlements Intérieurs de leurs coopératives et les principes et droits fondamentaux au travail en particulier les droits des enfants.

2. Renforcer la situation juridique des SCPC à travers l'accélération de l'immatriculation du reste des coopératives conformément à l'Acte Uniforme de l'OHADA et la publication officielle de celles qui sont immatriculées.

3. Accélérer la modification des statuts des coopératives de base et leurs faîtières pour d'une part une entrée effective des femmes et pour y occuper des postes de responsabilité à tous les niveaux, et d'autre part pour une prise en compte de l'élimination du travail des enfants, et du travail forcé ou obligatoire, de la non-discrimination et de la promotion de la liberté syndicale et de négociation collective en leur sein.

4. Procéder à la traduction en langue nationale Bamanan des statuts et règlements intérieurs des sociétés coopératives de producteurs de coton.

E) Recommandations à l'attention de la CMDT, de la COMATEX, et des artisans textiles

1. Renforcer la sécurité des travailleurs dans les usines, ateliers, magasins de stockage et de distribution des produits dangereux pour la santé des personnes.

2. Sensibiliser les coopératives et autres prestataires de services à se doter d'équipements de protection de qualité pour la distribution de produits dangereux afin de minimiser les risques (CMDT et OHVN).

Introduction

1

La production mondiale de coton fibre est passée de 22,250 millions de tonnes à 26,677 millions de tonnes, soit une augmentation d'environ 20 pour cent entre 2009/2010 et 2017/2018 (ICAC, Supply and distribution of cotton, 5 novembre 2014 et décembre 2019). La production de l'ensemble des pays d'Afrique producteurs de coton a été de 1,655 millions de tonnes en 2017/2018, soit 6 pour cent de la production mondiale, et celle de l'Afrique francophone (Afrique de l'Ouest et du Centre) a été de 1,161 millions de tonnes, soit 4,35 pour cent de la production mondiale. Dans la région Afrique, le coton constitue la principale source de revenus pour environ 20 millions de personnes, et 3 millions de ménages le cultivent (Soumaré et Havard, 2017), représente 15 pour cent des exportations mondiales de coton selon les données de l'ICAC de décembre 2019.

Dans la région africaine, le coton a une importance stratégique concernant les revenus, l'emploi et l'atteinte de la sécurité alimentaire, dans la mesure où il constitue la clé de voute de systèmes de productions diversifiés dans lesquels les céréales ont une part dominante (Soumaré et Havard, 2017).

Le coton est également considéré comme un facteur de cohésion sociale dans la mesure où il contribue à fixer les populations à travers la construction et l'entretien de pistes rurales par les sociétés cotonnières et l'État, la réalisation d'investissements collectifs comme les centres de santé, les écoles, les lieux de culte par les populations rurales elles-mêmes.

Le coton en Afrique constitue surtout une source importante de revenus pour les producteurs et leurs organisations à travers le paiement d'un prix rémunérateur régulier et pour l'État à travers les impôts et taxes. Dans les grands pays producteurs de coton de la sous-région (Mali, Bénin, Burkina Faso), le coton contribue pour 3 à 15 pour cent des PIB (Planetoscope 2018, cité par Soumaré et Havard, 2017).

Les filières cotonnières africaines ont surtout contribué à la mise en place d'organisations de producteurs et des interprofessions qui participent à la pérennisation du secteur. La mise en place de ces organisations a permis aux producteurs de se faire entendre de façon collective, et de se présenter comme des acteurs clés de ces filières.

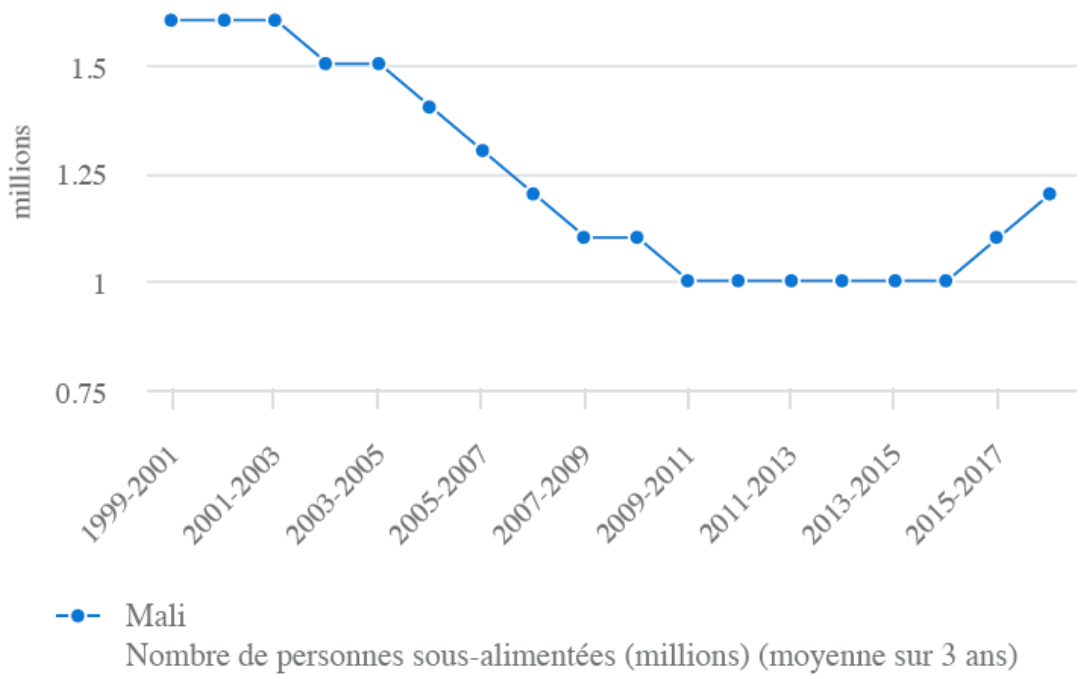
Le Mali est un des pays les plus pauvres et les moins avancés du monde, son économie étant largement basée sur l'agriculture. Avec un Indice de Développement Humain de 0,427 et un classement au rang 184 sur 189 (pays et territoires reconnus par l'ONU)[2], le Mali peine toujours à se remettre de l'impact social et économique de la crise politique et sécuritaire éclatée en 2012. Le ralentissement économique qui a suivi a entraîné une augmentation de la pauvreté dans la population (de 41,5 pour cent en 2011 à 46,9 pour cent en 2014). La pauvreté est principalement un phénomène rural au Mal. En 2014, 52,8 pour cent de la population rurale (contre 28,5 pour cent de la population urbaine) était en dessous du seuil de pauvreté[3], et la pauvreté est concentrée pour le 90 pour cent dans les zones rurales du sud du Mali (République du Mali, 2015; World Bank, 2020).

L'évolution de la malnutrition résulte de la détérioration de la situation économique et sécuritaire, avec une augmentation de la prévalence de la malnutrition dans les dernières années, après une décennie de progrès (*Figure 1*).

2 UNDP, 2019: http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/MLI (consulté le 22/01/20).

3 Cadre stratégique pour la relance économique et le développement durable de 2016 à 2018.

▶ Figure 1: Évolution de la sous-alimentation de 1999 à 2017 au Mali



Source: FAOSTAT, 2020

Le Mali est toujours un pays à prévalence rurale, où la majorité de la population vit dans les zones rurales et où l'agriculture est le premier secteur d'activité en termes d'emploi. Les données sur le marché du travail reflètent, d'une part, l'importance de l'agriculture en tant que source de revenu pour les Maliens et, d'autre part, la pauvreté généralisée, l'emploi informel, et l'accès limité à l'éducation et à la protection sociale qui provoquent le travail des enfants et des violations des droits du travail. Le marché du travail au Mali se caractérise par un taux de participation des adultes relativement élevé, à savoir 56,8 pour cent (hommes 67,1 pour cent et femmes 47,2 pour cent). Cependant, 20 pour cent des personnes ayant un emploi sont en dessous du seuil de pauvreté. Le taux d'emploi informel est de 88 pour cent (86,4 pour cent pour les hommes et 90,6 pour cent pour les femmes), et les emplois informels représentent 92,9 pour cent des emplois en milieu rural (contre 68 pour cent en milieu urbain) (PPTD, 2015). En 2020, le taux de chômage combiné au sous-emploi (temps de travail peu élevé) est de 14 pour cent. A titre de comparaison, ce taux est de 14 pour cent pour les 15 ans et plus, 18 pour cent en milieu urbain contre 13 pour cent en milieu rural, selon les estimations sur les données de l'Enquête Modulaire et Permanente Auprès des Ménages 2019 (Institut National de la Statistique, 2019).

Le secteur rural occupe donc une place prépondérante dans le développement socio-économique du Mali. La majorité de la population (57,6 pour cent) vit en milieu rural, même si le taux de croissance de la population urbaine qui est supérieur à celui de la population rurale démontre une tendance progressive à l'urbanisation (FAOSTAT, 2020). L'économie du Mali est largement basée sur l'agriculture: environ 63 pour cent de toutes les personnes employées travaillent dans l'agriculture (ILOSTAT, sur les données de l'Enquête Emploi Permanente Auprès des Ménages de 2018)[4], mais en termes de valeur, l'agriculture contribue seulement à 36 pour

4 Toutes les données de la base de données ILOSTAT pour le Mali sont disponibles ici: https://ilostat.ilo.org/data/country-profiles/ (consulté le 22/01/20).

cent du PIB (Banque mondiale, 2020)[5]. Le coton représente un quart des exportations totales et fournit des moyens de subsistance à plus de 4 millions de personnes.

Le coton est une culture clé tant pour le revenu national que pour les moyens de subsistance des populations, car il représente 25 à 30 pour cent des exportations totales (Soumaré et Havard, 2017) et fournit des emplois et des moyens de subsistance à plus de 5,6 millions d'habitants en 2009 d'après les résultats du Recensement Général de la Population et de l'Habitat (INSTAT Mali, 2009). Le gouvernement malien a commencé à promouvoir activement la production de coton à partir de 1974, et depuis la campagne 2017/2018, le Mali est devenu le premier producteur africain de coton, avec une production nationale de 728 600 tonnes de coton graine, soit 299 000 tonnes de coton fibre (ICAC, 2019). La production de coton a connu une hausse de 32,78 pour cent entre 2014/2015 et 2017/2018, en passant de 548 722 tonnes à 728 600 tonnes, tirée par des investissements ciblés et des subventions du gouvernement (Touré, Berté, Touré, 2019), puis le Mali est descendu à la deuxième place des producteurs africains de coton en 2019/2020. Les principales zones de production de coton au Mali sont: Sikasso, Koutiala, Bougouni, Kadiolo, Kita et Dioila.

La chaîne de valeur du coton est très structurée. Le coton est produit principalement dans de petites exploitations agricoles organisées en coopératives au niveau des villages qui sont ensuite regroupées au sein d'une organisation faîtière. Le coton a également une valeur sociale et culturelle importante au Mali (Serra, 2014).

Malgré cette performance au niveau du secteur, il existe un réel besoin d'amélioration des méthodes d'intervention afin d'augmenter la rentabilité et la durabilité économique et sociale de la production cotonnière - surtout pour les petits producteurs qui sont majoritaires. Même si le développement de la culture du coton a contribué à la réduction de la pauvreté dans les zones cotonnières, il n'a pas permis un décollage de la situation des producteurs cotonniers (AFD/DIAL, 2008). Ils ont des niveaux de vie relativement bas, peu différents de celui des autres agriculteurs. De ce fait, la majorité de ceux qui travaillent dans la chaîne de valeur du coton ont un faible pouvoir d'achat (OIT, 2016a) et sont exposés à des violations des droits fondamentaux au travail. La production du coton ne garantit pas de revenus suffisants aux agriculteurs et ouvriers du secteur, et les conditions de travail sont loin des standards internationaux du travail décent.

Selon l'OIT, «Le travail décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour les familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes.» (OIT, 2020)[6]. Le travail décent a été intégré dans les

La société coopérative est définie comme un regroupement autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété et la gestion sont collectives et où le pouvoir est exercé démocratiquement et selon les principes coopératifs (OHADA, 2010).

5 Consultable ici: https://data.worldbank.org/indicator/NV.AGR.TOTL.ZS?locations=ML.

6 Voir: www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm (consulté le 10/01/20).

Objectifs de Développement Durables (ODD)[7] en septembre 2015, et constitue désormais un objectif partagé au niveau mondial.

Le potentiel des coopératives cotonnières du Mali à éliminer les déficits de travail décent, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, reste largement inutilisé. Alors que de nombreuses initiatives commerciales et sectorielles existent pour promouvoir le respect des droits au travail, elles ne reconnaissent souvent pas les spécificités des coopératives et ne sont pas adaptées au contexte dans lequel celles-ci opèrent. Comme tout autre type d'entreprise, les coopératives doivent également démontrer qu'elles se conforment au travail décent, et sur la base des principes qu'elles promeuvent, elles devraient être encore plus tenues responsables de le faire. Dans cette optique, elles doivent entre autres, veiller à ce que leurs propres opérations commerciales et chaînes d'approvisionnement soient exemptes de violations des PDFT, contribuer à la planification et à la prestation de services de santé, d'éducation et services sociaux de base dans leurs communautés (en les associant aux PDFT, stimuler les opportunités de travail décent, et promouvoir une prise de conscience sur les risques et les coûts à long-terme des violations des PDFT par la formation et des programmes d'éducation). Malgré le fait que les coopératives aient un intérêt à intégrer les PDFT, elles n'ont souvent pas les moyens et les capacités techniques pour les promouvoir, surtout les coopératives de base.

Il est donc important de mieux comprendre, à travers une analyse rapide générale, la situation des coopératives au Mali et dans le secteur du coton en particulier, leurs capacités de gestion, leur familiarité avec les principes coopératifs, ainsi que l'occurrence des violations de PDFT. Cette étude contribue à l'identification des raisons de la non-prise en compte ou non-respect éventuel des PDFT, ainsi qu'à l'évaluation des connaissances et des pratiques relatives aux PDFT dans les opérations et actions communautaires des coopératives de producteurs de coton.

Cette étude, qui a pour objectif d'évaluer la situation et les besoins des sociétés coopératives des producteurs de coton (SCPC) au Mali, en termes de promotion des PDFT et d'adhésion aux principes coopératifs, offre une opportunité de mieux comprendre les contraintes et les besoins des coopératives avec le but final de soutenir le développement d'un plan d'action validé par les principales parties prenantes du secteur du coton au Mali. L'étude se focalise sur les zones de Sikasso, Bougouni, Koutiala et Kita, en tant que zones où la production du coton est concentrée.

7 L'importance du travail décent est mise en exergue dans l'Objectif 8 qui vise à «promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous». La cible 8.7 en particulier a pour objectif que le monde soit exempt de travail forcé, d'esclavage moderne, de traite des êtres humains et de travail des enfants.

Méthodologie

2

Pour la réalisation de l'étude, l'équipe de recherche a élaboré un rapport initial de démarrage avec un plan de travail comprenant trois phases et 13 étapes. La première phase est relative à la préparation de l'étude et au développement de la méthodologie de recherche, la deuxième phase concerne la collecte des données sur le terrain et la troisième est relative à l'élaboration du rapport.

2.1. Phase préparatoire de la mission

Dans la phase préparatoire de l'étude, les auteurs ont procédé à la revue documentaire et à l'élaboration du rapport de démarrage, des outils de collecte des données et de la cartographie des acteurs de la filière.

La revue documentaire a inclus les articles et rapports publiés, les documents et données disponibles au niveau de la CMDT et des SCPC, et les autres données disponibles publiquement. L'équipe a ensuite défini les institutions à rencontrer pour les entretiens individuels avec les informateurs clefs.

Ensuite, l'équipe a procédé à l'élaboration de l'échantillon de 20 coopératives pour la conduite des enquêtes et des *focus groups*. L'échantillon initial de 20 coopératives a été tiré au hasard après randomisation sur un effectif de 93 coopératives (selon la liste fournie par la confédération des SCPC). Les coopératives de l'échantillon initial ont été classées en 03 catégories en fonction de leur niveau de production annuelle en coton graine.

- Grandes coopératives (G): production ≥ 93 tonnes de coton graine.
- Coopératives moyennes (M): production >45 T< 93 tonnes de coton graine.
- Petites coopératives (P): production 45 tonnes de coton graine.

Cette catégorisation, qui a été faite sur la base de la distribution effective des coopératives par quantité de production et nombre des membres, a été faite pour tenir compte de l'organisation, du fonctionnement et de la perception des coopératives en fonction de leur taille et de leur niveau de production.

Par la suite, l'équipe a élaboré un questionnaire et des guides d'entretien pour chaque focus group qui ont été testés sur le terrain. À l'issue des tests des enquêtes et entretiens en focus groups effectués auprès des dirigeants, des membres des coopératives cotonnières et des femmes, l'équipe a apporté des révisions aux outils de recherche, et en particulier a procédé à:

- Alléger le questionnaire pour le rendre plus bref, et y renforcer les aspects relatifs au travail forcé ou obligatoire,
- Étendre l'enquête à 5 nouvelles coopératives qui abritent des travailleurs migrants afin de mieux explorer le travail forcé ou obligatoire,
- Étendre le nombre de focus groups, en ajoutant des focus groups dédiés aux femmes, aux enfants et aux travailleurs en plus des membres des coopératives.

Avec ces révisions, l'enquête a concerné au total 25 coopératives et 43 focus groups qui ont été organisés dans 16 de ces coopératives. La stratification des coopératives par taille et par zone a résulté en la répartition présentée dans le *Tableau 1*.

▶ Tableau 1: Répartition des coopératives enquêtées par cercles et communes

Cercles	Communes	Questionnaires	Focus groups				
			Membres SCPC	Femmes	Enfants	Travailleurs	Total
Sikasso	Finkolo AC	7	4	4	4	1	20
Kadiolo	Zégoua	2	1	0	0	0	3
Bla	Touna	5	2	2	2	0	11
Kita	Boudofo	6	2	4	4	0	16
Bougouni	Kouroulamini	1	0	1	1	1	4
	Faradiélé	4	4	1	2	3	14
Total		**25**	**13**	**12**	**13**	**5**	**68**

Source: données de l'étude.

▶ Tableau 2: Répartition des coopératives enquêtées selon leur taille par commune

Commune	Taille des coopératives			Total
	Grande	Moyenne	Petite	
Boudofo	1	2	3	6
Faradiele	1	2	1	4
Finkolo AC	2	1	4	7
Kouroulamini	0	0	1	1
Touna	1	4	0	5
Zegoua	2	0	0	2
Total	**7**	**9**	**9**	**25**

Source: données de l'étude.

Au total sur les 25 coopératives enquêtées, 7 sont de grandes tailles (28 pour cent), 9 sont de tailles moyennes (36 pour cent) et 9 sont de petites tailles (36 pour cent). Selon les communes, Finkolo AC = 7 coopératives, Boudofo = 6, Touna = 5, Faradiélé = 4, Zégoua = 2 et Kouroulamini = 1.

Lors de la mission, les auteurs ont rencontré les acteurs et partenaires clefs de la filière coton (conformément au programme du *Tableau A1*). Ces rencontres, ont regroupé au total 167 personnes réparties entre 11 structures et organisations dont 152 personnes étaient sur le terrain et 15 à Bamako. Sur cet effectif, il y avait 127 hommes et 40 femmes. Les dirigeants, membres et travailleurs de la Confédération, des Fédérations Régionales et des SCPC de base totalisaient 137 personnes et les autres acteurs étaient au nombre de 30. (pour les détails, voir le *Tableau A2*).

2.2. Phase de collecte de données sur le terrain

Pour la conduite des enquêtes, les auteurs ont recruté et formé au total huit enquêteurs dont trois enquêtrices. Ces enquêteurs et enquêtrices ont été choisis en tenant compte de la connaissance du milieu et leur facilité de contact avec les producteurs. Ils ont été formés du 02 au 17 septembre 2019 de manière participative en réalisant avec eux des exemples concrets d'enquêtes et de focus group.

L'enquête qui s'est déroulée du 02 au 24 septembre 2019. Elle a concerné au total quatre Régions administratives (Kayes, Sikasso, Bougouni, Ségou), cinq cercles (Kita, Kadiolo, Sikasso, Bougouni, Bla), six communes (Boudofo, Zégoua, Finkolo AC, Kouroulamini, Faradiélé et Touna), 25 coopératives dont une pour le coton bio-équitable (Madina) et le reste pour le coton conventionnel. Sur les 25 unités d'enquêtes, 43 focus groups ont été animés dont 13 pour les membres des coopératives, 12 pour les femmes, 13 pour les enfants et 5 pour les travailleurs. Pour le détail, voir les *Tableaux 1 et 3* et l'*Annexe*.

▶ Tableau 3: Effectif des personnes rencontrées

	Adultes		Enfants		Total général	
Masculin	389	70 pour cent	67	58 pour cent	456	68 pour cent
Féminin	170	30 pour cent	48	42 pour cent	218	32 pour cent
Total catégories	**559**	**83 pour cent**	**115**	**17 pour cent**	**674**	**100 pour cent**

Source: données de l'étude.

Sur le terrain, les équipes chargées d'enquêtes et d'entretiens en focus group ont rencontré au total 674 personnes dont 456 garçons et hommes et 218 filles et femmes (voir *Tableau 3*). Pour le détail, voir le *Tableau A4*.

Les enquêtes ont concerné les dirigeants des sociétés coopératives à raison de trois à quatre personnes par coopérative dont le choix était laissé à chaque coopérative. Les focus groups ont été organisés de façon totalement séparée avec un effectif de six à 10 personnes par focus.

Ainsi les focus groups des femmes ont regroupé au total 76 personnes, avec les tranches d'âges suivantes: 17 pour cent âgées de 18-30 ans, 25 pour cent pour la tranche 31-40 ans, 21 pour cent pour la tranche 41-50 ans et 37 pour cent pour la tranche supérieure à 50 ans. Pour le détail, voir *Tableau A5*. Les focus groups enfants ont regroupé 115 enfants, dont 58 pour cent de garçons et 42 pour cent de filles. Pour les garçons, les tranches d'âges étaient les suivantes: 36 pour cent pour les 5-12 ans, 39 pour cent pour les 13-15 ans et 25 pour cent pour les 16-17 ans. Pour les filles, elles étaient de 52 pour cent pour les 5-12 ans, 44 pour cent pour 13-15 ans et seulement 4 pour cent pour 16-17 ans. Le focus group des travailleurs migrants a regroupé au total 22 hommes dont les tranches d'âges sont les suivantes: 32 pour cent sont dans la tranche 14-30 ans, 32 pour cent pour les 31-40 ans, 9 pour cent pour les 41-50 ans et 27 pour cent pour la tranche d'âge supérieure à 50 ans.

Il existe une grande différence entre la participation des filles et garçons dans les tranches d'âge plus élevées qui est due au fait que la majorité des filles sont mariées avant l'âge de 17 ans et sont donc considérées comme adultes avant les garçons (voir *Tableau A6* pour le détail).

Le focus group des travailleurs migrants a regroupé au total 22 hommes dont les tranches d'âges sont les suivantes: 32 pour cent sont dans la tranche 14-30 ans, 32 pour cent pour les 31-40 ans, 9 pour cent pour les 41-50 ans et 27 pour cent pour la tranche d'âge supérieure à 50 ans (voir *Tableau A7* pour le détail). L'absence de femmes comme travailleuses migrantes s'explique par le fait que les filles se déplacent généralement vers les centres urbains à la recherche d'emploi, y compris comme travailleuses domestiques (Hertrich et Lesclingand, 2013).

Les données collectées ont été vérifiées et analysées sur le logiciel SPSS et les résultats des focus groups et des entretiens avec les informateurs clés ont été utilisés pour enrichir, valider et compléter les informations collectées grâce à l'enquête.

La dernière phase de la mission a concerné la rédaction du présent rapport sur la base de la revue bibliographique et des données collectées et analysées.

2.3. Contraintes de l'étude

La prise en compte des contraintes de l'étude est toute aussi importante que l'étude elle-même. Ces contraintes sont liées principalement à la sensibilité du sujet traité et aux difficultés d'administrer un questionnaire sur des thèmes complexes face aux contraintes de temps des producteurs agricoles.

En particulier, le temps consacré à l'administration du questionnaire (de deux à trois heures) était assez long, à cause de la nécessité de traduction en langue locale afin d'assurer la compréhension de toutes les questions. La longueur du questionnaire en période de travaux champêtres, considérée comme très chargée, a occupé les producteurs pour un temps excessif face aux contraintes et aux engagements liés à la saison agricole. L'équipe avait conscience que le questionnaire pouvait être jugé comme étant très long, mais il a été impossible de le réduire du fait des objectifs multiples de la recherche et de la sensibilité de certaines questions.

L'équipe a rencontré des difficultés à regrouper les travailleurs migrants ou les enfants dans certaines coopératives en l'absence de leurs tuteurs (les logeurs des migrants ou les parents des enfants) qui ont souvent eu des suspicions par rapport à leur mise à l'écart.

Aussi, le manque de connaissances sur les PDFT, et l'acceptation culturelle du travail des enfants et de l'exclusion des femmes, ont été l'objet d'une attention particulière pour assurer le ciblage des discussions et la correcte interprétation des réponses.

2.4. Le cadre d'enquête: les SCPC maliennes

L'étude a fait une enquête sur 25 coopératives dans les zones de Sikasso, Kadiolo, Bougouni, Bla et Kita. Les coopératives enquêtées comptent au total 935 membres, composés à 99 pour cent d'hommes (soit 924 hommes sur un total de 935 et seulement 1 pour cent de femmes - soit 11 sur 935). Le nombre moyen de membres des coopératives enquêtées (ce qui correspond au nombre d'exploitations agricoles) est de 37 contre une moyenne de 26 pour l'ensemble de la zone cotonnière en 2018/2019. Les plus grosses coopératives[8], selon le nombre de membres, se retrouvent dans les communes de Zégoua (cercle de Kadiolo) et de Touna (cercle de Bla) avec respectivement 69 et 68 membres. Les plus petites sont à Finkolo AC (cercle de Sikasso) et Faradiélé (cercle de Bougouni) avec respectivement 18 et 26 membres, la position moyenne étant occupée par Boudofo (cercle de Kita) avec 34 membres. Les plus grosses coopératives de l'échantillon ont respectivement 111 et 91 membres (cercles de Bla et Kadiolo) et les plus petites, avec respectivement 6 et 7 membres, sont dans le cercle de Sikasso. Selon la catégorie des coopératives, les grandes ont un effectif moyen de 58 membres, contre 21 pour les petites et 38 pour les moyennes (*Tableaux A10, A11 et A12*). La part en superficies coton, production et revenus par catégorie de coopératives est présentée précédemment (voir en particulier *Tableaux 7 et 8*).

Par rapport aux 25 coopératives enquêtées, plus des trois quarts (76 pour cent) sont régies par l'Acte Uniforme de l'OHADA et 24 pour cent encore par l'ancienne Loi 01-076 AN-RM du 18 juillet 2001. Les coopératives de la commune de Finkolo AC à l'image du reste de la région de Sikasso sont les plus en retard (14 pour cent) dans l'immatriculation (voir *Tableau A18*).

8 Les petites coopératives sont celles qui produisent moins de 45 tonnes de coton graine, les moyennes ont une production comprise entre 45 et 93 tonnes et les grandes ou grosses coopératives ont une production supérieure à 93 tonnes.

2.4.1. La population de référence des SCPC enquêtées

La population de référence est celle qui regroupe les familles des membres des coopératives et de gens qui travaillent dans les exploitations cotonnières affiliées aux coopératives, est de 14 535 habitants dont 45 pour cent d'hommes et 55 pour cent de femmes. Les adultes représentent 52 pour cent de cette population, les enfants de moins de 15 ans (filles et garçons) représentent 34 pour cent et les enfants de la tranche d'âge comprise entre 15 et 18 ans représentent 14 pour cent. Les coopératives les plus peuplées se retrouvent dans les communes de Touna (1 336 habitants) et Zégoua (1 264 habitants), les moins peuplées sont dans la commune de Faradiélé (100 habitants), la moyenne par coopérative étant de 581 habitants contre 604 habitants par SCPC pour l'ensemble de la zone cotonnière. Voir *Tableau A9* pour les détails.

Dans l'échantillon, les femmes membres des coopératives se retrouvent généralement dans les coopératives moyennes et petites. Elles sont absentes dans les grandes coopératives. Elles sont plus nombreuses dans le cercle de Kita (7 sur 11) et Bougouni (3 sur 11) (voir *Tableau A10* pour le détail). Même dans les coopératives de production du coton biologique comme à Madina (cercle de Bougouni), le nombre de femmes membres de la SCPC diminuent d'années en années.

2.4.2. Activités économiques des membres et des populations

Parmi les activités réalisées, les plus importantes pour les hommes demeurent le coton dans 92 pour cent des coopératives, les cultures autres que le coton (72 pour cent), l'élevage (68 pour cent) et l'agroforesterie (36 pour cent). Pour les femmes des populations couvertes par la coopérative, l'agriculture autre que coton (maïs, arachide, riz, oseille de guinée, etc.) occupe la première place dans 56 pour cent des coopératives, suivie du maraichage (44 pour cent), de l'élevage et de la transformation des produits agricoles avec 40 pour cent chacun. Les produits du maraichage sont consommés et vendus à la fois dans 88 pour cent des coopératives, seulement consommés dans 12 pour cent des sites. Ils ne sont produits pour la vente uniquement dans aucune coopérative. L'artisanat, le commerce autre que produits agricoles et l'orpaillage ne sont pas cités parmi les activités les plus importantes dans les coopératives enquêtées. L'orpaillage est cité comme important seulement dans 12 pour cent de coopératives qui se trouvent dans les communes de Boudofo (Kita) et Touna (Ségou). Bien que la région de Sikasso soit une zone d'orpaillage, les coopératives enquêtées dans cette région ne se trouvent pas dans des zones d'orpaillage (*Tableau A43*). D'une manière générale, l'orpaillage à travers l'utilisation massive de la main d'œuvre, qui conduit au travail des enfants, pose de sérieux problèmes à la production cotonnière. D'autres activités comme la construction de maison et le creusement de puits sont considérés comme importantes pour les hommes respectivement à Guan Faragué Mourdian (Kita) et à Bougoula (Touna). Dans la région de Sikasso (Finkolo A), l'exploitation de sable est considérée comme très importante pour les femmes et moyennement importante pour les hommes.

Le secteur cotonnier du Mali

3

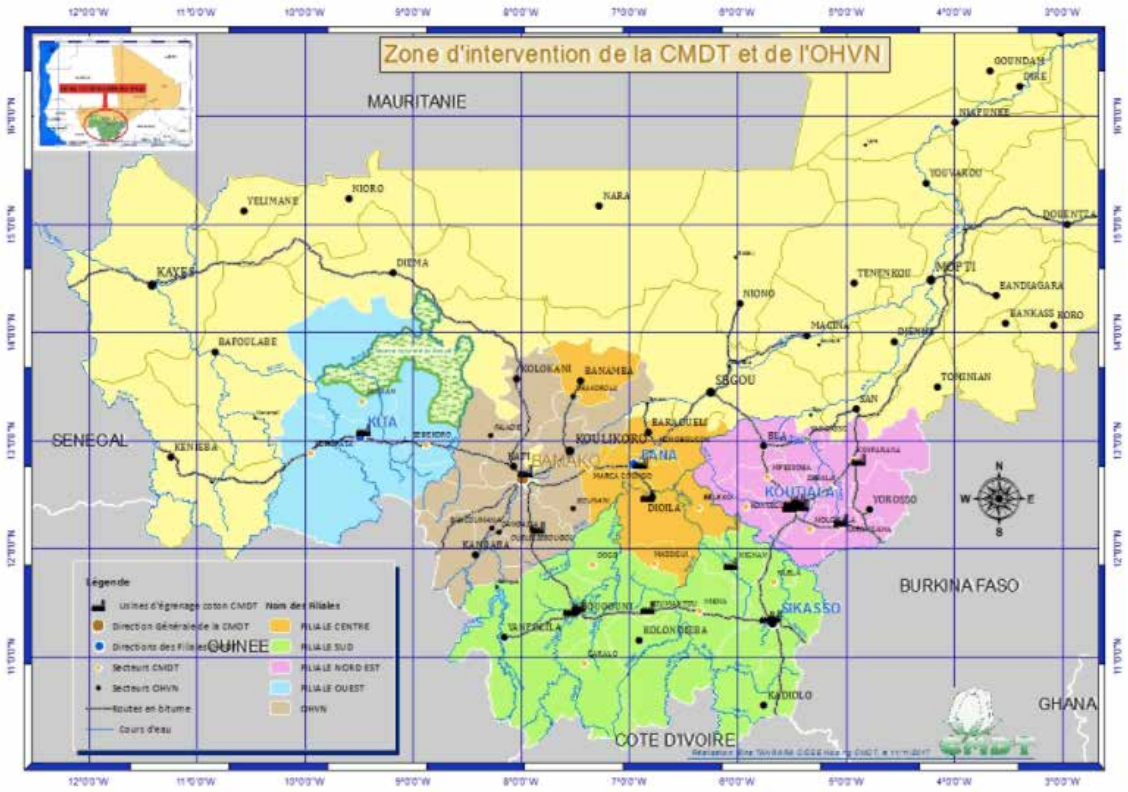
3.1. Présentation du secteur cotonnier

3.1.1. Évolution de la production cotonnière

La production de coton dans les pays d'Afrique de l'Ouest et du Centre a augmenté rapidement dans les années 80, répondant aux incitations d'ajustement structurel du Fonds monétaire international et de la Banque mondiale. Entre 1980 et 1990, la production de coton dans la région a triplé puis doublé à nouveau en 2001. La région représente maintenant environ 15 pour cent des exportations mondiales de coton et la principale source de revenus pour 20 millions de personnes, qui ont souvent peu d'autres sources de revenus et emploi (Soumaré, Havard et Bachelier, 2020).

La zone cotonnière du Mali couvre les régions de Sikasso, Koutiala, Dioila et de Bougouni en totalité et celles de Kayes, Koulikoro, et Ségou en partie pour une superficie de 150 000 km^2 soit 12 pour cent du territoire national et une population d'environ 5,6 millions d'habitants (Soumaré et Havard, 2017). L'encadrement de la production est assuré par deux structures: la CMDT pour 97 pour cent de la production et l'Office de la Haute Vallée du Niger (OHVN) pour 3 pour cent. La population de la zone OHVN représente 20 pour cent du total de la zone cotonnière contre 80 pour cent pour la zone CMDT (voir *Figure 2*).

▶ Figure 2: Zone d'intervention de la CMDT et de l'OHVN



Source: CMDT, 2020.

La production, réalisée par de petites exploitations agricoles, est organisée par les coopératives. La CMDT et l'OHVN encadrent 7 761 sociétés coopératives qui regroupent 204 089 exploitations agricoles (dont 193 414 pour la CMDT et 10 675 pour l'OHVN) sur un total de 1 359 453 exploitations agricoles au niveau national, dont 51 318 femmes, soit 3,77 pour cent (CPS/SDR EAC 2016/2017). Ces exploitations agricoles cultivent en moyenne 5,2 ha au niveau national, contre 8 à 10 ha en zone cotonnière, dont 3 ha en moyenne sont réservés au coton et le reste aux céréales sèches (maïs, mil, sorgho et riz pluvial) et les cultures de diversification (niébé, arachide, sésame, soja, etc.)[9].

Comme indiqué dans le contexte de l'étude, le Mali est devenu le plus grand producteur de coton d'Afrique en 2017/2018 avec une production nationale de 728 600 tonnes soit 299 000 tonnes de coton fibre (ICAC, 2019), pour descendre à la deuxième place en 2019. Le coton représente 25 à 30 pour cent des exportations totales du pays, 8 pour cent du PIB, et 6 pour cent des recettes fiscales du gouvernement, et il et fournit des moyens de subsistance à plus de 4 millions de personnes (OMC, 2020).

La production est basée sur des petites exploitations. En moyenne, les tailles des exploitations cotonnières sont de deux à cinq hectares[10]. Le coton procure aux producteurs des revenus monétaires importants de l'ordre de 186,3 milliards de FCFA soit 284,01 millions d'euros (dont 182,201 milliards de FCFA, soit 277,76 millions d'euros, au titre du prix d'achat du coton et 4,068 milliards de FCFA, soit 6,201 millions d'euros, versés aux Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton en 2017/2018 au titre des frais de commercialisation) (CMDT, 2018).

Cette performance de la filière cotonnière malienne est due au fait que depuis 2011/2012, la filière cotonnière malienne a évolué dans un environnement qui lui était favorable tant aux plans international que national (voir *Tableau 4*).

▶ Tableau 4: Production cotonnière de la zone CMDT

Campagne	Superficies (ha)	Rendement (kg/ha)	Production (tonnes)
2012/2013	521 436	862	449 646
2013/2014	480 541	916	440 027
2014/2015	539 652	1 017	548 711
2015/2016	545 308	942	513 536
2016/2017	656 084	987	647 257
2017/2018	709 652	1 035	728 606
2018/2019	671 439	978	656 564
2019/2020*	782 000	1 023	800 000

***prévisionnel**

Source: CMDT, 2020[11]

9 EAC, 2016/2017, et site de la CMDT: www.cmdt-mali.net.

10 Voir: www.cottontapafrica.org/mali.html

11 Voir: https://cmdt-mali.net/index.php/activites-agronomiques/realisations.html.

La hausse de la production dans les dernières années est due principalement à l'augmentation des terres cultivées, les rendements ayant peu évolué. Jusqu'à la fin de 2019, au plan international les cours mondiaux du coton et le dollar se sont maintenus à des niveaux assez bons, avant la pandémie du COVID-19[12]. Au niveau national, plusieurs facteurs ont contribué à atteindre des records dans la production cotonnière et une nette amélioration de celle des céréales. Le prix d'achat du coton qui est passé de 235 FCFA/kg en 2014/2015 à 250 FCFA/kg en 2017/2018 et a atteint 275 FCFA/kg en 2019/2020 (OMC, 2020), ce qui est jugé assez rémunérateur par les producteurs de coton; le maintien de la subvention de l'État sur les intrants agricoles et les équipements; la satisfaction des besoins des producteurs en intrants agricoles. Pour le détail, voir le chapitre relatif à l'approvisionnement des producteurs en intrant (3.3.1.). De plus, l'apurement des dettes internes des SCPC à hauteur de plus de 3 milliards de FCFA, et la dynamique insufflée aux réseaux coopératifs des producteurs de coton et des centres de gestion rurale ont permis une meilleure gestion de la production et de la commercialisation du coton aussi au niveau local.

L'augmentation de la production a été faite essentiellement à travers celle des superficies qui ont augmenté de 30,4 pour cent en quatre campagnes, les rendements ayant peu évolué (Touré, Berté, Touré, 2019).

L'augmentation des superficies coton est liée à son tour à celle du nombre d'exploitations agricoles et à la production moyenne de coton par exploitation. Le nombre d'exploitations agricoles a augmenté de 14,43 pour cent, en passant de 174 948 en 2014/2015 à 204 089 en 2018/2019. La production moyenne par exploitation a évolué de 16 pour cent en passant de 3 136 tonnes en 2014/2015 à 3 640 tonnes en 2017/2018 (Touré, Berté, Touré, 2019).

Les rendements moyens de l'ensemble de la zone cotonnière sont restés presque stationnaires sur quatre campagnes en passant de 1 017 kg/ha en 2014/2015 à 1 035 en 2017/2018 (Touré, Berté, Touré, 2019).

En 2020, l'impact de la pandémie du COVID-19 a créé une crise dans le secteur du coton malien, due à la chute de la demande internationale en coton, avec des répercussions économiques et sociales sur les communautés qui dépendent des revenues cotonniers (Kone et al., 2020). La campagne 2020/2021 est marquée par l'incertitude. Le prix garanti aux producteurs a chuté face à la baisse de la demande mondiale causée par la pandémie de coronavirus[13], passant de 200 FCFA/kg contre 275 FCFA/kg un an plus tôt (soit une réduction du 27 pour cent), et rétabli à 250 FCFA/Kg[14] en réponse aux menaces des producteurs de boycotter la culture du coton (IPC, 2020). Il est aussi attendu que la production du coton soit largement inférieure aux campagnes précédentes, parce que jusqu'à mi-juin 2020 (vers la fin de la période de la semence) seulement une petite fraction des terres cotonnières avait été plantée (selon les données CMDT, cités par Kone et al, 2020). L'impact économique et social négatif sur les communautés des zones cotonnières sera important du fait de la réduction des revenus directs du coton, du faible accès aux intrants subventionnés par la CMDT, et de la réduction dans la production et la disponibilité d'aliments pour le bétail. De plus, le coton est un de secteurs les plus importants pour le revenu étatique, et donc cette réduction de la production pourra affecter la capacité de l'État à mettre en œuvre les politiques sociales. Les autres activités liées à la filière du coton (transformation, transport, services financiers, intrants pour la production) seront aussi touchées par la crise (IPC, 2020).

12 Les cours mondiaux du coton ont atteint un record historique de 2,44 USD la livre le 8 mars 2011. La moyenne des cours de la campagne 2010/11 s'est établie à 1,64 USD la livre, soit plus du double de la campagne précédente (77,5 cents/lb). De janvier 2010 à mars 2011, le taux de change du dollar a fluctué entre 460 et 550 CFA autour d'une moyenne de 497 CFA/USD, supérieure à celles des 2 campagnes précédentes (460 CFA/USD en 2009/10 et 473 en 2008/09).

13 Voir: www.agenceecofin.com/coton/0206-77135-mali-la-production-de-coton-a-atteint-700-000-tonnes-en-2019/2020.

14 Voir: https://cmdt-mali.net/index.php/13-commerce/88-fixation-prix-achat-de-base-coton-graine-camp-2020-2021.html.

3.1.2. Les différents modes de production du coton

La production du coton au Mali est réalisée selon différents modes de production:

- le coton conventionnel: produit selon le modèle technique ayant recours aux intrants de synthèse.
- le coton «Better Cotton» (coton de la Better Cotton Initiative – BCI)[15]: produit avec une attention particulière à des standards de durabilité environnementale et sociale, et qui impose des normes de travail décent pour sa production.
- le coton équitable conventionnel: assure un revenu équitable aux producteurs à travers des contrats directs.
- le coton bio-équitable: production de niche qui combine le bio et l'attention aux mécanismes de rémunération équitable pour les producteurs.

Le coton conventionnel représente la grande majorité de la production du coton malien avec 71 pour cent de la production totale, réalisée par 131 875 exploitations réunis en 5 644 SCPC en 2017/2018. Le «Better Cotton» représente aussi une part importante grâce à la certification d'une grande partie de la production malienne et compte aujourd'hui pour 26 pour cent de la production, par 1 799 SCPC et 54 859 exploitations. Le coton équitable conventionnel représente près de trois pour cent de la production, avec 200 SCPC et 5 668 exploitations. Quant au coton bio-équitable, il représente une production de niche avec seulement 0,03 pour cent de la production, par 118 SCPC et 1 012 exploitations. Voir *Tableau 5* et *Figure 3*.

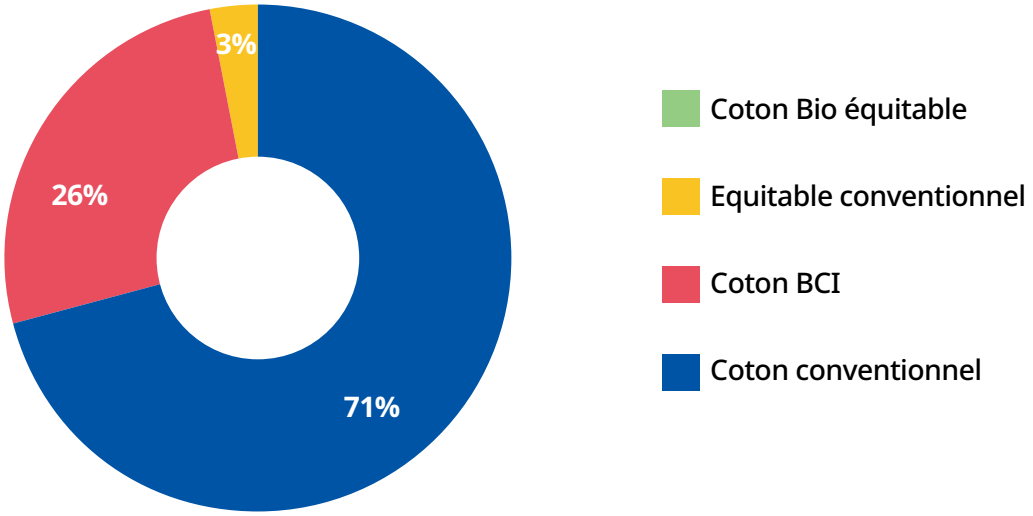
▶ Tableau 5: Part en nombre de SCPC, superficies, productions, rendements des cotons spécifiques en 2017/2018

Campagnes	Nombre de SCPC	Nombre exploitations	Superficies (ha)	Production (T)	Rendement (kg/ha)
Bio équitable	118	1 012	841	213	253
Équitable conventionnel	200	5 668	20 713	21 749	1 050
BCI	1 799	54 859	174 247	190 051	1 091
Sous-total	***2 117***	***61 539***	***195 801***	***212 013***	***1 083***
Part du total (%)	*27,3*	*31,8*	*27,8*	*29,1*	
Coton conventionnel	5 644	131 875	507 851	516 593	1 017
Part du total (%)	*72,7*	*68,2*	*72,2*	*70,9*	
Total	**7 761**	**193 414**	**703 652**	**728 606**	**1 035**

Source: CMDT, Bilan de la production et de la commercialisation 2017/2018.

15 Pour plus d'informations: https://bettercotton.org.

▶ Figure 3: Répartition de la production selon le mode de production en 2017/2018



Note: La production de coton bio équitable représente moins de 0,01 pour cent de la production totale. Du fait des arrondis, elle n'est donc pas visible sur cette figure.
Source: CMDT: Bilan production-Commercialisation 2017/2018.

Le mode de production du coton a des implications importantes au regard du respect des PDFT et sur l'implication et l'autonomisation des femmes. En particulier, l'enquête a confirmé qu'il y a beaucoup moins de violations des PDFT dans la production équitable et biologique, et dans les exploitations qui entrent dans le programme BCI. L'explication de cette différence est à rechercher dans les critères d'adhésion à ces programmes et à la formation qui est fournie aux adhérents (par exemple, par rapport à l'élimination du travail des enfants). Les femmes participent directement à la gestion du coton cultivé dans le cadre de ces programmes, grâce à un ciblage spécifique. Ces considérations devront être prise en compte pour essayer de répliquer ces résultats dans la culture du coton conventionnel, qui constitue la grande majorité du coton malien.

3.1.3. Impacts des retombées de la production de coton dans les zones productrices

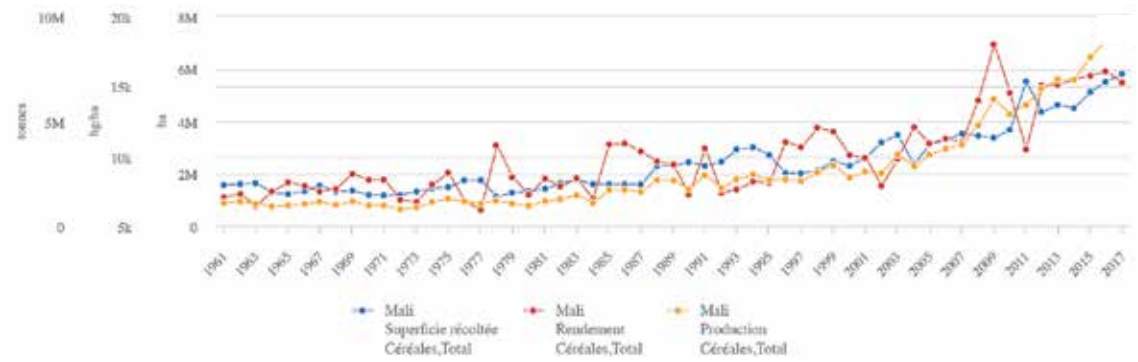
Le revenu gagné par les producteurs du coton est en suivant réinvesti dans d'autres activités agricoles. Dans la zone CMDT, les excédents monétaires nés de l'activité cotonnière ont permis la constitution d'un troupeau bovin de plus de 3,407 millions de têtes, dont plus de 780 000 bœufs de labour. Le taux d'équipement des paysans en matériel agricole de culture attelée est de l'ordre de 90 pour cent dans la zone CMDT contre un taux d'équipement national de 47 pour cent; les producteurs cotonniers ont donc presque le double du taux d'équipement du reste du pays, ce qui a des implications importantes en termes de résultats. La culture attelée permet de meilleures rentabilités du coton et viabilité économique des exploitations, comme démontré par d'autres études (CMDT: Bilan de Production et de commercialisation, DNA; Plan de campagne 2019/2020)[16].

16 Par exemple voir: www.tropicultura.org/text/v28n3/178.pdf

L'importance de la filière du coton est aussi démontrée par sa contribution à la mise en œuvre de la politique socio-sanitaire du pays à travers la construction d'écoles, de centres d'alphabétisation et de centres de santé par les populations rurales elles-mêmes; le désenclavement des zones rurales avec la réalisation de pistes, l'approvisionnement des populations en eau potable à travers la construction de points d'eau, l'accès des populations aux biens de consommation et d'équipements courants, l'appui aux activités génératrices de revenus pour les femmes. Ces activités ont été réalisées avec l'appui de l'État et des partenaires techniques et financiers. En zone cotonnière, entre 1950 et 2017, la distance moyenne pour accéder à la première école est passée de 28 km à 2 km; la distance pour le premier centre de santé est passée de 60 km à 7,5 km entre 1987 et 2011 (Atlas zone cotonnière du Mali, Mai 2019). En ce qui concerne l'évolution des écoles et services de santé de proximité, il n'y a pas de données agrégées sur au niveau national, il n'y a pas de données agrégées au niveau national, ce qui rend difficile toute comparaison avec les autres zones.

De plus, la zone cotonnière contribue à la sécurité alimentaire du pays à travers une production céréalière représentant 25 à 30 pour cent de la production nationale (et une disponibilité céréalière de 413 kg/habitant/an, par rapport à la norme nationale qui est de 214 kg/habitant/an) (Annuaire statistique du Mali, 2014). Bien que l'accès à la nutrition soit parfois problématique pour certaines catégories de personnes dans la zone, il ressort cependant des enquêtes, que la production céréalière des zones cotonnières permet en théorie d'assurer largement une sécurité alimentaire à ses habitants (Annuaire statistique du Mali 2014). En effet, le Mali a vu une augmentation importante de sa production céréalière dans les derniers 30-40 ans, tant à cause de l'augmentation de terres dédiées aux céréales, qu'à l'augmentation de la productivité (voir *Figure 4*).

▶ Figure 4: Évolution de la production céréalière au Mali, 1961-2017



Source: FAOSTAT, 2019.

En zone cotonnière, le coton soutient les cultures céréalières à travers les arrières-effets des engrais utilisés sur le coton (les céréales bénéficient de l'effet des engrais utilisés sur le coton l'année suivante) et aussi en faisant payer par le coton les intrants utilisés sur les céréales directement. Comme le coton, la production céréalière totale a augmenté de 7,7 pour cent sur les quatre dernières campagnes en passant de 2 201 245 tonnes en 2014/2015 à 2 371 108 tonnes en 2017/2018. Elle a représenté 31,5 pour cent de la production nationale en 2014/2015 et 25,5 pour cent en 2017/2018 (Touré, Berté, Touré, 2019). Avec ces niveaux de production, la zone cotonnière dégage des excédents de céréales pour d'autres régions du pays.

▶ **Tableau 6: Production céréalière de la zone CMDT**

Campagne	Maïs	Mil	Sorgho	Total (tonnes)
2012/2013	837 374	366 218	570 196	1 773 788
2013/2014	822 845	333 658	541 413	1 697 916
2014/2015	996 644	379 351	592 704	1 968 699
2015/2016	1 055 848	377 507	593 079	2 026 433
2016/2017	1 128 644	394 148	620 404	2 143 195
2017/2018	1 147 633	377 745	586 653	2 112 031
2018/2019	1 394 955	426 872	618 509	2 440 336

Source: CMDT, 2020 / Elaboré par les auteurs sur la base des données de recherche, novembre 2019[17].

3.2. Cartographie des acteurs de la filière coton

Plusieurs acteurs interviennent dans le secteur du coton au Mali:

- **Acteurs principaux**: (i) les sociétés coopératives de producteurs de coton représentées par la Confédération des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton (C-SCPC), (ii) la CMDT, (iii) l'OHVN, (iv) les syndicats des producteurs de coton et des travailleurs, (v) l'union nationale des Centre de Gestion Rurale et ses démembrements, (vi) le GIE intrants CMDT/OHVN/C-SCPC, et (vii) l'Interprofession du coton.
- **Acteurs de soutien de la filière**: (i) l'État, (ii) les Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture du Mali (APCAM), (iii) l'Institut d'Économie Rurale (IER), (iv) les fournisseurs d'intrants agricoles, (v) les fournisseurs de pièces détachées industrielles, (vi) les banques et les institutions de microfinance, (vii) les transporteurs, (viii) les pétroliers, (ix) la COMATEX, (x) les artisans du textile, (xi) les huiliers, (xii) les collectivités territoriales (mairies, Conseils de cercle, Conseils régionaux), (xiii) les partenaires techniques et financiers, (xiv) les ONG, etc.

Les acteurs clés de la filière comme la CMDT, l'OHVN et la Confédération des SCPC interviennent sur plusieurs maillons.

Ces acteurs assurent sept grandes activités dont trois activités principales (i) de production agricole, (ii) d'achat et d'égrenage du coton graine, (iii) de commercialisation de la fibre et de la graine, et quatre activités de soutien (i) d'organisation du monde rural, (ii) d'approvisionnement en intrants agricoles, (iii) de transformation de la fibre et de la graine, (iv) et de pilotage de la filière. Dans chacune des activités, une ou plusieurs sous-activités sont menées.

3.2.1. Les acteurs principaux de la chaîne de valeur

La filière cotonnière malienne regroupe plusieurs acteurs dont les principaux sont: la CMDT, l'OHVN, la Confédération des SCPC, l'Union Nationale des Centres de Gestion Rurale (UN-CGR), les syndicats de producteurs, des travailleurs de la CMDT, la COMATEX, et le CERFITEX.

17 Voir: https://cmdt-mali.net/index.php/activites-agronomiques/realisations.html.

3.2.1.1. La Compagnie Malienne pour le Développement des Textile (CMDT)

La Compagnie Malienne pour le Développement des Textile (CMDT) est une société anonyme d'économie mixte, créée en 1974. Sa zone d'intervention s'étend sur six régions (Sikasso, Koutiala, Bougouni, Dioila, Ségou et de Kayes) et 244 communes. La zone comprend cinq filiales dont quatre pour la production (Nord-est, Sud, Centre et Ouest), et une filiale (l'Office de Classement du Coton - OCC) chargée du classement du coton. C'est en vue de mieux intégrer la gestion de l'environnement dans ses programmes, que la CMDT a récemment créé une nouvelle Direction qui s'occupe de l'environnement et du développement durable (DEDD).

Le capital de la CMDT holding est détenu à 99,49 pour cent par l'État du Mali et 0,51 pour cent par GEOCOTON. Celui des filiales est détenu à 20 pour cent par la Confédération des SCPC et 80 pour cent par la CMDT holding.

L'effectif de son personnel est, en 2018, de 1781 travailleurs permanents, dont 110 femmes, et 2117 saisonniers qui travaillent pendant la campagne de commercialisation et d'égrenage, soit un total de 3 898 travailleurs.

La CMDT intervient dans plusieurs activités de la filière coton: organisation du monde rural, approvisionnement en intrants et équipements agricoles, production agricole, achat et égrenage coton graine, commercialisation de la fibre et de la graine.

3.2.1.2. L'Office de la Haute Vallée du Niger (OHVN)

L'OHVN est un Établissement Public à Caractère Administratif (EPA), placé sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture. La zone de production de l'OHVN s'étend sur la région de Koulikoro. Sa production de coton graine par an représente 3 pour cent de la production totale. Il assure l'encadrement des producteurs, la vulgarisation des techniques agricoles, la commercialisation et le transport du coton graine. Le coton produit dans sa zone est acheté, égrené et vendu par la CMDT sur la base d'une convention.

3.2.1.3. Les industries textiles et de transformation de la graine de coton

Les activités de transformation et de tissage du coton sont réalisées par plusieurs entreprises, de taille variable.

Compagnie Malienne des Textiles (COMATEX)

La Compagnie Malienne des Textiles (COMATEX), une usine de transformation et de tissage du coton, a été créée en 1968 sous forme de Société d'État. Des difficultés apparues à partir de 1980 ont conduit à sa privatisation. L'actuel COMATEX-SA, créée en 1994, est le résultat du rachat des actifs de la première société à hauteur de 80 pour cent par la société chinoise COVEC, les 20 pour cent du capital restant étant détenus par l'État malien. La COMATEX comprend cinq services (Administration, Tissage, Filature, Teinture et Énergie) et utilise un effectif de 1300 travailleurs dont 100 femmes, 5 expatriés et 30-40 saisonniers.

De 1994 à 2005, de gros efforts destinés à la rénovation technique des équipements et à l'acquisition de nouveaux matériels ont été réalisés. Malgré ces investissements, l'usine n'a transformé que 1700 tonnes de coton en 2018 soit 57 pour cent de son potentiel qui est de 2500 à 3000 tonnes, et se concentre sur une production de moyenne et basse qualité pour le marché local.

Bakary Textile-Commerce et Industrie (BATEX-CI)

La BATEX-CI a été bâti sur les cendres de l'ancienne Industrie Textile du Mali (ITEMA) en 2005, avec ses 432 salariés. Elle avait une capacité de 2 800 tonnes de coton dont 80 pour cent en fil et 20 pour cent en tissu mais s'est arrêtée en bout de chemin faute de résultats. Face à la concurrence chinoise, pakistanaise et indienne dans la sous-région, elle s'est tournée vers le fil de coton pour rentabiliser les 9 milliards de FCFA (16,3 millions USD) investis dans la relance de l'activité mais sans succès.

Fils et Tissus Naturels d'Afrique (FITINA)

Usine créée en 2004, fermée en 2006, puis rouverte en 2011 et enfin aux arrêts. Il est le fruit d'une collaboration tripartite entre la France (82,5 pour cent du capital), les privés maliens (12,5 pour cent) et la Mauritanie (5 pour cent). À cause de la crise ivoirienne éclatée en 2002, les 60 pour

cent de la production de FITINA SA, qui devaient transiter par le port d'Abidjan à destination de l'Ile Maurice, n'ont jamais pu être acheminés, et cela se traduira par la faillite de FITINA (Coulibaly, 2013).

Usines de transformation des déchets de coton et artisans textiles

Il y a trois usines qui transforment les déchets de fibre de coton (fibre courte) pour confectionner des sacs, serpillères, coton hydrophile etc. Il s'agit, entre autres de: Masseda (coton-tige, pansement, serviettes hygiéniques, disques d'ouate); la société de production des aveugles du Mali – SOPRAM (serpillères).

Acteurs de l'artisanat textile

Le Centre de Développement de l'Artisanat Textile (CDAT), a été créé par le gouvernement malien en 2012 (Ordonnance N°2012-012/P-RM du 28 février 2012) avec un statut d'établissement public à caractère scientifique et technologique. Sa mission principale est de promouvoir la transformation artisanale des matières premières textiles localement produites (coton, laine, fibre de dah) afin de contribuer à la réduction de la pauvreté à travers la création d'emplois et de richesse. Ses domaines d'intervention sont la filature, le tissage, les teintures et impressions ainsi que la confection.

Il lui est spécifiquement assigné la formation dans le domaine de l'artisanat textile; la recherche technologique appliquée dans ce domaine; la promotion des produits de ce secteur; l'information des acteurs du secteur sur les technologies, les produits auxiliaires et les colorants; l'étude, le conseil et l'assistance technique aux structures d'encadrement des artisans et groupements de la filière textile; et le suivi-évaluation des activités réalisées en faveur des artisans ou groupements de ladite filière.

L'atelier Ndomo à Ségou est une véritable usine de fabrication et promotion de tissus bogolan. Avec un effectif de 30 agents, il contribue au plein épanouissement des jeunes qui y travaillent. Le Ndomo fait également la fierté du Mali sur l'échiquier international. Il met à la disposition de sa clientèle variée des produits purement naturels à base de coton, de feuilles et écorces d'arbres, de l'argile bien fermenté, etc. Il s'agit d'une composante du Centre Culturel Kôrè de Ségou qui a pour objectif principal de promouvoir et de développer les métiers d'art et de la culture à Ségou.

Ces ateliers ont un problème d'équipement et de formation. À ceux-ci, il faut ajouter les fileuses du coton qui se trouvent dans des zones rurales pour lesquelles l'Union Européenne a financé un projet d'appui et de renforcement de capacité à Touna dans le cercle de Bla.

Usines de transformation de la graine

Pour la graine, après l'arrêt des grandes huileries (HUICOMA et FAMAB) près d'une centaine de petites huileries occupent le terrain avec une capacité totale de 4,5 millions de tonnes de graine par an, pendant que la capacité annuelle de production et de vente de la CMDT n'est que de 320 000 à 365 000 tonnes, et donc sont à régime de sous-production. Ces huileries produisent de l'huile, du savon du tourteau et de l'aliment bétail.

3.2.1.4. Le Centre d'Études, de Recherche et de Formation en Industrie Textile (CERFITEX)

Le Centre d'Études, de Recherche et de Formation pour l'Industrie Textile (CERFITEX) est un Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique (EPST) créé par la loi N°04-003 du 14 Janvier 2004. Le CERFITEX a pour missions d'assurer la formation initiale et continue des agents du textile et de contribuer à la promotion de la recherche dans le domaine des textiles et annexes au niveau national, sous- régional et régional.

Dans le cadre de la filière cotonnière malienne, le CERFITEX est engagé dans la formation continue des agents de la CMDT et de la COMATEX et du contrôle contradictoire de qualité de la fibre de coton. Ses résultats sont comparés à ceux de la CMDT sur les mêmes échantillons.

3.2.1.5. La Confédération des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton (C-SCPC)

La Confédération des SCPC est impliquée dans plusieurs maillons de la chaine: l'organisation de la filière à travers l'Interprofession du coton qu'elle préside, l'organisation du monde rural à travers la formation et l'animation des sociétés coopératives, l'approvisionnement en intrants agricoles à travers le Groupement d'Intérêt

Économique (GIE) qui regroupe la C-SCPC, la CMDT et l'OVHN et qu'elle préside également, la production agricole à travers la diffusion des messages techniques et la collecte des données statistiques pour la CMDT, la commercialisation du coton graine et l'achat de l'aliment du bétail produit par les huiliers.

L'effectif des membres du Conseil d'Administration de la Confédération est de 12 personnes qui ne comprend aucune femme, il en est de même pour les Fédérations Régionales dont les membres sont en totalité des hommes. Les femmes sont en faible nombre dans certains bureaux des unions secteurs. Celles-ci sont issues des syndicats de producteurs et non des coopératives de base.

Effectif des travailleurs: le personnel technique de la C-SCPC est composé d'un coordinateur et de quatre conseillers: formation, suivi-évaluation, approvisionnement, juridique. Celui des Fédérations Régionales comprends quatre conseillers (à raison d'un par fédération) et 41 animateurs de gestion (à raison d'un par union), dont seulement deux femmes. Cet effectif est complété par le personnel de soutien: comptables, secrétaires, chauffeurs, gardiens et plantons.

Un des gros problèmes de la confédération est le nombre insuffisant des animateurs de gestion, dont il est prévu un par secteur. Sur les 41 animateurs de gestion il n'y a que deux femmes (Koutiala et Kita), ce qui pourrait entraver l'accès au soutien technique pour les femmes productrices. Le rôle des animateurs de gestion consiste à animer des séances de formation, faire la diffusion des messages et la collecte de données statistiques et toutes autres activités confiées à eux par les présidents des unions auprès des coopératives de base. Leur niveau est très disparate (technicien d'agriculture, comptable) et le nombre de coopératives à encadrer dépasse de loin les capacités d'encadrement d'un agent: à titre d'exemple l'animateur de gestion de Niena encadre 286 coopératives cotonnières, celui de Sikasso 265, et 245 coopératives pour Kadiolo. Cette situation est due au fait qu'il y a beaucoup de petites coopératives qui sont dispersées et au faible nombre d'animateurs sur le terrain, ce qui ne permet pas un encadrement efficace de tous les coopératives et producteurs membres.

3.2.1.6. L'Union Nationale des Centres de Gestion Rurale (UN-CGR)

À partir des années 1990, certaines difficultés, dont la mauvaise gestion, ont entrainé l'éclatement des Associations Villageoises (AV) et l'abandon de la culture cotonnière par certains producteurs. La mauvaise gestion qui était due en particulier à celle de la tenue des documents de gestion, l'absence de justificatifs sur les mouvements d'argent et de stocks, le manque de suivi des opérations bancaires et des prêts, le cumul des activités (l'AV était gérée par 1 ou 2 personnes), la non-élaboration ou les difficultés d'exploitation des bilans et comptes d'exploitation et enfin l'absence de transparence et de contrôle.

Ces problèmes eurent comme conséquence une crise de confiance entre les producteurs et les responsables des AV, occasionnant le plus souvent des tensions sociales très aigües.

C'est dans ce contexte que le Projet Gestion Rurale (PGR) a été initié en 1992 dans le cadre du Programme Mali-Sud III, aux fins d'apporter des solutions aux problèmes de gestion des producteurs et leurs organisations. Les Centres de Gestion Rurale (CGR) qui ont pris la relève du PGR ont vu le jour à partir de 1993 en vue de pérenniser les activités de celles-ci (Rapport C-UR-CGR octobre 2018: Bilan et perspectives des Centres de Gestion Rurale).

Le Centre de Gestion Rurale est une association d'Organisations Paysannes (OP) ayant volontairement adhéré pour améliorer leur gestion à travers la tenue d'une comptabilité en partie double, l'utilisation de justificatifs, l'acceptation des contrôles sur site, la production et la présentation d'états financiers en Assemblée Générale de producteurs. Il comprend trois instances: (i) l'Assemblée Générale, (ii) le Conseil d'Administration et (iii) la Commission de Contrôle.

Afin de pérenniser leurs actions, les Centres de Gestion Rurale (actuellement au nombre de 33) se sont regroupés au niveau de chaque région à partir de 2000 pour créer cinq Unions Régionales des Centres de Gestion Rurale (Koutiala, Sikasso, Bougouni, Fana et Kita). Les Unions Régionales, se sont à leur tour regroupées pour former la Coordination nationale des UR-CGR qui est depuis 2016 rattachée à l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture du Mali (APCAM). En octobre 2019, la coordination des UR-CGR

a pris le nom d'Union Nationale des Centres de Gestion (UN-CGR). En 2020, le taux global de couverture des Centres de Gestion Rurale en zone cotonnière était de 70 pour cent pour une production représentant 75 pour cent de la production cotonnière nationale. Les plus faibles taux d'adhésion sont constatés à Fana (36 pour cent), zone OHVN (69 pour cent) et Sikasso (65 pour cent). Le réseau compte actuellement 5 453 SCPC adhérentes, 33 Centres de Gestion Rurale, cinq Unions Régionales, 138 travailleurs salariés et administré par 381 élus paysans. (Rapport d'activités exercice 2020 des Centres de Gestion Rurale).

Effectif: Le personnel technique de l'UN-CGR est composé de cinq agents au niveau national dont un coordinateur national, un responsable technique, chargé de la formation, un responsable administratif et financier, et au niveau régional, de 133 personnes dont neuf secrétaires exécutifs et inspecteurs, cinq formateurs, cinq comptables et 95 conseillers en gestion.

3.2.1.7. Les syndicats des producteurs de coton

La zone cotonnière du Mali est couverte par quatre syndicats de producteurs de coton. Ces organisations ne sont pas des syndicats de travailleurs. Elles s'apparentent plus à des syndicats d'employeurs, sans en avoir toutefois tous les attributs. Ce sont: le Syndicat des Cotonniers et Vivriers (SYCOV), le Syndicat pour la Valorisation de la Culture du Coton (SYVAC), le Syndicat des Exploitants Agricoles de Kita (SEAK) et le Syndicat des Producteurs Agricoles de Mali Ouest (SYPAMO). Il n'y a pas de données disponibles au niveau des syndicats de producteurs sur le nombre de leurs membres, et donc il est difficile d'avoir une mesure de la représentativité (absolue et relative) de chaque syndicat de producteurs, ni du pourcentage de producteurs qui sont affiliés à un syndicat.

SYCOV

Avec l'avènement du mouvement démocratique au Mali en 1991, et la crise du secteur coton qui a eu comme conséquence une baisse des revenus des producteurs suite à la baisse du prix d'achat du coton graine et l'augmentation de ceux des intrants, les producteurs se sont regroupés spontanément en 1991 pour exiger du Gouvernement une révision à la hausse du prix du coton. Ayant obtenu gain de cause, ce regroupement a abouti en 1992 à la naissance du Syndicat des Cotonniers et Vivriers (SYCOV) du Mali.

SYVAC (Syndicat pour la Valorisation de la Culture du Coton)

Le Syndicat pour la Valorisation de la Culture du Coton (SYVAC) est issu d'une dissension interne au sein du SYCOV en 1999/2000 suite à une autre crise du secteur coton qui s'est traduit par le boycott de la culture du coton.

SEAK (Syndicat des Exploitants Agricoles de Kita)

Dans le cercle de Kita où l'arachide était la principale culture industrielle, les producteurs se sont organisés en 1991 pour créer le Syndicat des Producteurs du cercle de Kita (SPCK), devenu par la suite Syndicat des Producteurs de Coton de Kita (SPCK) avec l'extension du coton au cercle de Kita en 1995/96, et par la suite Syndicat des Exploitants Agricoles de Kita (SEAK).

SYPAMO (Syndicat des Producteurs Agricoles de Mali Ouest)

Le Syndicat des Producteurs Agricoles de Mali Ouest (SYPAMO) est aussi né d'une dissension interne au sein du SPCK avec l'introduction du coton dans le cercle en 1996.

(GSCVM) Syndicats des Cotonniers et Vivriers du Mali

Les quatre syndicats (SYCOV, SYVAC, SEAK et SYPAMO) se sont regroupés au sein du Groupement des Syndicats des Cotonniers et Vivriers du Mali (GSCVM) pour mieux défendre leurs intérêts.

En l'absence de toute autre organisation socio-professionnelle, les syndicats ont demandé à la CMDT une plus grande implication des producteurs dans la gestion de la filière. Cela s'est traduit par leur adhésion au deuxième contrat-plan État-CMDT-Producteurs (1994-1998), qui prévoyait le principe de concertation et de rencontres périodiques entre la CMDT et les producteurs et celui d'une gestion spécifique et concertée de la sous-filière intrants. Cette volonté d'implication des producteurs dans

la gestion de la filière s'est renforcée et a été matérialisée lors des États Généraux sur la filière coton, tenus du 17 au 19 avril 2001 avec comme axe, le désengagement de la CMDT et le transfert progressif de l'approvisionnement en intrants aux producteurs.

Les syndicats ont, en rapport avec la CMDT, assuré l'approvisionnement des producteurs en intrants céréales, moins stratégiques jusqu'à la transformation des AV en sociétés coopératives et la création de l'Union Nationale des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton (UN-SCPC) en 2007. L'adhésion aux syndicats par les membres des coopératives est libre et volontaire. Les Syndicats avaient un handicap majeur vis-à-vis des banques: leur propre statut et le manque de statut juridique des AV qu'ils étaient censés représenter. La création des sociétés coopératives et de l'UN-SCPC a comblé le manque de statut juridique des AV. L'UN-SCPC s'est substituée au Groupement des Syndicats de Cotonniers et Vivriers du Mali (GSCVM) et a reconnu tous les engagements de ce dernier.

Lors de la mise en place des organes de l'UN-SCPC, la stratégie adoptée a été d'inclure les syndicats dans les instances de décision du réseau coopératif à tous les niveaux. Cette mesure a été poursuivie lors de la création de la Confédération des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton (C-SCPC) en septembre 2014.

Si cette mesure avait comme objectif d'impliquer davantage syndicats et dirigeants du réseau coopératif dans la gestion et le fonctionnement du réseau, mais surtout de calmer le climat social, son efficacité s'est avérée être relativement limitée dans la mesure où syndicats et dirigeants de sociétés coopératives, même s'ils sont complémentaires, ont des rôles totalement différents dans la manière de défendre les intérêts des producteurs. Elle biaise également l'indépendance et la liberté syndicale qui sont un droit fondamental au travail.

Les syndicats de producteurs de coton se sont manifestés lors de la présente campagne agricole (2020/2021) en demandant aux producteurs de refuser de cultiver le coton, suite à la baisse du prix d'achat au producteur qui est passé de 275 FCFA/kg en 2019/2020 à 215 FCFA/kg en 2020/2021, et à l'augmentation du prix des intrants qui est passé de 11 660 FCFA à 18 405 FCFA le sac d'engrais de 50kg, vendu à crédit. L'État a accordé à la filière coton, une subvention de 40 milliards de FCFA pour ramener le prix des intrants au niveau de celui de la dernière campagne (11 000 FCFA/sac au comptant et 11 660 FCFA à crédit) et celui du coton à 250 FCFA. Malgré cet effort de l'État, un grand nombre de producteurs a refusé de cultiver le coton lors de cette campagne (2020/2021).

3.2.2. Système d'information sur la filière coton

Un Système d'Information sur la Filière Coton (SIFCOM) a été créé par l'IPC qui a désigné les structures membres. La C-SCPC, la CMDT, l'OHVN et l'IER ont désigné chacun un point focal pour le SIFCOM. La CMDT est désignée pour héberger le site et pour assumer la fonction Administrateur du SIFCOM. Un informaticien, chargé du SIFCOM a été désigné à cet effet. Dans la pratique, le SIFCOM n'est pas encore opérationnel.

3.2.3. Les différentes activités de la filière coton

3.2.3.1. Activités principales

Les activités principales sont celles qui concourent à la production, à l'achat du coton graine aux producteurs (commercialisation primaire), au transport, à l'égrenage du coton graine et à la commercialisation de la fibre et de la graine de coton. Dans chacune des activités, les sous-activités et les acteurs seront indiqués, les forces et faiblesses présentées sommairement et les propositions d'amélioration envisagées, dont les principales seront prises en compte dans les recommandations finales du rapport.

(i) Activité de production agricole

La production agricole traite les questions relatives à la fourniture de semences, à la formation des producteurs, à la diffusion des messages techniques à l'estimation des productions et la tenue de statistiques sur le coton, les vivriers associés au coton (maïs, mil, sorgho) et légumineuses.

▶ **Sous-activités**

1. Fourniture de variétés performantes de semences adaptées aux changements climatiques;
2. Formation des producteurs sur les techniques culturales, et la commercialisation primaire du coton graine;
3. Diffusion des messages sur les techniques culturales, et la commercialisation primaire du coton graine;
4. Détermination des prévisions de production du coton et des céréales;
5. Collecte des données statistiques sur la production et la commercialisation.

▶ **Acteurs**

- La **CMDT** est chargée de la fourniture aux SCPC de semences performantes proposées par la recherche (Institut d'Économie Rurale), de la formation de ses agents et des équipes techniques des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton (SCPC) sur les techniques culturales, et la commercialisation primaire du coton graine, la vulgarisation (diffusion) de ces techniques au niveau des équipes des SCPC et même de certains producteurs individuels. La CMDT est chargée en rapport avec les équipes techniques des SCPC, de la détermination des prévisions de production et de la collecte des données statistiques sur le coton, les céréales, les semences, intrants et équipements agricoles.
- L'**OHVN** assure les mêmes activités que la CMDT dans sa zone d'intervention en matière de production agricole.
- La **C-SCPC** à travers ses démembrements est chargée de la formation des producteurs par les équipes techniques des SCPC (préalablement formées par la CMDT ou l'OHVN), de la diffusion des messages techniques auprès des producteurs, de la collecte de données statistiques sur les superficies, de l'utilisation des intrants, de la détermination des prévisions de production de toutes les cultures et réalisations, du recensement des équipements agricoles et autres, etc.
- L'**Institut d'Économie Rurale (IER)** (la recherche) est chargé de la création de nouvelles variétés, du test de nouvelles technologies, et des recommandations sur les doses de semences et intrants à utiliser.
- Les **ONG** interviennent dans la mise en œuvre de nouvelles initiatives venant en appui à la production notamment pour le coton bio-équitable (HELVETAS), équitable conventionnelle (Max HAVELAAR) et coton BCI par Better Cotton Initiative.

▶ **Forces et faiblesses**

Les forces de l'activité production agricole résident dans la densité du nombre d'agents chargés de la formation des producteurs, de la vulgarisation des messages techniques (756 agents au total dont 615 pour la CMDT, 96 pour l'OHVN et 45 pour la C-SCPC) et surtout de la longue expérience de la CMDT en matière de production agricole (depuis 1951 avant l'indépendance du Mali) et de l'IER en matière de recherche sur le coton (depuis 1949).

Les faiblesses de l'activité de production résident dans la baisse de la fertilité des sols, ayant comme conséquence celle des rendements, l'application de techniques de production fortement conventionnelles (71 pour cent de la production) et non généralisation de celles visant à préserver l'environnement, la santé des producteurs, et à promouvoir le travail décent en luttant contre le travail des enfants et le travail forcé ou obligatoire et les inégalités hommes/femmes.

▶ **Propositions d'amélioration**

Les propositions d'amélioration consistent à:

1. faire des analyses de l'ensemble des sols de culture et apporter les amendements à travers le chaulage, et l'utilisation du Phosphate Naturel de Tilemsi (PNT) en fonction des résultats d'analyse;
2. intensifier en vue de leur généralisation les nouvelles techniques de production de coton (cotons identitaires: bio-équitable, conventionnel équitable, Better Cotton Initiative) et les mesures de réduction de la quantité de pesticides utilisée en

vue de protéger les producteurs et leur environnement;

3. intégrer dans les messages de vulgarisation des messages relatifs au genre et à la lutte contre le travail des enfants.

(ii) Activité d'achat et d'égrenage du coton graine

▶ **Sous-activités**

1. L'organisation de la commercialisation du coton graine dans les coopératives de base. Elle consiste à nettoyer les aires de stockage du coton graine, déterminer la qualité du coton graine avant la pesée (conditionnement) par une équipe mixte composée d'agents de la CMDT/OHVN et de producteurs et procéder à la pesée du coton graine de chaque petit producteur. Le coton des gros producteurs (20 tonnes et plus) est évacué directement à l'usine d'égrenage.

2. Le transport du coton graine vers les usines d'égrenage est fait concomitamment avec la mise en place des intrants agricoles dans les coopératives. Il est assuré par des camions CMDT pour 48 pour cent et le restant (52 pour cent) par le parc privé.

3. L'égrenage du coton graine est assuré par la CMDT dans ses 18 usines d'égrenage qui ont une capacité totale de 640 000 tonnes.

4. La détermination de la qualité de la fibre est faite par la CMDT dans une salle de classement moderne à Koutiala.

5. Le paiement du coton de la coopérative est fait par les banques ou les institutions de microfinance et la distribution du montant aux producteurs est faite par les équipes techniques de la coopérative sur la base du tonnage pesé sur le marché (pour les petits producteurs) ou de celui évacué directement à l'usine (pour les gros producteurs). Le montant du crédit agricole est retenu par la banque avant le paiement, afin de minimiser les impayés.

▶ **Acteurs**

- La **CMDT** est chargée d'établir tous les 10 jours (décade) ou 15 jours (quinzaine) un programme d'évacuation du coton graine en rapport avec les équipes techniques des coopératives et les responsables des unions et fédérations régionales, elle participe à la détermination de la qualité du coton graine au sein de l'équipe mixte de conditionnement, procède à l'évacuation du coton graine des coopératives vers les usines d'égrenage et en même temps elle expédie par les mêmes camions les intrants et semences des coopératives. Elle assure l'égrenage du coton graine dans ses usines et détermine la qualité de la fibre. Elle fournit aux banques les états de paiement du coton graine de chaque coopérative avec le montant de son crédit agricole.

- L'**OHVN**, comme la CMDT, réalise toutes les activités à l'exception de l'égrenage. Elle participe souvent au transport du coton graine et des intrants en tant que prestataire privé.

- La **C-SCPC** à travers ses démembrements, participe à l'établissement tous les 10 jours (décade) ou 15 jours (quinzaine) des programmes d'évacuation du coton graine en rapport avec la CMDT/OHVN, à la détermination de la qualité du coton graine au sein de l'équipe mixte de conditionnement (CMDT/OHVN/Producteurs), à l'évacuation du coton graine des coopératives vers les usines d'égrenage (chargement et convoyage des camions), à la réception et au stockage des semences et intrants et procède à la répartition de l'argent du coton entre les producteurs après la retenue du crédit agricole.

- Les **banques et institutions de microfinance** sont chargées du paiement du coton de la coopérative en tant qu'entité morale, après la retenue du montant de leur crédit agricole.

- Les **transporteurs** sont chargés d'assurer le transport du coton graine des coopératives vers les usines d'égrenage et des semences et intrants des magasins CMDT vers les coopératives. Le volume de coton transporté par les privés augmente d'année en année. Il est actuellement de 52 pour cent contre 48 pour cent pour les camions CMDT. La CMDT dispose de 113 véhicules utilitaires; 236 camions de transport coton

graine et engins de manutention balles; et 12 engins génie civil[18].

- Les **pétroliers** sont chargés de fournir du carburant aux groupes électrogènes et aux véhicules et engins de la CMDT. Les camions privés s'approvisionnent en carburant dans des stations privées ou à la CMDT contre facturation.
- Les **fournisseurs de pièces** livrent à la CMDT les pièces pour les usines et les véhicules de transports et engins de manutention.
- Le **CERFITEX** est chargé de faire une analyse contradictoire de la qualité de la fibre, ce qui permet à la CMDT de comparer ses résultats à ceux du CERFITEX.

Forces et faiblesses

Comme pour la production, les forces de l'activité achat coton graine et égrenage résident dans la longue expérience de la CMDT dans l'achat et l'égrenage du coton graine pour lesquels elle emploie plus de 2100 travailleurs saisonniers dans ses 18 usines d'égrenage, en plus de ses 1800 travailleurs permanents au total. L'égrenage est généralement terminé avant la fin du mois d'avril, ce qui permet de payer à temps les producteurs (leur paiement est fait après égrenage du coton). Il y a cependant comme faiblesse un grand risque pour la capacité de la CMDT à pouvoir égrener plus de 700 000 tonnes de coton graine avec une capacité d'égrenage installée de 640 000 tonnes pour ses 18 usines.

Propositions d'amélioration

La CMDT doit entreprendre de faire de gros investissements pour adapter sa capacité d'égrenage à la production, au risque de voir une grande quantité de coton se détériorer par la pluie avant égrenage. Elle a actuellement en projet, la construction de trois nouvelles usines d'égrenage[19].

(iii) Activité de commercialisation de la fibre et de la graine

Sous-activités

1. Vente de la fibre dont 98 pour cent (en moyenne) aux négociants et filatures au niveau international, et seulement les 2 pour cent restants aux filatures et aux artisans au niveau national. Le coton malien est vendu à 99 pour cent en Asie (Chine 28 pour cent, Bangladesh 20 pour cent, Inde 16 pour cent, Vietnam 15 pour cent, Indonésie 13 pour cent et Thaïlande 7 pour cent) pour sa transformation.
2. Transport de la fibre des usines CMDT jusqu'au niveau des ports d'embarquement.
3. Vente de la graine marchande (soit 365 000 tonnes en 2018 à 100 huileries).

Acteurs

- La **CMDT**: elle est le seul acteur chargé de la vente de la fibre et de la graine de coton. Les producteurs n'y sont pas, pour le moment, impliqués. Elle utilise les privés pour le transport de la fibre vers les ports d'embarquement dont Dakar, Abidjan et Téma.
- Les **transporteurs**: la fibre est transportée à 100 pour cent par les privés des usines d'égrenage aux ports d'embarquement.

Forces et faiblesses

Comme pour les activités précédentes, la force de la CMDT réside dans son expérience dans la vente de la fibre et de la graine. Sa stratégie de commercialisation lui permet de vendre la totalité de la fibre et de la graine. La faiblesse de cette activité, résident dans la mévente du coton bio-équitable et conventionnel équitable. Ce type de coton est vendu au prix du coton conventionnel sans possibilité de versement de primes aux producteurs qui ont fini par les abandonner.

Propositions d'amélioration

L'implication des producteurs dans la recherche de débouchés et la vente de coton bio-équitable et conventionnel équitable pourrait être une piste

18 Source: www.cmdt-mali.net.

19 Source: www.cmdt-mali.net.

de solution pour relancer et dynamiser ces cotons innovants.

3.2.3.2. Activités de soutien

(i) Activité d'organisation du monde rural

▶ **Sous-activités**

1. Appui à la mise en place et au fonctionnement de coopératives, d'associations, et autres regroupements des producteurs. Ces organisations sont structurées de la base au sommet.
2. Représentation et défense des intérêts des producteurs de coton afin de contribuer à l'amélioration de leurs conditions de vie et de travail.
3. Formation des membres des coopératives sur les thèmes techniques, le fonctionnement et la gestion des coopératives.
4. Participation à la gestion efficace, efficiente et durable de la filière coton.

▶ **Acteurs**

- **Confédération des SCPC (C-SCPC):** à travers ses démembrements aux niveaux des Fédérations Régionales et des unions, elle appuie la mise en place et le fonctionnement des coopératives, assure la formation de leurs membres, leur représentation et la défense de leurs intérêts. Elle sert d'interface entre les coopératives et les différents acteurs et partenaires de la filière.
- **Syndicats de producteurs de coton:** les syndicats de producteurs à travers leur groupement, ont intégré les structures du réseau coopératif depuis 2007 (lors de la mise en place de l'Union Nationale des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton, devenue Confédération des SCPC en 2014). De ce fait leur rôle est maintenant difficile à cerner en tant que syndicats.
- **Union Nationale des Centres de Gestion Rurale (UN-CGR)**: l'UN-CGR à travers les CGR, appuie les coopératives adhérentes dans l'amélioration de leur gestion par la tenue d'une comptabilité en partie double, l'utilisation de justificatifs, l'acceptation des contrôles physiques, la production et la présentation des états financiers en Assemblée Générale de producteurs. Le taux global de couverture des CGR en zone cotonnière est de 70 pour cent des SCPC (5453 coopératives adhérentes sur 7 761 en 2019/2020), qui réalisent 75 pour cent de la production cotonnière.
- **Direction Nationale du Développement Social et de l'Économie Solidaire (DNDSES):** à travers ses représentations régionales et locales, la DNDSES vient en appui au niveau de cette activité en autorisant la création et le contrôle de l'application des textes par les sociétés coopératives.
- **La CMDT et l'OHVN**: ils sont chargés de la formation des équipes techniques des coopératives sur les itinéraires techniques de production et de commercialisation du coton graine. Ils appuient ces équipes dans le conseil agricole et le Conseil à l'Exploitation Familiale (CEF).

▶ **Forces et faiblesses**

La couverture totale de l'ensemble de la zone cotonnière par le réseau coopératif avec 7 761 coopératives de base est une force. Cependant, la grande majorité des SCPC présente une situation économique faible, qui met la plupart d'entre elles dans une situation de précarité. Il faut signaler également la mise à l'écart des femmes dans la gestion des coopératives cotonnières, de même que la non prise en compte des principes et droits fondamentaux au travail dans leurs opérations. Aussi, la lenteur des immatriculations des SCPC de base (3000 SCPC non encore immatriculées) et le manque de contrôle de leur fonctionnement par les services locaux du développement social, faute de moyens, constituent une faiblesse importante.

▶ **Propositions d'amélioration**

Les propositions d'amélioration visent à améliorer la gestion et la gouvernance, et engager les coopératives dans l'intégration des femmes en leur sein et la prise en compte des PDFT dans leurs activités de production et de commercialisation.

(ii) Activité d'approvisionnement en intrants agricoles

▶ **Sous-activités**

1. Recenser au niveau des coopératives de base, les besoins en intrants et équipements des exploitations agricoles;
2. Centraliser de la base au sommet sur une échelle à 5 niveaux (coopératives, zone de production agricole - ZPA -, secteurs, filiales CMDT et OHVN et GIE) les besoins des coopératives de base pour avoir au niveau du GIE les besoins de l'ensemble de la zone cotonnière;
3. Organiser les appels d'offres sur la base de cahiers des charges diffusés aux niveaux national et international;
4. Passer les contrats avec les fournisseurs retenus suite à l'appel d'offres;
5. Réceptionner les intrants dans les magasins centraux de la CMDT;
6. Payer les fournisseurs sur la base du contrat et des bordereaux de livraison;
7. Mettre en place les intrants réceptionnés dans les magasins des coopératives de base;
8. Distribuer les intrants aux producteurs. Les intrants sont cédés à crédit à un taux de 6 à 8 pour cent par campagne (d'octobre-novembre à mai soit sept à huit mois);
9. Gérer le crédit agricole.

▶ **Acteurs**

- L'**État** subventionne l'écart entre le prix d'achat aux fournisseurs et le prix de cession au comptant aux producteurs qu'il fixe pour chaque type de produit (soit 11 000 FCFA/sac d'engrais), les quantités d'intrants livrées et utilisées par les coopératives. Le montant total de la subvention est passé de 18,225 milliards FCFA soit 30,375 millions USD en 2014/2015 à 27,281 milliards FCFA soit 45,469 millions USD en 2017/2018 (Touré, Berté, Touré, 2019) soit une hausse de 50 pour cent. Pour la présente campagne 2020/2021, la subvention de l'État est de 40 milliards soit 58,333 millions USD pour soutenir la hausse du prix des intrants et la baisse de celui du coton graine.
- L'**Interprofession du Coton**, intervient dans l'approvisionnement de la filière en intrants agricole par le biais d'un GIE. Le transfert effectif des activités d'approvisionnement en intrants du GIE à l'interprofession n'est pas encore effectué par les acteurs de la filière.
- Un **Groupement d'Intérêt Économique (C-SCPC-CMDT-ONVN)**, a été créé en 2008, afin de répondre aux exigences de garantie des institutions bancaires en vue de la fourniture d'intrants agricoles aux producteurs. Le processus du système d'approvisionnement en intrants est piloté par le Président de la Confédération des SCPC qui est à la fois Président de l'Interprofession du coton et du Groupement d'Intérêt Économique (CMDT/OHVN/C-SCPC) chargé de l'approvisionnement en intrants et équipements agricoles et président de la Commission des Appels d'offres intrants. Le GIE intrants intervient dans la centralisation des besoins, l'organisation des appels d'offres, la signature des contrats et le paiement des fournisseurs, et l'octroi du crédit agricole intrants.
- Les f**ournisseurs d'intrants** retenus suite aux appels d'offres sont chargés de livrer les produits dans les magasins centraux de la CMDT. Une quinzaine de fournisseurs sont éligibles aux appels d'offres intrants.
- Les **banques et institutions de microfinance** interviennent dans le financement en amont des importateurs d'intrants et en aval des équipements agricoles à crédits aux coopératives; l'octroi du crédit intrants étant fait par le GIE. Parmi les 13 banques commerciales du pays, la Banque Nationale de Développement Agricole (BNDA) est la principale impliquée dans l'octroi de prêts aux coopératives et producteurs agricoles. Parmi les institutions de microfinance, Kafo Jiginew est plus impliquée en zone cotonnière.

- Les **transporteurs** sont chargés d'acheminer les intrants des ports des pays côtiers au Mali et d'assurer leur transport jusqu'aux coopératives de base.

▶ **Forces et faiblesses**

Les forces de l'activité d'approvisionnement en intrants agricoles résident dans la maîtrise du système en tenant comptant du volume d'intrants utilisés en zone cotonnière. Les consommations d'engrais en zone cotonnière sont passées de 198 758 tonnes à 329 705 tonnes soit +66 pour cent entre 2014/2015 et 2017/2018. Elles ont représenté 65 pour cent de la subvention globale d'intrants agricoles au niveau national en 2017/2018. La quantité d'engrais utilisée sur le coton en 2018/2019 a été de 203 139 tonnes soit 62 pour cent alors que celle sur les céréales, en particulier le maïs, est de 126 565 tonnes soit 38 pour cent du volume total. La faiblesse du système réside dans le manque d'informatisation de l'ensemble de la chaine.

▶ **Propositions d'amélioration**

L'introduction de gestion électronique des intrants pourrait permettre d'alléger le système et de le rendre plus fluide.

(iii) Activité de transformation de la fibre et de la graine

▶ **Sous-activités**

1. Transformer la fibre et la graine de coton;
2. Vendre les produits issus de la transformation aux consommateurs.

▶ **Acteurs**

- **Industries textiles**. Sur les trois usines textiles qui existaient en 2005 (COMATEX, BATEX-CI et FITINA) une seule (COMATEX) est opérationnelle de nos jours, les deux autres ont fermé face à la concurrence des industries asiatiques. La vente aux industries nationales (COMATEX, et aux artisans textiles) a été de 3000 tonnes de coton fibre en 2016/2017 sur une vente totale de 260 000 tonnes de fibre soit 1,15 pour cent (Touré, Berté, Touré, 2019). En dépit des investissements réalisés, la COMATEX n'a transformé que 1700 tonnes de coton fibre en 2018 soit 57 pour cent de son potentiel qui est de 2 500 à 3 000 tonnes.
- **Usines de transformation des déchets de fibre de coton** transforment les déchets de coton fibre en sacs, serpillères, coton hydrophile etc.
- Ateliers d'**artisans textiles** sont impliqués dans la transformation artisanale du coton avec des métiers améliorés, la teinture naturelle à base d'argile et d'écorces d'arbres utilisés dans la fabrication du «bogolan».
- **Usines de transformation de la graine de coton** transforment la graine de coton en huile, tourteaux et aliment bétail. Les résidus d'huile sont transformés par les femmes en savon.

▶ **Forces et faiblesses**

La promotion de l'artisanat textile constitue une force à travers son savoir-faire et la création d'emploi, même si les quantités transformées sont encore très faibles. Le maillon de transformation du coton est une des principales faiblesses de la filière coton. Seul 1 à 2 pour cent du coton malien est transformé au niveau national.

▶ **Propositions d'amélioration**

Des mesures politiques doivent être prises pour l'installation d'unités de transformation aux niveaux industriel et artisanal et renforcer les capacités de celles qui existent.

(iv) Activité de pilotage de la filière

▶ **Sous-activités**

1. Donner des orientations stratégiques à la filière;
2. Créer des conditions favorables à son plein épanouissement.

▶ **Acteurs**

- Le rôle de l'**État** est, entre autres, de créer les conditions favorables au développement et au plein épanouissement de la filière coton, de définir et contrôler la mise en œuvre de la politique de développement

de la filière, d'approuver les plans de campagnes et le prix d'achat du coton graine proposé par l'Interprofession du coton, de subventionner les intrants et équipements agricoles et au besoin d'appuyer la filière en cas de crise du secteur coton.

- L'**Interprofession du Coton** regroupe actuellement la CMDT et la C-SCPC. Elle pourrait intégrer dans l'avenir l'OHVN comme membre actif, et plus tard d'autres acteurs comme les huiliers, banques ou fournisseurs d'intrants comme membres associés. Son rôle est d'organiser les échanges et concertations entre les acteurs de la filière coton, de proposer au gouvernement le prix d'achat du coton graine aux producteurs, de fixer le prix de vente des intrants et équipements agricoles non subventionnés par l'État, d'approuver les plans de campagnes, les bilans annuels de production, les programme d'alphabétisation, de formation, de recherche sur le coton et de réfection des pistes rurales, d'approvisionner les producteurs en intrants et équipements agricoles et d'évaluer annuellement et répartir les résultats de la filière.

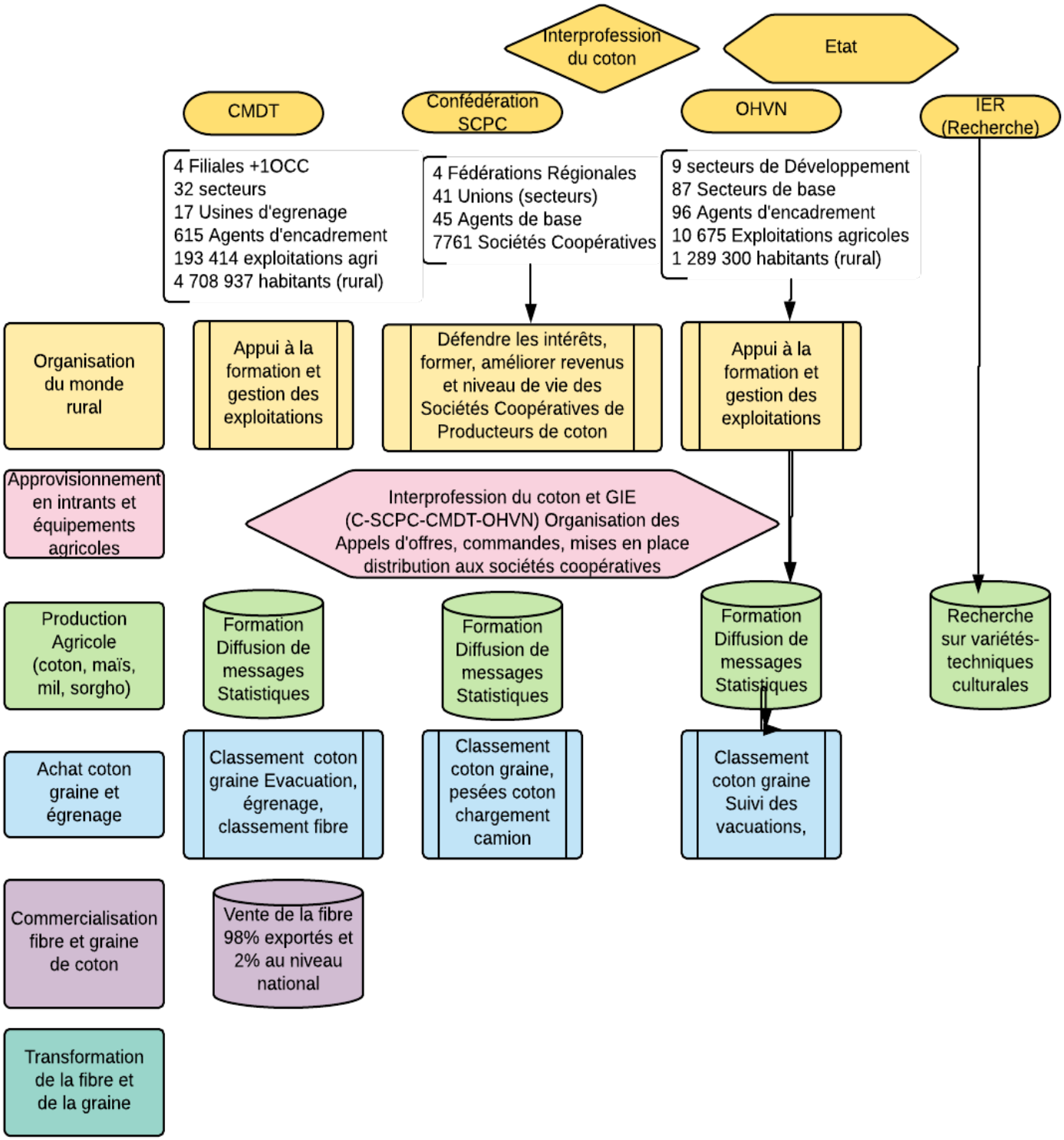
▶ Forces et faiblesses

Il faut citer comme force de cette activité l'appui de l'État lors des crises de la filière, son soutien constant à la filière à travers la subvention du prix des intrants et des équipements agricoles motorisés. Les faiblesses résident dans l'existence d'une interprofession peu opérationnelle, constituée seulement de deux acteurs (CMDT/ Producteurs) dont la méthode de travail n'a pratiquement pas changé malgré sa mise en place.

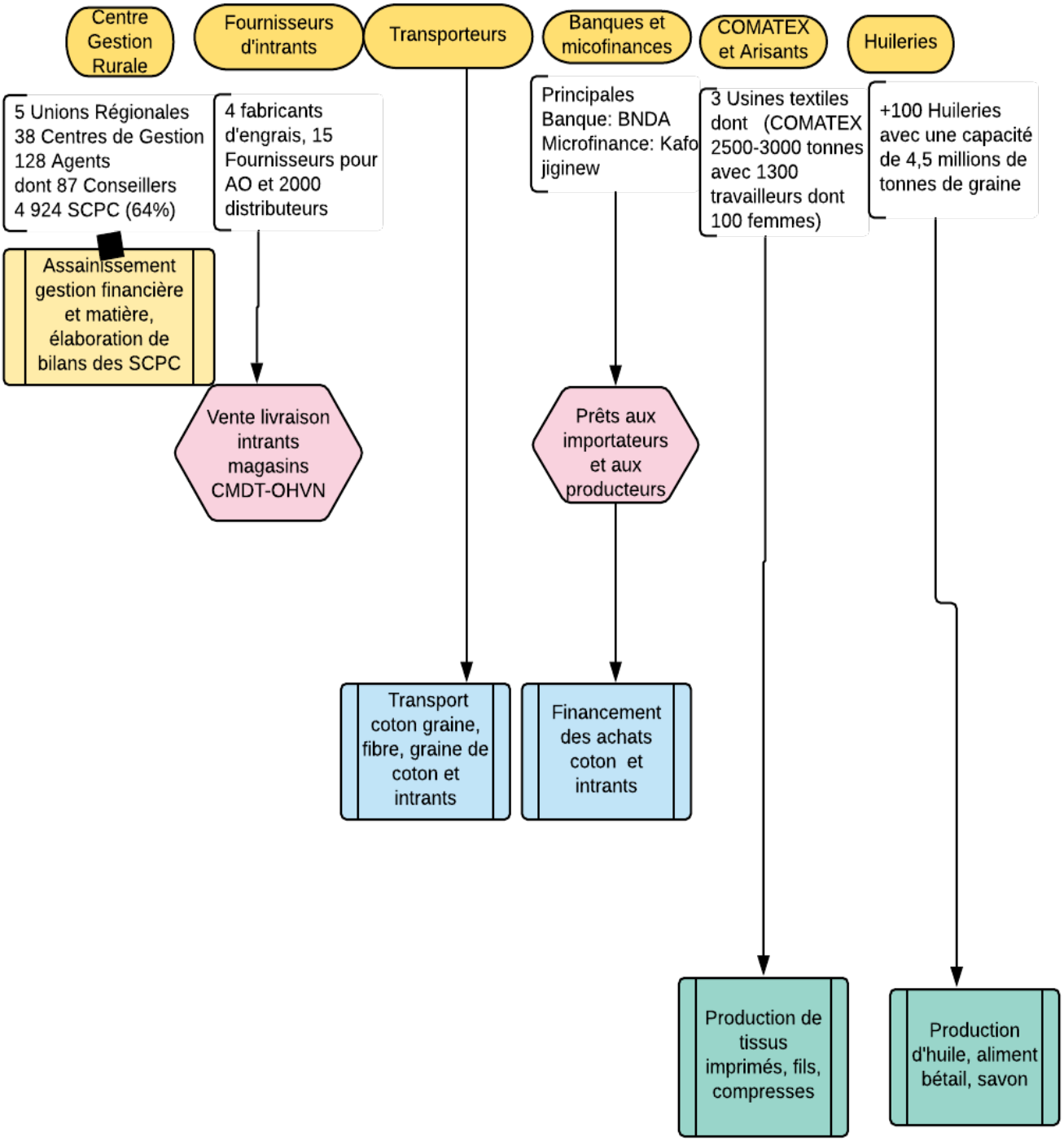
▶ Propositions d'amélioration

Il s'agira de rendre l'Interprofession opérationnelle, intégrer en son sein l'OHVN et si possible d'autres acteurs et lui transférer les attributions actuelles du GIE intrants.

▶ Figure 5: Cartographie des acteurs de la chaîne de valeur du coton au Mali



Source: Elaboré par les auteurs sur la base des données de recherche, novembre 2019.


Centre Gestion Rurale
Fournisseurs d'intrants
Transporteurs
Banques et micofinances
COMATEX et Arisants
Huileries
5 Unions Régionales
38 Centres de Gestion
128 Agents
dont 87 Conseillers
4 924 SCPC (64%)
4 fabricants d'engrais, 15 Fournisseurs pour AO et 2000 distributeurs
Principales Banque: BNDA Microfinance: Kafo jiginew
3 Usines textiles dont (COMATEX 2500-3000 tonnes avec 1300 travailleurs dont 100 femmes)
+100 Huileries avec une capacité de 4,5 millions de tonnes de graine
Assainissement gestion financière et matière, élaboration de bilans des SCPC
Vente livraison intrants magasins CMDT-OHVN
Prêts aux importateurs et aux producteurs
Transport coton graine, fibre, graine de coton et intrants
Financement des achats coton et intrants
Production de tissus imprimés, fils, compresses
Production d'huile, aliment bétail, savon

Les sociétés coopératives de producteurs de coton

4

Comme expliqué dans les sections précédentes, les Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton (SCPC), avec leurs organisations faitières, représentent une composante clef de la structure de la filière du coton au Mali, parce qu'elles regroupent les producteurs de coton. Les statuts modèles harmonisés, qui sont utilisés comme statuts des SCPC, stipulent que «peut être membre d'une société coopérative simplifiée, toute exploitation productrice de coton ayant une personnalité juridique et l'autonomie financière et qui adhère aux présents statuts».

4.1. Historique de la création des SCPC

L'organisation du monde rural au Mali, était jadis sous la responsabilité du service de l'action coopérative. Les SCPC du Mali résultent de la transformation, à partir de 2004, des Associations Villageoises (AV) (voir *Figure 6*). C'est à partir de 1974 que la CMDT créera les Associations Villageoises (AV) qui vers la fin des années 1990 ont évolué en Association de Producteurs de Coton (APC) compte tenu des difficultés organisationnelles et de gestion des AV. Les AV et les APC ont été créées par la CMDT pour remplir des fonctions purement techniques, tels que le recensement des besoins en intrants et équipements, le recensement des superficies coton et céréales, la distribution des intrants, l'octroi et la récupération du crédit agricole et la commercialisation primaire du coton. Les AV n'avaient pas donc une fonction de développement, d'autonomisation et de participation des paysans. Les principales décisions étaient prises par la CMDT et l'État. Suite aux États Généraux de la filière coton tenus en 2001, il a été recommandé l'organisation et la structuration des producteurs de coton en sociétés coopératives, dotées de la personnalité morale avec une reconnaissance juridique. Le Projet d'Amélioration des Systèmes d'Exploitations en zone cotonnière du Mali (PASE) dans sa première phase (2004 à 2007) a accompagné la transformation des AV et APC en sociétés coopératives de producteurs de coton suivant la Loi 01-076 du 18 Juillet 2001 régissant les Sociétés Coopératives en République du Mali. Les nouvelles coopératives ainsi créées n'avaient reçu aucune formation ou sensibilisation sur les principes coopératifs, elles fonctionnaient comme des AV avec le nom de coopérative. De ce fait, le PASE I a contribué à transformer les AV en coopératives, mais sans une évaluation de la viabilité économique et sociale des coopératives formées. Dans les faits, la grande majorité des SCPC créées dans le cadre du PASE I n'étaient pas viables parce qu'elles étaient trop petites et manquaient par conséquent de ressources humaines et financières suffisantes. Le grand nombre de SCPC et leur dispersion géographique avaient aussi pour conséquence de ne pas permettre un suivi régulier, le renforcement de leurs capacités et leur autonomisation réelle. Elles ont été en grande partie liées à la CMDT pour leur prise de décisions avant l'opérationnalisation des structures de l'Union Nationale des Sociétés Coopératives (UN-SCPC) en 2007.

Le diagnostic participatif (C2G Conseil, 2014) du réseau coopératif des producteurs de coton, réalisé en décembre 2013 au niveau de toutes les filiales et à tous les niveaux du réseau, avait mis en évidence la trop petite taille des SCPC. En effet, en moyenne la taille des SCPC était de 25 membres et 60 pour cent des SCPC avait une taille inférieure à cette moyenne. Un grand nombre de SCPC (177) n'avaient même pas le nombre de membres minimum requis (5 membres) pour être érigées en Sociétés Coopératives. La taille insuffisante des SCPC a des répercussions claires sur la capacité des coopératives en termes de ressources humaines, financières et organisationnelles.

Pour rendre ces organisations paysannes plus fortes et viables, la seconde phase du projet PASE II (financée par l'Agence Française

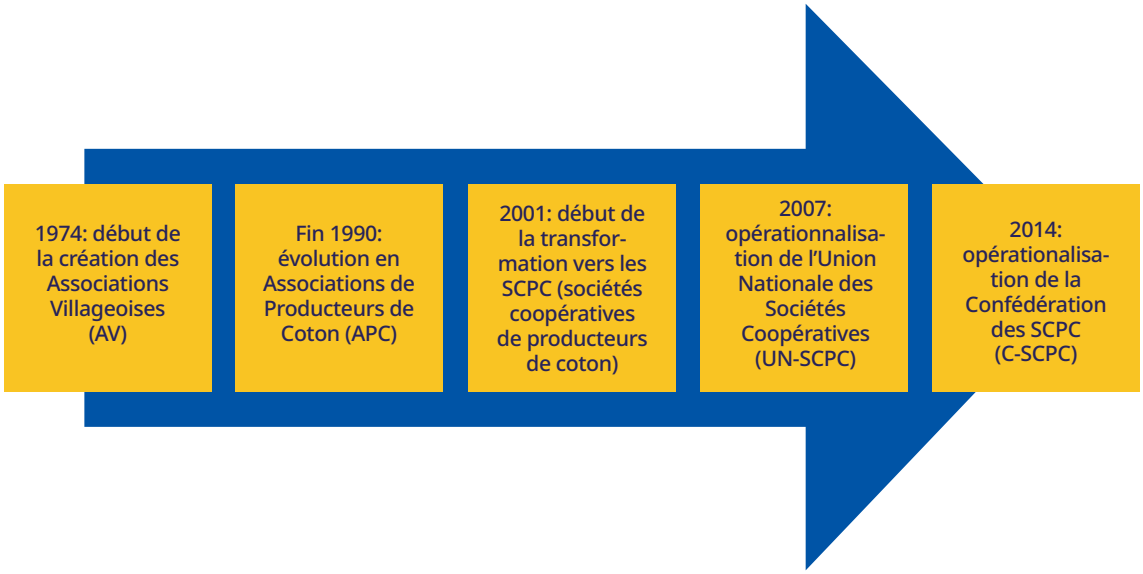
de Développement sur la période 2014-2018) a intégré une composante relative à la professionnalisation du réseau coopératif. Il ressort de l'évaluation de cette phase, que le regroupement des petites SCPC est resté faible, que l'immatriculation des SCPC s'est effectuée de manière relativement descendante (les faîtières sont immatriculées avant les SCPC de base), que le montant des immatriculations, au regard du réseau reste relativement élevé et enfin, il se pose la question du statut juridique des organisations de producteurs (OP) non immatriculées. De plus, si une liste des SCPC existe, il n'existe pas de répertoire des sociétés coopératives décrivant leurs caractéristiques générales.

Par ailleurs, il est noté l'abandon des cotisations des coopératives de base pour le fonctionnement du réseau (unions secteur, fédérations), ce pour différentes raisons.

De plus, les coopératives à la base rencontrées mentionnent quelques difficultés à se «retrouver» dans le réseau, notamment pour des questions de gouvernance et de leadership. Cette situation n'est pas nouvelle et a été mentionnée à plusieurs reprises lors des missions de supervision de l'AFD. Il y a un besoin, de manière à renforcer le poids du réseau et sa crédibilité, à rallier les coopératives (SCPC en désaccord, coopératives productrices de coton bio) et de renforcer la transparence et la gouvernance au sein du réseau (des Fontaines, Touré et Mahamane Baby, 2018).

Depuis le 16 mai 2013, la Loi 01-076 du 2001 est devenue caduque. Elle a été remplacée par l'Acte Uniforme relatif au droit des sociétés coopératives adopté le 15 Décembre 2010 (l'Acte Uniforme de l'OHADA) à Lomé, qui avait donné aux Sociétés coopératives une période de deux années pour s'y conformer.

▶ Figure 6: Chronologie de la création des SCPC au Mali



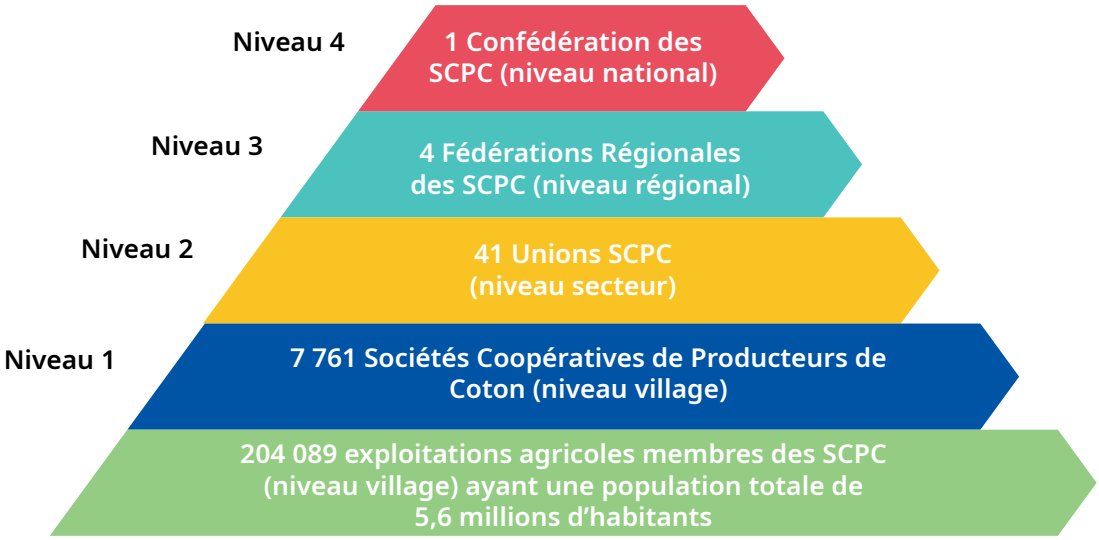
Conformément à l'Acte Uniforme de l'OHADA, il existe deux types de sociétés coopératives en zone cotonnière du Mali: les sociétés coopératives de base qui sont des Sociétés Coopératives Simplifiées (SCOOPS) et les faitières au niveau des Unions secteurs, des Fédérations Régionales et de la Confédération qui sont des Sociétés Coopératives avec Conseil d'Administration (COOP-CA). Les SCOOPS sont constituées de cinq personnes physiques ou morales au minimum, pendant que la Société Coopérative avec Conseil d'Administration est constituée entre 15 personnes physiques ou morales au moins (OHADA).

4.2. Structuration des SCPC

À sa création en mars 2007, le réseau était structuré en 5 niveaux de la base au sommet avec 7177 SCPC, 288 Unions communales de SCPC, 41 Unions de secteur des SCPC, quatre Unions Régionales des SCPC et une Union Nationale des SCPC (UN-SCPC).

Actuellement, et en conformité à l'Acte Uniforme de l'OHADA, le réseau coopératif des producteurs de coton est structuré en quatre niveaux (au lieu de cinq auparavant) de la base au sommet. Il compte 7761 SCPC (qui sont toutes SCOOP) reparties sur 41 unions de secteur, quatre Fédérations Régionales et une Confédération (qui sont COOP-CA) (voir *Figure 7*).

▶ Figure 7: Structuration des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton du Mali



Source: élaboré par les auteurs à partir des données de recherche.

La Confédération des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton (C-SCPC) a été mise en place le 5 Septembre 2014 pour un mandat de 5 ans en remplacement de l'Union Nationale des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton (UN-SCPC), crée en 2007. Les membres des SCPC sont les exploitations cotonnières dont le nombre s'élève à 204 089 pour une population totale de 5,6 millions habitants en 2018/2019, soit 604 habitants/SCPC en moyenne.

Par rapport à l'immatriculation des SCPC, la Confédération au niveau national, de même que les Fédérations Régionales et certaines unions au niveau secteur ont été immatriculées. Celle de la Confédération a été faite le 06 novembre 2015. Cependant, concernant les coopératives de base, le taux d'immatriculation de l'ensemble des SCPC conformément à l'Acte Uniforme de l'OHADA est passé de 51 pour cent en fin 2007 à 61,24 pour cent au 10 avril 2019. Il reste encore 3008 SCPC non immatriculées à cette date, dont le plus grand nombre (1293 soit le 43 pour cent du total) à Sikasso (Filiale Sud). Voir *Tableau A17*. Ces 3 008 sociétés coopératives ne sont régies par aucune loi, car elles n'ont pas été immatriculées conformément à l'Acte Uniforme de l'OHADA et l'ancienne loi est caduque depuis le 16 mai 2013 dès l'entrée en vigueur de l'OHADA. Donc selon la loi en vigueur, les actes de ces trois mille coopératives sont irréguliers. La répartition par sexe des membres de l'ensemble des SCPC et de leurs faitières n'est pas disponible. Il faut rappeler que selon l'enquête, les femmes ne représentaient que 1 pour cent des membres des SCPC de base.

4.3. Services fournis par les sociétés coopératives

Le réseau coopératif des producteurs du coton du Mali est constitué par les sociétés coopératives de base et les organisations faitières qui les regroupent à différents niveaux géographiques. Le réseau fournit à ses membres de nombreux services dans le cadre de la production et de la commercialisation du coton graine, de la production des céréales, de la formation, de l'éducation et de l'information des membres. Les SCPC fournissent à leurs membres plusieurs services liés à la production et à la commercialisation du coton, et aussi des services pour le développement communautaire (voir *Tableau 7*).

▶ Tableau 7: Les services fournis par le réseau coopératif et par les SCPC

Services fournis par le réseau coopératif	Services fournis par les SCPC
▶ Approvisionnement des producteurs en intrants et matériels agricoles à travers le GIE ▶ Fixation du prix d'achat du coton graine à travers l'Interprofession du Coton (IPC) ▶ Organisation de la commercialisation du coton graine ▶ Octroi du crédit agricole aux SCPC à travers le GIE ▶ Formation et l'appui-conseil aux SCPC et aux producteurs de coton.	▶ Recensement des besoins des producteurs ▶ Piquetage et contrôle des superficies cultivées ▶ Approvisionnement et distribution des intrants et des équipements agricoles ▶ Octroi et la récupération du crédit agricole ▶ Facilitation des prêts bancaires ▶ Formation des producteurs sur les techniques culturales ▶ Alphabétisation des producteurs ▶ Commercialisation du coton graine ▶ Réalisation d'investissements productifs (magasins, centres d'alphabétisation, barrages etc.) ▶ Achat d'équipements collectifs (bascules, toiles d'achat, motos etc.) ▶ Recherche de partenaires et de débouchés

4.3.1. Approvisionnement en intrants et gestion des crédits agricoles

Les activités relatives à l'approvisionnement des producteurs en intrants et équipements agricoles, l'octroi et la gestion des crédits sont menées conjointement par la C-SCPC, la CMDT et l'OHVN dans le cadre d'un Groupement d'Intérêt Économique (GIE) créé en 2008 à cet effet. Ces activités ont été décrites dans le chapitre relatif à la cartographie des acteurs du secteur coton. La bonne exécution de cette activité a permis de réaliser une amélioration des consommations d'engrais en zone cotonnière de 66 pour cent entre 2014/2015 et 2018/2019 en passant de 198 758 tonnes à 329 705 tonnes. La consommation d'engrais de la zone cotonnière, qui était de 42,34 pour cent du niveau national et 54 pour cent du volume de la subvention en 2014/2015 a atteint respectivement en 2017/2018, 56 pour cent et 65 pour cent. La grande majorité des engrais (203 139 tonnes soit 62 pour cent) a été utilisée sur le coton en 2018/2019 et le reste (126 565 tonnes soit 38 pour cent) sur les céréales en particulier le maïs[20].

Le crédit agricole sur les intrants octroyés par le GIE dans la zone CMDT est passée de 60,515 Milliards (dont 59,389 Milliards d'exigibles) en 2014/2015 à 84,617 Milliards (dont 83,369 Milliards d'exigibles) en 2017/2018 soit une augmentation de 39,83 pour cent sur le total et 40,38 pour cent sur l'exigible. Ce crédit, en dépit de son volume important est remboursé à plus de 99 pour cent (99,19 pour cent en 2014/2015 et 99,41 pour cent en 2017/2018[21].

Aussi, à l'image de certains pays africains (Nigeria, Rwanda, Kenya, Malawi et Mozambique) qui ont mis en place un système de gestion électronique des intrants afin de réduire les coûts des transactions et augmenter la traçabilité et l'efficience, une amélioration peut être apportée dans le système actuel de gestion des intrants.

Au Mali, un programme test de distribution électronique d'intrants agricoles subventionnés par le Gouvernement a été initié dans le cadre du Programme de Productivité Agricole en Afrique de l'Ouest (PPAAO/WAAPP) financé par la Banque Mondiale et mis en place dans les régions de Ségou et Sikasso. La prise en compte d'un tel système nécessite une grande sensibilisation des acteurs de la filière sur ses avantages. Une évaluation de ces programmes montrent que il faut apporter une attention spécifique au ciblage et à l'accès à la technologie des populations cibles, et au fonctionnement des marchés des intrants (Banque mondiale, 2019).

Il faut rappeler que des difficultés ont été rencontrées dans la conduite du test de gestion électronique des intrants agricoles. Ces difficultés sont liées à l'insuffisance du réseau téléphonique en milieu rural, l'analphabétisme des producteurs et le coût supplémentaire de transport des intrants (que les coopératives ne peuvent supporter) lié au nombre limité de point de dépôt des fournisseurs d'intrants.

La mesure pourrait être envisagée dès que les conditions le permettront.

D'une manière générale, les besoins des producteurs sont satisfaits, mais avec des niveaux d'endettement qui restent élevés malgré la subvention des engrais à cause du fait que tous les intrants du système coton (coton et céréales) sont financés par le coton. Il y a donc lieu de réaliser une étude dans ce cadre par rapport à l'approvisionnement des producteurs en intrants céréales.

20 Source: CMDT, Situation consommation intrants 2013/14 à 2018/19, et calcul par les auteurs.

21 Source: CMDT, Rapport Bilan Production et commercialisation 2017/2018.

4.3.2. Fixation du prix du coton graine et commercialisation du coton graine

La Confédération, en tant que membre de l'IPC, intervient dans la fixation du prix d'achat du coton graine dont elle préside la commission. Le prix fixé, qui tient compte du cours mondial du coton, est fixé par une commission composée des représentants de la CMDT, de l'OHVN, de la C-SCPC et de l'Etat puis validé par l'État.

Par rapport à la commercialisation du coton graine, la préparation et la mise en œuvre des programmes sont faites par la CMDT, l'OHVN et la C-SCPC sur la base de l'état d'avancement des récoltes de coton dans les SCPC de base. La détermination de la qualité du coton graine est faite par une équipe mixte composée de producteurs et de l'encadrement technique.

Les syndicats de producteurs de coton comme rappelé plus haut, se sont manifestés lors de la présente campagne agricole (2020/2021) en demandant aux producteurs de refuser de cultiver le coton, suite à la baisse du prix d'achat au producteur qui est passé de 275 FCFA/kg lors de la campagne passée à 215 FCFA/kg pour cette campagne 2020/2021 et à l'augmentation du prix des intrants qui est passé de 11 660 FCFA à 18 405 FCFA le sac d'engrais de 50kg, vendu à crédit.

4.3.3. Élaboration de plan de campagne, de plan d'affaires ou de plan de gestion financière

Par rapport à l'élaboration de plan de campagne pour la production agricole, de plan d'affaire et de plan de gestion financière, toutes les coopératives enquêtées (100 pour cent) élaborent un plan de campagne, 48 pour cent disposent d'un plan d'affaires ou d'action et 64 pour cent d'un plan de gestion financière. Par rapport à leur taille, 43 pour cent des grandes, 56 pour cent des moyennes et 44 pour cent des petites coopératives disposent d'un plan d'affaires ou plan d'action et 78 pour cent des petites coopératives, contre 43 pour cent des grandes disposent d'un plan de gestion financière (voir *Tableau A36*). Les plans de campagne sont élaborés et mis en œuvre depuis les coopératives de base et centralisés jusqu'à la confédération et au niveau de la CMDT/OHVN avec l'appui technique de ceux-ci. Les plans d'affaires ou plans d'action et les plans de gestion financière sont élaborés par les coopératives de base après des formations organisées par la confédération. Toutefois, l'équipe n'a pas eu suffisamment d'information sur l'élaboration de plan d'affaires par les Fédération régionales dont certaines affirment l'avoir fait par le passé mais n'en disposent pas en ce moment. Tout le personnel technique et les élus des fédérations régionales et de la confédération ont reçu des formations sur l'élaboration des plans d'actions en août et décembre 2016. La mise en œuvre de ces formations n'est pas effective dans toutes les coopératives.

Analyse des SCPC maliennes par rapport aux sept principes coopératifs

5

La société coopérative est définie par l'Acte Uniforme de l'OHADA comme «un regroupement autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété et la gestion sont collectives et où le pouvoir est exercé démocratiquement et selon les principes coopératifs» (OHADA, 2010).

La Déclaration sur l'identité coopérative, formulée par l'Alliance Coopérative Internationale définit les sept principes coopératifs. Les principes coopératifs acceptés au niveau mondial sont: (i) l'adhésion volontaire et ouverte à tous, (ii) le pouvoir démocratique exercé par les coopérateurs, (iii) la participation économique des coopérateurs, (iv) l'autonomie et l'indépendance, (v) l'éducation, la formation et l'information, (vi) la coopération entre organisations à caractère coopératif, (vii) l'engagement volontaire envers la communauté (ACI, 1995). En outre, toute discrimination, fondée sur le sexe ou l'appartenance ethnique, religieuse ou politique, est interdite. Toutefois, les SCPC maliennes semblent mal connaître ces principes.

5.1. Connaissance des sept principes coopératifs par les coopératives

La presque totalité des membres et même des dirigeants des sociétés coopératives de producteurs de coton (SCPC) ne connaissent pas bien ces sept principes coopératifs. Cette méconnaissance découle de la transformation des AV, créées par la CMDT pour assurer des fonctions purement techniques. Après la transformation des AV en sociétés coopératives de producteurs de coton (SCPC) à partir de 2004, peu d'actions ont été entreprises sur la formation en principes coopératifs et pourtant, certains de ces principes figurent dans leurs statuts comme l'adhésion libre et volontaire, la gestion démocratique, la participation économique des membres, l'éducation et l'inter-coopération. La presque totalité des membres et même des dirigeants des sociétés coopératives de producteurs de coton continuent à confondre les AV et les SCPC.

Par rapport à la connaissance des sept principes coopératifs, 60 à 64 pour cent des dirigeants des coopératives enquêtées affirment connaître tous ces principes contre 36 à 40 pour cent qui disent ne pas les maitriser. Par rapport à leur taille, 29 pour cent des grandes, 44 pour cent des moyennes et 33 pour cent des petites coopératives ne maitrisent pas les sept principes coopératifs (*Tableaux A38, A39, A40 et A41*). Même celles qui affirment les connaitre ne les maîtrisent pas parfaitement, car rares sont celles qui ont reçu des formations appropriées sur ces principes.

5.2. Principe 1: l'adhésion volontaire et ouverte à tous

Les statuts modèles harmonisés, qui sont utilisés comme statuts des SCPC individuelles, stipulent que «Peut être membre d'une société coopérative simplifiée, toute exploitation productrice de coton ayant une personnalité juridique et l'autonomie financière et qui adhère aux présents statuts». L'adhésion est libre, volontaire et individuelle. Il ne peut être établi aucune discrimination entre les différentes exploitations adhérentes par rapport à la date de leur adhésion.

Cette disposition est valable également pour les Fédérations Régionales et la Confédération en ce qui concerne les unions.

Ce principe de l'adhésion libre et volontaire est cependant réservé aux exploitations productrices de coton ayant une personnalité juridique et l'autonomie financière et qui adhère aux présents statuts (Article 6 des statuts harmonisés des coopératives simplifiées en zone cotonnière), et seulement aux personnes qui sont «chefs d'exploitation». L'exploitation agricole familiale est définie dans la Loi

d'Orientation Agricole No 06-045 (Article 14)[22]. Selon cette loi, le chef d'exploitation peut être de sexe masculin ou féminin, en conséquence, ce n'est pas la loi qui s'oppose à l'entrée des femmes dans les coopératives cotonnières. Il faut néanmoins clarifier que, pour des raisons de coutume et traditions au Mali, les femmes ont rarement la propriété de la terre et donc le contrôle des exploitations agricoles. Les femmes deviennent «chefs d'exploitations» seulement dans les cas où il n'y a pas d'hommes adultes dans les membres de leur famille, et ce droit est transmis aux enfants (hommes) quand ils grandissent. Donc, une conséquence directe de cette tradition est que les femmes, bien qu'actives dans tous les stades de production du coton (semis, entretiens culturaux, récolte), ne sont presque jamais membres des SCPC, n'étant pas cheffe d'exploitation. L'exploitation agricole, composée d'un ou de plusieurs ménages (Camara, 2015) est généralement dirigée par des hommes (97 pour cent) et le nombre de personnes varie d'un à 30 (Mali, RGA, 2004). Certaines grandes exploitations comptent plus de 50 personnes avec plus de cinq ménages.

La position du service du développement social a évolué sur la question de l'adhésion. En effet, l'adhésion à la coopérative comme membre en tant qu'exploitation agricole n'est plus acceptée par ce Service, mais en tant que producteur en application de l'Acte Uniforme OHADA. Cette disposition facilitera l'entrée des femmes productrices de coton dans les coopératives cotonnières.

La situation est un peu différente en dehors de la zone de production du coton certifié (bio-équitable, équitable conventionnel, BCI), ou le respect des PDFT sont pris en compte clairement dans les critères de production, y inclus la non-discrimination à l'égard des femmes[23]. Par exemple, à Madina (cercle de Bougouni), une coopérative productrice de coton bio-équitable, trois femmes sur cinq, soit 60 pour cent, sont membres du comité de gestion de la coopérative.

Problématique de l'adhésion des femmes comme membres des coopératives

Par rapport aux SCPC, l'exclusion des femmes comme cheffe d'exploitation relève beaucoup plus de considérations sociales que légales, et donc nécessite des mesures spécifiques pour soutenir un changement social vers l'égalité hommes/femmes. Le manque de participation direct des femmes aux SCPC a un impact négatif significatif sur les femmes productrices de coton. Par exemple, à Kita, des femmes qui étaient engagées dans la production du coton conventionnel, l'ont abandonné à cause de diverses contraintes comme le manque de terres fertiles, les difficultés pour labourer à temps, et le manque de traitements aux pesticides. En général, les femmes qui souhaitent cultiver le coton (qui a des marges de rentabilité supérieures aux autres cultures), n'étant pas partie d'une SCPC sont confrontées au même problème, conduisant à une exécution tardive des travaux qui limite le rendement. La participation directe des femmes dans les SCPC est donc liée étroitement à leur autonomisation économique et sociale. Ces aspects seront traités aussi dans la section sur les PDFT, à propos principe de non-discrimination.

Par rapport à l'adhésion des femmes comme membres des coopératives cotonnières, les dirigeants dans leur presque totalité (92 pour cent) des 25 coopératives enquêtées affirment qu'une femme productrice de coton peut dorénavant être membre de leur coopérative. Les membres des coopératives qui affirment le contraire (dans les cercles de Kadiolo et de Bla) indiquent s'opposer à cette décision sous le poids de la tradition qui place la femme sous l'autorité de l'homme.

S'il n'y a aucun doute que la presque totalité des coopératives acceptent l'entrée des femmes dans leurs organisations, les réponses sont très nuancées par rapport à l'égalité entre homme et femme. En milieu rural, ce concept n'est pas encore accepté par la plupart des hommes. En effet 60 pour cent des coopératives (expression des membres qui sont dans leur totalité des

22 L'exploitation agricole familiale est constituée d'un ou de plusieurs membres unis par des liens de parenté ou des us et coutumes et exploitant en commun les facteurs de production en vue de générer des ressources sous la direction d'un des membres désigné chef d'exploitation, qu'il soit de sexe masculin ou féminin.

23 Voir par exemple BCI, 2019.

hommes) y sont opposées, contre 40 pour cent qui y sont favorables.

Les coopératives qui y sont favorables indiquent que la diversité hommes/femmes: (i) encourage les femmes à faire du coton, (ii) permet de les convier à chaque rencontre pour recueillir leurs avis, (iii) d'avoir leur contribution dans les travaux à réaliser, (iv) de les faire s'intéresser à la coopérative, et (v) de les appuyer pour la réalisation d'activités génératrices de revenus (moulin, maraichage etc.).

Celles qui n'y sont pas favorables indiquent que le rejet des femmes des coopératives cotonnières est dû au fait que la SCPC a été créée selon le modèle des AV qui avaient comme membres les exploitations cotonnières composées exclusivement d'hommes; les femmes n'étant pas productrices de coton étaient exclues. Aussi, le genre n'avait pas été pris en compte dans les statuts des AV, devenues coopératives. À cela s'ajoute le poids de la tradition, parce qu'un changement pourrait être mal vu par la communauté. Les femmes souhaitent elles-mêmes adhérer aux coopératives, mais demandent que des facilités leur soient accordées par rapport à l'équipement, la qualité des terres et l'appui des hommes dans le labour et les traitements phytosanitaires du coton.

Les femmes exploitent des terres qui leur sont affectées par les hommes pour d'autres spéculations comme l'arachide, le riz, le niébé, mais ces terres non seulement sont de mauvaise qualité, mais elles sont cultivées en alternance avec les hommes une année sur deux. Cette alternance n'est pas faite de façon équitable dans la mesure où les femmes ne bénéficient pas des arrières-effets des engrais utilisés sur le coton; c'est le chef d'exploitation qui a ce privilège.

C'est en vue de prendre en compte les préoccupations des femmes que des coopératives enquêtées se disent favorables à leur entrée dans les coopératives cotonnières et à y occuper des postes de responsabilité. Cependant, certaines coopératives identifient de possibles difficultés, surtout par rapport à la tradition, mais cette ouverture vers une meilleure implication des femmes signale qu'un changement dans ce sens est possible.

Même s'il n'y a pas une exclusion explicite des femmes pour devenir membres et dirigeantes des SCPC, il est aussi à noter que jusqu'à aujourd'hui il n'a pas encore eu d'actions généralisées de la part des coopératives de base ou de leurs faitières pour encourager la participation des femmes. Les responsables de la Confédération des Sociétés Coopératives de producteurs de coton et des Fédérations régionales rencontrés lors de la mission se sont tous dits favorables à une modification des statuts pour permettre l'entrée des femmes dans les coopératives et leur implication dans les prises de décision.

Comme suite à cet engagement, certaines coopératives dont celle de Yirigasso 2 dans le secteur de Niéna (région de Sikasso) a profité du renouvellement de son organe de gestion pour faire entrer deux femmes dans son comité de gestion de 12 membres.

5.3. Principe 2: le pouvoir démocratique exercé par les membres des coopératives

En principe, les coopératives sont des organisations démocratiques contrôlées par leurs membres, qui doivent participer activement à l'établissement des politiques et à la prise de décisions. Aussi, les dirigeants des coopératives doivent être responsables de leurs actions envers les membres.

L'enquête a révélé que les dirigeants des coopératives connaissent d'une manière générale l'objet de la création de leur organisation. Pour 88 pour cent d'entre eux, l'objet de la création de leur coopérative est d'améliorer et de développer la culture du coton, comme indiqué dans les statuts de leurs organisations. Leur niveau de connaissance se limite seulement à l'objet de la coopérative sans ses principes. Certaines coopératives minoritaires (4 à 8 pour cent) ajoutent que la coopérative des producteurs de coton a pour objet de développer les activités agricoles du village (voir *Tableau A16*).

Par rapport à l'établissement des politiques et aux spécificités de chaque SCPC, il a déjà été évoqué le manque de consultation et de discussion sur les statuts à cause de la méconnaissance des textes et de la création «top-down» des SCPC.

Les SCPC procèdent aux choix de leurs dirigeants, mais ayant des capacités parfois limitées, elles

bénéficient d'un accompagnement technique et financier de la CMDT à travers ses filiales pour les conseils en matière de conduite des travaux collectifs; la préparation des plans de campagne, le recensement des besoins en intrants des producteurs; l'acquisition des semences et des équipements; la distribution des semences et intrants agricoles; l'organisation de la commercialisation; la réalisation du bilan des activités de production et de commercialisation (selon la période d'activités par rapport au calendrier de la culture du coton).

Selon leurs statuts modèles (qui sont dérivés de l'Acte Uniforme OHADA), les organes d'administration, de gestion et de contrôle de la Société Coopérative sont:

- L'Assemblée Générale;
- Le Conseil d'Administration pour les COOP-CA ou le Comité de Gestion pour les SCOOPS;
- Le conseil de surveillance pour les COOP-CA ou Commission de surveillance pour les SCOOPS.

Comme déjà indiqué, toutes les coopératives de base sont structurées en SCOOPS, et les faitières en COOP-CA (société coopérative avec conseil d'administration). Le choix du type de société coopérative doit être fait lors de l'Assemblée Générale Constitutive de l'organisation, selon les articles 204 et 267 de l'Acte Uniforme OHADA. Cependant, la décision de considérer toutes les coopératives de base comme des SCOOPS a été prise par le réseau coopératif sans tenir compte de leurs tailles et de leurs performances. Il convient alors de donner la liberté à celles qui désirent être une COOP-SA et qui remplissent les conditions d'effectuer cette transformation. Par rapport à la transformation de la SCOOPS en COOP-CA, les articles 255 et 256 du même acte s'appliquent.

Selon ces dispositions, la transformation de la SCOOPS ne peut être réalisée que si elle a, au moment où la transformation est envisagée, des capitaux propres d'un montant au moins égal à son capital social et si elle a établi et fait approuver par les membres les bilans de ses deux derniers exercices. Aussi, la transformation ne peut être faite qu'au vu d'un rapport d'expert choisi par le président du comité de gestion. Ce rapport peut être également établi par l'organisation faîtière lorsqu'elle existe. Toute transformation réalisée en contravention de ces dispositions est nulle.

Le rejet par les membres de certaines décisions du Comité de gestion ou du Conseil d'Administration est très rare, du fait que les responsables mesurent à l'avance le pour et le contre de la plupart des décisions qu'ils proposent en Assemblée Générale. Les cas de rejet concernent le plus souvent le renouvellement du Comité de gestion de la coopérative. Lorsque la décision n'est pas approuvée par la majorité, les voies de recours ci-dessus citées sont utilisées.

Par rapport à la participation des personnes non-membres aux Assemblées Générales, les statuts modèles indiquent que «des observateurs peuvent être invités aux réunions de l'Assemblée Générale. Ils peuvent participer aux débats avec voix consultative, à la demande et avec l'accord du président de séance»; dans la pratique, plus de la moitié (56 pour cent) des coopératives estiment que les personnes non-membres n'ont pas leurs mots à dire dans la coopérative, pour la simple raison qu'elles ne sont pas membres. Elles ajoutent que ces personnes n'ont pas le droit de participer à ces réunions, dans la mesure où, elles n'y sont pas conviées. Pour les 44 pour cent qui sont favorables à leur participation, ces coopératives fondent leurs arguments sur l'apport éventuel que les personnes ressources peuvent apporter et le désir d'adhésion de ces personnes à la coopérative (voir *Tableau A42*). Dans les focus groups, les personnes non-membres des coopératives cotonnières comme les femmes ou travailleurs migrants qui cultivent le coton, peuvent s'exprimer avec l'accord des membres, sur le fonctionnement de la coopérative, mais sans le droit de vote/prendre des décisions.

5.3.1. Mode de désignation des dirigeants des coopératives

D'une manière générale, dans les focus groups, le choix des dirigeants des coopératives cotonnières, de même que les décisions importantes sont prises par consensus, après discussion, en Assemblée Générale et non par vote dont elles font recours seulement en cas de divergence profonde. S'il n'y a pas d'accord sur la décision à prendre, soit une nouvelle rencontre est programmée, ou la question est soumise à

l'appréciation des sages du village (chef de village, Imam, etc.).

Selon les résultats de l'enquête, les dirigeants sont choisis par tous les membres de la coopérative en Assemblée Générale par consensus dans 92 pour cent des coopératives et par vote seulement dans 8 pour cent. En cas de contestation, des mécanismes de recours existent dans les deux tiers (68 pour cent) des coopératives et celles du tiers restant estiment qu'il n'y a aucun mécanisme de recours. L'origine de la contestation peut provenir soit d'un manque de confiance, soit d'une instabilité du représentant. Les solutions qui s'imposent face à la contestation sont soit d'organiser un vote pour départager les parties opposées, soit de programmer une autre rencontre, soit de soumettre la question à un comité de conciliation (composé par les notables du village: chef de village ou imam) (voir *Tableau A21*).

Le mode de désignation des dirigeants des sociétés coopératives par le consensus, bien que généralisé dans la grande majorité d'entre elles n'est pas conforme à la loi, même si elle présente à la fois des avantages et des inconvénients. Les avantages sont liés au fait qu'il prend en compte les valeurs sociétales du milieu et d'éviter les malentendus liés aux résultats d'un vote contesté. Il a cependant l'inconvénient d'exclure certaines catégories de personnes bien qualifiées mais n'étant pas dans l'entourage des notables ou de ceux qui proposent les candidats, comme par exemple les jeunes. C'est pour cette raison que le vote est organisé dans certaines coopératives en cas de contestation pour départager les parties opposées.

En effet l'article 224 de l'Acte Uniforme de l'OHADA dispose que «l'Assemblée Générale élit les membres du comité de gestion parmi les membres personnes physiques à la majorité simple, à moins qu'une clause des statuts n'exige une majorité supérieure».

5.3.2. L'Assemblée Générale

L'Assemblée Générale (AG) est l'organe souverain de délibération et de décision. Les statuts précisent que «seules les exploitations membres ou les unions secteurs à jour de leur versement au capital social ont droit de vote à l'Assemblée Générale quel que soit le montant des parts sociales qu'ils détiennent». Ils précisent également que «des observateurs peuvent être invités aux réunions de l'Assemblée Générale. Ils peuvent participer aux débats avec voix consultative, à la demande ou avec l'accord du président de séance».

Trois types d'Assemblées Générales sont organisés dans les sociétés coopératives de producteurs de coton: l'Assemblée Générale constitutive, l'Assemblée Générale ordinaire et l'Assemblée Générale Extraordinaire. Dans tous les cas, les membres devront être convoqués deux semaines à l'avance avant la tenue effective de l'AG. La convocation doit être accompagnée de tous les documents qui seront débattus en AG. Une invitation doit être également adressée au Service Local du Développement Social et de l'Économie Solidaire (SLDSES).

D'une manière générale, les Assemblées Générales Ordinaires (AGO) prévues sont réalisées dans la presque totalité des coopératives enquêtées. Ainsi pour les coopératives qui tiennent une à trois AGO par an, sur une prévision de 80 pour cent de coopératives la réalisation a été de 76 pour cent, une seule n'ayant pas pu tenir son AGO. Pour celles qui organisent quatre à six AGO par an, la prévision a été entièrement réalisée par 20 pour cent des coopératives.

Les taux de participation aux Assemblées Générales Ordinaires (AGO) et aux réunions du comité de gestion sont satisfaisants selon les dirigeants enquêtés. Pour les AGO, la totalité des membres participent aux Assemblées dans 44 pour cent des coopératives et les deux tiers des membres y participent dans 40 pour cent des coopératives.

5.3.3. Le Conseil d'Administration ou Comité de Gestion

Le Conseil d'Administration ou le Comité de gestion est l'organe d'exécution des décisions de l'Assemblée Générale de la société coopérative. À ce titre et dans cette seule limite, il dispose des pouvoirs les plus étendus en matière de gestion pour diriger les activités de la société coopérative, conformément à ses statuts et aux dispositions de l'acte uniforme de l'OHADA sur les Sociétés Coopératives.

La durée du mandat du Conseil d'Administration ou du Comité de gestion est définit dans les Statuts. Il faut préciser que l'Acte Uniforme de l'OHADA ne définit pas la durée des mandats. Il dispose en son article 295 que «les statuts organisent l'élection des administrateurs et déterminent la durée de leur mandat».

Dans la pratique, la durée du mandat des dirigeants est de cinq ans dans 84 pour cent des coopératives enquêtées (21 sur 25) et de trois ans dans 16 pour cent (4 sur 25) des cas. Avec l'Acte Uniforme de l'OHADA, les coopératives ont modifié leurs statuts suivant le statut modèle pour passer d'une durée de mandat qui était de trois ans renouvelable une fois, à cinq ans sans aucune limitation pour le renouvellement de ce mandat. Le choix de la durée de 5 ans a été décidé par les responsables du réseau coopératif lors d'une rencontre afin de l'appliquer à toutes les coopératives du réseau. Les dirigeants des coopératives ont une faible connaissance du nombre de fois autorisé pour le renouvellement de la durée de leurs mandats. Un peu plus de la moitié (52 pour cent) des coopératives estiment le nombre de renouvellement entre une et trois fois, pendant que 48 pour cent estiment que le renouvellement est possible autant de fois qu'on le souhaite (*Tableau A19*).

Selon l'Acte Uniforme de l'OHADA et leurs statuts, les sociétés coopératives simplifiées (SCOOPS), sont gérées par un comité de gestion de trois membres au plus qui peut être porté à cinq lorsque le nombre de membres atteint ou dépasse 100, pendant que les Sociétés coopératives avec Conseil d'Administration (SCOOP-CA) sont administrées par un Conseil d'Administration composé de trois membres au moins et de 12 membres au plus. Le Comité de gestion des SCPC maliennes est composé au plan statutaire d'un président, un secrétaire administratif et un trésorier.

Dans la pratique, les bureaux du comité de gestion sont plus étoffés avec quatre à cinq membres ou même plus. Certaines coopératives y ajoutent des postes de Vice-Président, de secrétaire administratif adjoint, de trésorier adjoint ou de magasinier ou considèrent les membres des équipes techniques comme faisant partie du comité de gestion, même si ces membres additionnels ne sont pas indiqués dans leurs statuts. Pour le nombre d'années d'expériences au poste, il est à remarquer que les membres des organes de gestion des coopératives (comité de gestion, commission de surveillance) durent à leur poste: environ 40 pour cent ont une expérience de plus de 10 ans, seuls 28 pour cent ont moins de cinq ans d'expériences à leur poste. Si l'expérience est surement un facteur positif dans la gestion des SCPC, la permanence des mêmes membres dans les organes de gestion indiques aussi qu'il n'y a pas de renouvellement et surtout que les membres jeunes, qui pourraient apporter des idées novatrices et des compétences spécifiques, n'ont souvent pas l'opportunité de faire partie de la gestion des SCPC.

Cette situation est due au fait que dans la plupart des sociétés coopératives, le renouvellement du mandat des dirigeants n'est pas respecté (voir *Tableau A20*).

Le niveau d'instruction[24] des dirigeants est satisfaisant pour les secrétaires administratifs et les trésoriers avec respectivement 96 pour cent et 60 pour cent, tandis que celui des présidents est moyen (48 pour cent) (voir *Tableau A15*).

Dans les Unions et les Fédérations régionales, le nombre des membres du conseil d'administration diffère d'une zone à une autre. Il se situe entre 12 et 15 personnes dont au moins un délégué par secteur, deux représentants du syndicat des producteurs, un représentant des Producteurs de Coton biologique et un représentant des Centres de Gestion rurale (CGR).

24 Le niveau d'instruction indique le niveau d'alphabétisation, de formation dans une école classique (du fondamental au supérieur) ou dans une école coranique ou medersa ou une autre formation.

Le nombre de réunion du comité de gestion est très variable d'une coopérative à une autre. Ainsi 56 pour cent des coopératives avaient prévu de tenir quatre à six réunions par an. Cette prévision a été réalisée par 48 pour cent des coopératives et 28 pour cent d'entre elles avaient prévu de tenir plus de sept réunions par an, cette prévision a été réalisée par 24 pour cent des coopératives (voir *Tableaux A23 et A24*).

Pour les réunions du comité de gestion, la totalité des membres y participent dans 72 pour cent des coopératives et les deux tiers y participent dans 24 pour cent des coopératives (voir *Tableaux A25 et A26*). Cette évaluation, faite par les dirigeants semble contredire la réalité par rapport à la faible participation des membres aux Assemblées. Dans la pratique, sur la base de l'observation des auteurs, les membres participent faiblement aux assemblées, ils n'y assistent massivement que lors des informations sur la distribution des intrants et la distribution des recettes du coton. La faible participation des membres aux assemblées Générales est indiquée également dans le Rapport diagnostic (C2G Conseil, 2014) en ces termes «En pratique, ces réunions ne se tiennent pas avec la régularité voulue, notamment parce que les organisations ne sont pas en mesure de défrayer les participants (indemnité compensatrice du temps passé, transport, nourriture, ...)».

Les Procès-verbaux de réunion sont faits dans 44 pour cent des cas et diffusés dans seulement 28 pour cent des coopératives. Dans 16 pour cent des coopératives, ils sont faits mais pas diffusés et dans 56 pour cent des cas, ils ne sont ni faits, ni diffusés, seulement un compte rendu verbal est fait aux membres absents dans 96 pour cent des coopératives (voir *Tableaux A27 et A28*).

5.3.4. Le Conseil de surveillance ou Commission de surveillance

La Commission de surveillance (ou Conseil de surveillance) est créée dans les sociétés coopératives simplifiées et le Conseil de surveillance dans celles avec Conseil d'Administration. La Commission de surveillance est composée de trois membres dans les SCOOPS et le Conseil de surveillance est composé de trois à cinq membres dans les SCOOP-CA avec une durée de mandat de cinq ans renouvelable comme le Conseil d'Administration. Elle a comme rôle de veiller à l'exécution des décisions des AG et CA, de vérifier le fonctionnement des organes (AG et CA), de faire des recommandations au CA pour améliorer la gestion et de faire le compte rendu des contrôles à l'AG. Dans la pratique, ces organes de contrôle interne ne jouent pas bien leur rôle, dans la mesure où elles provoquent rarement elles-mêmes des contrôles et se réunissent le plus souvent avec le Conseil d'Administration ou le Comité de gestion qu'elles sont censées contrôler.

Le contrôle de la gestion et du fonctionnement des SCPC et de leurs faîtières est fait de façon interne et externe. Le contrôle interne est fait soit par le Conseil ou la Commission de surveillance ou par les Assemblées Générales.

Les contrôles des faîtières sur les SCPC de base se font rarement, de même que les contrôles extérieurs qui doivent être exercés par le service de tutelle (Service Local de Développement Social et de l'Économie Solidaire - SLDSES) sont inexistants, faute de moyens humains et matériels.

Les seuls contrôles efficaces, sont ceux effectués par les Centres de Gestion Rurales où 70 pour cent de l'ensemble des SCPC sont adhérentes. Aussi, ce contrôle est limité aux SCPC de base et ne s'effectue pas encore au niveau des Unions secteurs et des Fédérations. Il est souhaitable de donner aux CGR le pouvoir de certification des

L'efficacité des contrôles effectués par les Commissions de surveillance reste à prouver dans la mesure où celles-ci initient rarement des contrôles de leur propre gré. Ils se réunissent dans beaucoup de cas avec le Conseil d'Administration ou le comité de gestion qu'ils sont censés contrôler.

comptes afin qu'ils prennent en charge le contrôle de la gestion.

5.3.5. Les équipes techniques des coopératives

L'activité de production cotonnière exige la mise en place d'équipes techniques au sein des coopératives qui sont chargées du recensement des intentions de culture, des superficies réalisées, et des besoins en intrants y afférents, de la distribution des intrants, de l'analyse et de l'octroi du crédit agricole, de l'alphabétisation et de la formation des producteurs, de la commercialisation du coton graine, du chargement des camions et du suivi de l'acheminement du coton vers les usines d'égrenage de la CMDT, du paiement des producteurs et de la récupération du crédit agricole, parmi autres responsabilités.

Le nombre d'équipes techniques est fonction de la taille de la coopérative et des activités qu'elle réalise. Les équipes techniques sont composées essentiellement d'hommes jeunes avec souvent quelques personnes âgées, chargées du contrôle de la qualité du coton. L'effectif par équipe est fonction de la taille de la coopérative, de son niveau de production en coton et des activés qu'elle mène. Cet effectif varie de 5 à 30 personnes pour les petites coopératives, 30 à 80 pour les moyennes et 80 à 180 pour les grandes coopératives.

5.3.6. La tenue des documents de gestion et l'amélioration de la gouvernance

La presque totalité des coopératives enquêtées (84 pour cent) ont adhéré aux Centres de Gestion Rurale. Les coopératives du cercle de Kadiolo y sont les plus réticentes à cause soit du manque de confiance, soit de la méconnaissance des CGR selon les focus groups (voir *Tableaux A29 et A30*).

Le rapport annuel financier ou bilan est élaboré par la presque totalité des coopératives (92 pour cent). Il est présenté en Assemblée Générale par un membre du comité de gestion dans 83 pour cent des coopératives et par le Conseiller en gestion du CGR dans 17 pour cent. Le fait que le rapport annuel financier soit élaboré dans la plupart des cas et aussi présenté par le comité de gestion est un signe positif par rapport à sa responsabilisation de la gestion de la coopérative. Dans tous les cas, le bilan est préparé par le comité de gestion avec l'appui technique du Centre de Gestion Rurale (voir *Tableau A31*).

5.4. Principe 3: la participation économique des membres des coopératives

Ce principe fait référence au fait que les membres contribuent équitablement à, et contrôlent par voie démocratique, le capital investi dans la coopérative.

5.4.1. Droits d'adhésion

Les statuts précisent les droits d'adhésion de chaque coopérateur et les modalités de leur paiement. Pour la majorité (60 pour cent) des coopératives enquêtées, des droits d'adhésion des membres sont prévus dans les statuts des SCPC, mais ils sont très variables d'une coopérative à une autre. Ils varient de 500 FCFA à 7 500 FCFA. Mais ces droits d'adhésion ne sont pas payés directement; la coopérative effectue une retenue sur le poids du coton de chaque membre qui est valorisé au profit de la coopérative. Pour être conforme à la réalité, les 40 pour cent restant des coopératives enquêtées se sont limitées à citer les excédents de coton valorisés sans donner de montant précis de cotisations.

Dans la pratique, les cotisations annuelles se font par prélèvement de 2 à 3 kg pour chaque 100 kg lors de la pesée du coton graine, ce qui équivaut à 2 ou 3 pour cent de la quantité de coton livrée par l'exploitation membre à la coopérative. Ce prélèvement sur la production de coton de chaque membre ne figure pas dans les statuts qui normalement mentionnent le paiement de cotisation sans préciser le prélèvement sur la production.

5.4.2. Les ressources des coopératives et leur utilisation

Les ressources des SCPC sont constituées principalement de frais de commercialisation

(appelés frais de marché) payés par la CMDT, à raison de 5 400 FCFA/tonne et la valorisation des excédents de poids du coton-graine sur la base du prix d'achat aux producteurs fixé en début de campagne par l'IPC. Les SCPC adhérentes à un Centre de Gestion Rurale bénéficient de 500 FCFA/tonne en plus des 5 400 FCFA soit 5 900 FCFA/tonne de frais de commercialisation.

Certaines SCPC (elles ne sont pas nombreuses) mènent des activités de diversification de leurs revenus à travers le stockage des céréales, les prestations de service comme le labour des parcelles des adhérents à crédit avec un tracteur acheté ou loué par la SCPC.

Afin de faire face aux investissements, certaines SCPC augmentent le niveau de contribution des membres par le prélèvement de 10 kg de coton/tonne contre une retenue habituelle de 3 kg/tonne.

Concernant les faîtières, les coopératives de base ont payé leurs parts sociales d'adhésion pour le fonctionnement de leurs faitières, seulement au moment de la création de celles-ci. Actuellement les faitières fonctionnent avec les 15 pour cent du supplément de prix du coton graine. Cette disposition ne figure pas dans leurs Statuts.

Par rapport à l'utilisation des revenus collectifs, près de trois coopératives sur quatre (72 pour cent) réinvestissent une partie de leurs revenus et un peu plus d'une coopérative sur quatre (28 pour cent) ne fait pas de réinvestissement à cause de l'insuffisance de ses revenus. Par rapport à leur taille, 44 pour cent des moyennes et 33 pour cent des petites coopératives ne font pas de réinvestissement; la totalité (100 pour cent) des grandes coopératives réinvestissent entre 50 et 90 pour cent de leurs revenus, contre 56 pour cent dans les coopératives moyennes et 67 pour cent dans les petites. Parmi celles qui réinvestissement, 72 pour cent le font dans le bâtiment, 56 pour cent dans l'équipement, 50 pour cent dans les infrastructures collectives comme la construction de barrage, d'écoles, de centres de santé, d'édifices religieux, 44 pour cent dans l'achat d'intrants à stocker pour la prochaine campagne agricole, 12 pour cent dans les formations spécifiques et les activités génératrices de revenus et 17 pour cent dans d'autres activités comme: achat de céréales pour la banque de céréales, sacrifices au profit du village etc. Pour les intrants, il s'agit des quantités réellement achetées par la coopérative, mais non encore distribuées aux producteurs; une fois distribuées, ces quantités deviennent la propriété des producteurs et non de la coopérative.

5.4.3. Le patrimoine des sociétés coopératives et leurs faîtières

Toutes les SCPC disposent de patrimoine dont le nombre et l'importance varient en fonction des moyens dont elles disposent. Les premiers investissements s'orientent vers la construction de magasins de stockage, salles d'alphabétisation, achat de bascules etc.

Elles participent également à la construction d'écoles, de centre de santé, de lieux de culte, de barrage et de système d'adduction d'eau dans les villages. Ces investissements profitent à toute la population des villages et environnants.

La Confédération dispose d'un siège et des moyens de travail (véhicules, motos, ordinateurs etc.). Toutes les Fédérations Régionales et certaines Unions secteurs comme Bougouni, Koumantou, Kolondièba, et Yanfolila ont leur siège. La C-SCPC et les FR-SCPC disposent de moyens de déplacement (véhicules et motos) et de travail (ordinateur, tables et chaises).

5.4.3.1. Infrastructures

Dans les sociétés coopératives cotonnières enquêtées, seules 48 pour cent disposent d'au moins un centre d'alphabétisation, 96 pour cent d'au moins un magasin de stockage, 80 pour cent d'au moins un silo pour le stockage du coton graine, 28 pour cent d'un parc de vaccination. Une coopérative de la commune de Faradiélé dispose d'une minoterie, et dans la même commune, trois d'entre elles disposent d'un forage. Il est à remarquer que 44 pour cent des coopératives n'ont pas de centre d'alphabétisation, ce qui compromet la qualité de la formation en alphabétisation dans ces coopératives. Par rapport à la taille des coopératives, 67 pour cent des petites coopératives n'ont pas de centre d'alphabétisation, contre 44 pour cent pour les moyennes coopératives et 14 pour cent pour les grandes dont 86 pour cent disposent d'un centre (*Tableaux A32 et A33*).

5.4.3.2. Équipements

La grande majorité des coopératives cotonnières dispose d'équipements nécessaires à la commercialisation du coton graine (80 pour cent sont équipées de bascules, 96 pour cent de bâchettes appelées toiles d'achat, et 100 pour cent de boites standard de conditionnement, 24 pour cent de grandes bâches). Les coopératives disposent également de plusieurs équipements de travail (48 pour cent possèdent au moins une moto, 32 pour cent une boussole, 28 pour cent un GPS, 52 pour cent une table de travail, 52 pour cent une chaise et plus). Par rapport à la taille des coopératives il faut signaler que 22 pour cent des moyennes et des petites coopératives ne disposent pas de bascule pour la pesée de leur coton. Ces coopératives sont obligées d'attendre que celles qui en disposent terminent la pesée de leur coton afin de louer leurs bascules. Une seule coopérative dans la commune de Faradiélé dispose d'un moulin à céréales. Certaines coopératives possèdent des charrettes, des tasses pour les repas et même des nattes de couchage. Les coopératives sont totalement dépourvues en tracteur agricole, véhicule de transport et batteuses à céréales leur appartenant en propre (*Tableaux A34 et A35*).

5.4.4. L'augmentation des revenus des coopératives liés à l'augmentation de la production de coton

La place qu'occupe le coton dans les revenus des coopératives cotonnières augmente d'année en année en témoigne l'évolution de la production moyenne nationale de coton graine par SCPC qui est passé de 61 tonnes par coopérative en 2012/2013 à 94 tonnes en 2017/2018 soit une augmentation de 54 pour cent. Des disparités existent entre les zones de production. Les Filiales Sud (Sikasso y compris Bougouni) avec 116 tonnes en moyenne par coopérative et Nord-Est (Koutiala) avec 104 tonnes par coopérative s'écartent des autres, la plus faible production par coopérative étant de 66 tonnes dans la filiale Centre (Fana et zone OHVN). La production moyenne par exploitation a été de 3,6 tonnes en 2017/2018, avec 4,2 tonnes à Sikasso et 2,9 tonnes dans la filiale Ouest (Kita). Pour le détail, voir *Tableau 8*.

▶ Tableau 8: Production cotonnière totale et moyenne des SCPC en 2018/2019

Filiales	Nombre SCPC	Nombre exploitations cotonnières	Production coton (tonnes) en 2017/2018	Production moyenne coton par SCPC	Production moyenne coton (T) par exploitation
Filiale Centre	2 173	43 113	143 144	66	3,3
Filiale Sud	2 616	72 529	302 430	116	4,2
Filiale Nord Est	2 159	68 476	224 210	104	3,3
Filiale Ouest	813	19 971	58 822	72	2,9
Total Mali	**7 761**	**204 089**	**728 606**	**94**	**3,6**

Source: CMDT, Bilan production-Commercialisation 2017/2018 et calcul des auteurs.

Dans les coopératives enquêtées, la production totale de coton de l'ensemble de ces coopératives est passée de 1 611 tonnes en 2016/2017 à 1 916 tonnes en 2017/2018 pour atteindre 2 040 tonnes en 2018/2019. Soit un taux de progression de +26,6 pour cent et un taux annuel de +8,9 pour cent.

La production moyenne par coopérative a aussi évolué dans le même sens. Elle est passée de 64 tonnes en 2016/2017 à 77 tonnes en 2017/2018 pour atteindre 82 tonnes en 2018/2019 soit une progression de 26,7 pour cent et un taux annuel de +8,9 pour cent. Dans les grandes coopératives

de la zone d'enquête, la production moyenne de coton est passée de 151 tonnes en 2016/2017 à 169 tonnes en 2018/2019 soit une progression de 12 pour cent soit un taux annuel de 4 pour cent. Dans les coopératives moyennes, elle est passée de 39 tonnes en 2016/2017 à 66 tonnes en 2018/2019 soit une progression de +69 pour cent et un taux annuel de +23 pour cent. Dans les petites coopératives, elle est passée de 23 tonnes en 2016/2017 à 29 tonnes en 2018/2019 soit une progression de +26 pour cent et un taux annuel de +8,6 pour cent (voir *Tableau 9*). Le taux de progression est plus élevé dans les coopératives moyennes (69 pour cent) et plus faible dans les grandes (12 pour cent).

▶ Tableau 9: Évolution des superficies et productions moyennes de coton par catégories de coopératives enquêtées de 2016/2017 à 2018/2019.

Catégories de coopératives		Nombre d'exploitations/ coop			Superficies coton (ha)/coop			Production coton (tonnes)/coop		
	Nbre coop	2016/17	2017/18	2018/19	2016/17	2017/18	2018/19	2016/17	2017/18	2018/19
Grandes	7	50	54	58	151	157	169	151,5	167,3	169,4
Moyennes	9	28	33	38	40	47	54	38,5	55,4	66,0
Petites	9	16	15	21	26	29	34	22, 6	27,2	28,9
Total	**25**	**30**	**32**	**37**	**66**	**71**	**79**	**64,4**	**76,6**	**81,6**

Source: Enquête et calcul des auteurs.

À l'image du reste de la zone cotonnière du Mali, cette augmentation de la production est liée à celle des superficies, les rendements au champ ayant très peu évolués. En effet les superficies cotonnières totales des coopératives enquêtées sont passées de 1 649 ha en 2016/2017 à 1 981 ha en 2018/2019 soit une augmentation de +20 pour cent avec un taux annuel de +6,7 pour cent. L'augmentation des superficies est à son tour liée à celle du nombre d'exploitations qui est passé de 749 en 2016/2017 à 935 en 2018/2019 soit une augmentation de +24,8 pour cent avec un taux annuel de 8,2 pour cent. Les rendements sont passés de 977 kg/ha à 1 030 Kg/ha soit une augmentation de +5,4 pour cent avec une progression annuelle de 1,8 pour cent. Pour le détail, voir *Tableaux A44 et A45*.

Dans les coopératives enquêtées, les revenus bruts et nets totaux tirés du coton ont évolué à l'image de la production en passant de 14,7 millions FCFA en 2016/2017 à 19,1 millions de FCFA en 2018/2019 pour les revenus bruts et de 10,2 millions à 13,9 millions sur la même période pour les revenus nets soit une augmentation de +30 pour cent pour les revenus bruts et +36,2 pour cent pour les revenus nets (voir *Tableau A46*). La plus grosse part des revenus revient aux grosses coopératives avec 53 pour cent des revenus nets pendant qu'elles ne représentent que 28 pour cent du nombre total de coopératives et les petites qui représentent 36 pour cent du nombre se retrouvent avec 12 pour cent des revenus nets. Les coopératives moyennes avec 36 pour cent du nombre se retrouvent à égalité avec 35 pour cent des revenus nets.

Il ressort de l'analyse de la situation que les SCPC en zone cotonnière présentent une situation économique faible qui met la plupart d'entre elles dans une situation de précarité, car pour avoir une véritable autonomie, elles doivent atteindre, voire dépasser une production de 140 tonnes[23] permettant non seulement d'équilibrer leurs comptes mais aussi de dégager un surplus conséquent pour réaliser des investissements, et se comporter comme de véritables entreprises autonomes. Les SCPC qui n'atteignent pas 50 tonnes ne sont pas financièrement viables.

Le problème de la viabilité économique des petites coopératives est ainsi posé, car avec un revenu net moyen de 181 987 FCFA par an (près de 300 USD), les petites coopératives ne peuvent faire aucun investissement, pendant que le revenu net moyen d'une grande coopérative est de 1 057 808 FCFA (soit 1 760 USD) par an soit 5,8 fois celui d'une petite coopérative et 1,9 fois celui d'une coopérative moyenne dont le revenu net annuel s'établit à 540 305 FCFA (900 USD). Voir *Tableau 10*.

▶ Tableau 10: Évolution des revenus bruts et nets moyens par coopérative de 2016/2017 à 2018/2019

Catégories de coopératives	Revenus bruts coton (FCFA)/coop			Revenus nets coton (FCFA)/coop		
	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Grandes coopératives	1 126 709	1 290 611	1 441 931	771 999	858 061	1 057 808
Coopératives moyennes	492 761	650 807	749 561	349 122	464 272	540 305
Petites coopératives	269 286	290 108	257 556	191 970	203 313	181 987
Total	**589 815**	**700 101**	**766 303**	**410 953**	**480 588**	**556 211**

Source: Enquête et calcul des auteurs.

5.5. Principe 4: l'autonomie et l'indépendance

Les sociétés coopératives sont autonomes et indépendantes par rapport à la gouvernance, la gestion, leurs relations avec les partenaires, etc. Les SCPC maliennes, au plan technique, partagent certaines décisions avec les structures techniques comme la CMDT, l'OHVN, la Recherche cotonnière sur des questions relatives au choix des variétés de coton à cultiver, les types et les doses de semences, d'engrais ou de pesticides à utiliser, l'organisation de la commercialisation du coton graine, etc. Sur ces questions, elles ne peuvent pas toutes seules prendre une décision compte tenu du fait qu'elles ne sont pas les seuls acteurs de la chaine dans ces domaines.

De même, il faut signaler que le choix du mode de production du coton est lié en partie à la disponibilité des partenaires d'appui comme la CMDT ou l'OHVN et de certaines ONG pour la mise en œuvre de certaines initiatives, comme par exemple le «Better Cotton». Une fois que ces initiatives sont introduites dans une zone donnée, la coopérative peut décider d'y adhérer ou pas. En considérant la représentativité de la Confédération de SCPC (C-SCPC) et la structuration de la filière coton, il pourrait être attendu que la Confédération, en concertation avec les SCPC, puisse aussi décider de l'orientation productive (par exemple par rapport au coton certifié), indépendamment (ou en guidant) les actions des ONG.

Alors que la totalité des coopératives affirme qu'elle ne peut pas choisir la variété de coton, la moitié (52 pour cent) indique qu'elle peut choisir le mode de production du coton (biologique ou conventionnel). Les arguments avancés par les 48 pour cent de celles qui disent ne pas pouvoir choisir le mode de production sont liés au fait que les producteurs n'ont pas la maitrise des débouchés, la crainte pour l'échec des résultats, et ne sont pas vraiment informés sur les options disponibles. Pour le détail, voir *Tableau A47*.

5.6. Principe 5: l'éducation, la formation et l'information

Selon ce principe, les coopératives proposent des formations à leurs membres, à leurs représentants, à leurs gestionnaires et à leurs employés afin que ceux-ci puissent contribuer efficacement au développement de leur coopérative.

La Confédération a organisé de 2014 à 2017 plusieurs activités de renforcement de capacités des membres des SCPC. Des ateliers d'information et de sensibilisation sur l'harmonisation des textes des différentes organisations du réseau coopératif avec les dispositions de l'Acte Uniforme de l'OHADA relatif au droit des sociétés coopératives ont été organisés en 2014. Elles ont concerné: les élus du CA des FR-SCPC; les animateurs de gestion des US-SCPC; les agents des CGR; les agents de la Délégation Locale des Chambres d'Agriculture (DLCA); les agents du Service Local de Développement Social et de l'Économie Solidaire (SLDSES); les agents CMDT et OHVN[25].

Des sessions de formation ont été également organisées en 2016 sur le renforcement des capacités des SCPC et du réseau coopératif sur trois thématiques: (i) le Guide de Gestion des Organisations de Producteurs de Coton à la base; (ii) le Guide d'Élaboration du Plan d'Action des OP de base (SCPC); (iii) et le Guide Méthodologique d'Établissement de la situation de Référence des Organisations des Producteurs (SCPC). Pour la formation des élus, les modules ont été traduits et dispensés en langue nationale Bamanan[26].

Dans le cadre de la mise en œuvre du programme d'alphabétisation, financé par l'Union Européenne, 3429 néo-alphabètes ont été formés par un bureau d'études et 4282 producteurs ont été formés par la Confédération sur lesquels 3186 producteurs provenaient des SCPC à faible taux de néo alphabètes. Ce programme a permis de former au total 260 animateurs et 7711 néo-alphabètes. L'objectif visé par cette formation était de contribuer à la professionnalisation des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton (SCPC) et leurs unions pour leur permettre

25 Au total, 171 personnes ont bénéficié de cette formation dont 103 élus et 68 techniciens.

26 Au total, ces formations ont concerné 255 personnes dont 154 techniciens et 101 élus.

d'assurer les rôles et les responsabilités qui leur incombent dans le cadre de la recomposition du paysage institutionnel de la filière et d'améliorer les capacités de gestion financière des SCPC et de leurs unions, dans le but d'une meilleure maîtrise de leur endettement.

Mais il est dommage de constater que très peu de programmes de renforcement de capacités ont été réalisées par les coopératives enquêtées durant ces trois dernières années. Seules 5 coopératives sur 25 ont mis en œuvre des programmes de formation. Ces formations ont été dominées par l'alphabétisation et les techniques de production du coton (Tableau A37). En plus, ces programmes ne prennent pas en compte les nombreux stages de formation organisés par la CMDT ou l'OHVN sur la production cotonnière qui portent sur entre autres la fertilisation organique et minérale, la valorisation des résidus de récolte et l'alimentation des bœufs de labour; le recensement, la réception et la distribution des besoins en moyens de production, les entretiens culturaux, la reconnaissance des parasites des cultures, la lutte étagée ciblée et les traitements phytosanitaires, la récolte et le stockage du coton, la commercialisation du coton-graine et les relevés statistiques. En conclusion, on peut aussi affirmer que dans les programmes de formation reçus par les SCPC il manquait une attention aux besoins de formation en termes des capacités organisationnels dans la gestion des coopératives ou dans les principes coopératifs.

Par rapport au partage d'information, il faut noter que le réseau des SCPC et leur faitières ont un système d'information du réseau des coopératives qui porte sur 3 types d'information: (i) les informations relatives au déroulement des campagnes agricoles (plan de campagne, recensement des besoins, mise en place et distribution des semences, intrants et équipements agricoles, octroi et gestion du crédit agricole, suivi des itinéraires techniques et commercialisation des produits agricoles); (ii) les informations relatives au fonctionnement interne des sociétés coopératives et leurs faitières (ces informations sont diffusées lors des rencontres statutaires); (iii) les informations en provenance des structures extérieures à la filière (administration, mairies, ONG et autres).

Parmi toutes ces informations, celles relatives au déroulement des campagnes agricoles sont les mieux diffusées, suivies de celles relatives au fonctionnement des SCPC elles-mêmes.

Le niveau d'alphabétisation des membres des coopératives cotonnières est de 38 pour cent avec 10 pour cent d'animateurs formateurs et 28 pour cent de néo-alphabètes et les 62 pour cent restants des membres ne sont pas alphabétisés. Ce taux est encore plus faible au niveau des femmes qui ne comptent que 27 pour cent d'alphabétisées et 73 pour cent de non alphabétisés. Voir *Tableau A13*. Ce taux est semblable au taux national d'alphabétisation qui était de 38,7 pour cent pour l'ensemble dont 47,8 pour cent pour les hommes et 30,4 pour cent pour les femmes. Ce taux est de 63,6 pour cent en milieu urbain contre 28,6 pour cent en milieu rural (MaliJet, 2020 et calculs des auteurs).

Le niveau d'instruction des 76 femmes de la population des coopératives (non-membres) rencontrées dans les focus groups est de 17 pour cent, dont 9 pour cent d'alphabétisées, 4 pour cent du niveau fondamental et 4 pour cent du niveau secondaire; aucune n'a atteint le niveau supérieur. Celles qui ne sont ni alphabétisées, ni scolarisées représentent donc 83 pour cent de l'effectif (voir *Tableau A14*).

Aussi, le niveau d'alphabétisation et de scolarisation des présidents des coopératives est également faible avec 48 pour cent au total dont 28 pour cent d'alphabétisés, 12 pour cent du niveau fondamental et 8 pour cent du niveau secondaire et 36 pour cent d'entre eux n'ont aucune formation. Pour les secrétaires administratifs, le niveau d'alphabétisation et de scolarisation est satisfaisant. Il est de 96 pour cent dont 46 pour cent d'alphabétisés, 4 pour cent pour le niveau fondamental, 29 pour cent pour le niveau secondaire et 17 pour cent pour le niveau supérieur. Pour les trésoriers, le niveau d'instruction est de 60 pour cent dont 33 pour cent d'alphabétisés, 20 pour cent pour le niveau fondamental et secondaire et 7 pour cent pour le niveau supérieur (voir *Tableau A15*).

La faiblesse du niveau d'alphabétisation a une conséquence directe sur la connaissance et la maitrise des textes par les dirigeants et membres des coopératives.

L'enquête a révélé une importante méconnaissance des statuts et du règlement intérieur par les membres et aussi par les dirigeants des

coopératives. La cause principale de cette méconnaissance des textes est due au fait que les statuts sont écrits en français et non pas en langue locale, et que la plupart des membres et des dirigeants ne parlent pas le français, et souvent ne sont pas alphabétisés (le taux d'alphabétisation des présidents est de 48 pour cent et celui des membres est beaucoup plus bas avec 38 pour cent).

Toutes les coopératives (SCOOPS) enquêtées disposent d'un statut écrit qui est en français et aucune n'en dispose traduit dans les langues nationales. En somme, dans 88 pour cent des coopératives les dirigeants n'ont pas une connaissance suffisante des Statuts et règlements intérieurs de leurs coopératives (60 pour cent les connaissent partiellement et 28 pour cent ne les connaissent pas du tout). C'est donc seulement dans 12 pour cent des cas qu'ils affirment les connaître. Pour les membres des coopératives, le taux de ceux qui affirment connaitre les textes de leurs coopératives chute à 4 pour cent, contre 60 pour cent pour ceux qui les connaissent partiellement et 36 pour cent pour ceux qui ne les connaissent pas du tout. Donc au total, dans 96 pour cent des coopératives, les membres ne connaissent pas du tout ou ne connaissent que partiellement les textes de leurs organisations. Cette méconnaissance des statuts et des textes a une influence négative sur la participation active des membres dans la coopérative, sur l'adaptation des textes aux nécessités, besoins et spécificités de chaque coopérative, et aussi sur la capacité des dirigeants de gérer la société en conformité avec l'Acte Unique de l'OHADA et à leur indépendance et autonomie par rapport aux détails de la gestion. Pour le détail, voir *Tableau A22*.

Une traduction en langue nationale bambara (langue parlée dans toute la zone) permettrait d'améliorer la connaissance des textes, et leur éventuelle modification pour mieux répondre aux exigences de chaque coopérative, ainsi que l'autonomisation et la participation active des membres des coopératives.

5.7. Principe 6: la coopération entre organisations à caractère coopératif

La collaboration entre coopératives différentes, et avec les autres institutions aux niveaux national et local est un autre principe coopératif. L'enquête a démontré que 92 pour cent des SCPC enquêtées coopèrent avec des SCPC de même niveau. Cette coopération se fait dans un grand nombre des domaines, tels que:

i. Échange d'expériences et d'informations;

ii. Emprunt d'équipements (bascule, toile d'achat, etc.);

iii. Appui et assistance dans le cadre de la production, la formation et la commercialisation du coton.;

iv. Appui dans la récolte de coton en particulier;

v. Appui dans le cadre du transfert des intrants manquants dans une coopérative;

vi. Assistance pour l'arrêt du crédit agricole;

vii. Réalisation de travaux communs.

A un niveau plus institutionnalisé, des cadres de collaboration appelés commissions techniques existent au niveau des 288 communes de la zone cotonnière, entre les coopératives de base d'une même commune. Ces commissions techniques communales (même si elles ne figurent pas dans la pyramide actuelle du réseau coopératif) servent de relais techniques entre les coopératives de base et les unions au niveau des secteurs dans la collecte des données et la diffusion des informations.

La coopération existe également entre l'Union Nationale des Centres de Gestion Rurale et la Confédération des SCPC, dont elle fait partie du Conseil d'Administration.

Au niveau régional, la Confédération des sociétés coopératives de producteurs de Coton est membre de l'Association des Producteurs de coton africain (AProCA) composée de 15 membres dont le siège est à Bamako.

Les sociétés coopératives entretiennent des relations avec plusieurs acteurs de la filière coton. Ces acteurs peuvent être classés en plusieurs groupes:

i. appui institutionnel (État, APCAM);

ii. appui à la production cotonnière (IPC, CMDT, OHVN, GIE CMDT/OHVN/C-SCPC, IER, IFDC, HELVETAS, BCI, Banques, Fournisseurs d'Intrants, Transporteurs);

iii. appui à l'amélioration de la gouvernance et de la gestion à travers le contrôle de la tenue régulière des documents comptables (Service Local du Développement Social et de l'Économie Solidaire, Centres de Gestion Rurale);

iv. appui à la formation et l'éducation à travers la création et le fonctionnement des écoles communautaires (Ministère de l'éducation nationale, ONG).

Ces relations sont décrites dans le chapitre relatif à la cartographie des acteurs du secteur coton.

5.8. Principe 7: l'engagement volontaire envers la communauté

Parmi les principes coopératifs, il y a la contribution au développement de leurs communautés de manière durable. L'enquête a confirmé que cet engagement est à la base de l'esprit des SCPC maliennes. En fait, toutes les SCPC enquêtées participent aux actions de développement au niveau de leur communauté, même si à des niveaux différents. Ces actions sont basées sur leur capacité. Ces actions portent sur: (i) construction de mosquées, de salles de classe, de centres de santé, (ii) appui au fonctionnement de l'école, (iii) construction ou réparation de radier, entretien de pistes rurales, (iv) réhabilitation des forages, construction de barrages, (v) développement local et travaux communautaires, (vi) aide financière au village. Cependant, en dehors de la scolarisation des enfants dans les écoles publiques ou communautaires, il n'est pas fait mention d'activités réalisées spécifiquement en direction des enfants. Certaines coopératives aident les groupements féminins à aménager leurs jardins collectifs ou à acquérir des équipements pour la transformation de leurs produits.

La contribution des SCPC au bien-être de la communauté passe aussi au travers du respect de l'environnent, et en particulier en relation avec les pesticides utilisés dans la production du coton. L'enquête a démontré que les efforts qui ont été faits dans les années passées pour sensibiliser les producteurs et les SCPC à l'utilisation et à l'élimination des résidus des pesticides, ont eu an impact significatif. La grande majorité des coopératives disent avoir pris des mesures pour réduire l'impact négatif des pesticides sur l'environnement à travers l'utilisation et l'élimination de ces produits dans 56 pour cent des coopératives, le recyclage des déchets dans 40 pour cent et autres mesures dans 12 pour cent des coopératives. Une coopérative peut mener deux ou trois activités à la fois. Voir *Tableau A48*.

Les autres mesures prises par les coopératives pour réduire l'impact négatif des pesticides sont relatives à la sensibilisation des producteurs lors de la distribution des pesticides sur leurs dangers, à l'interdiction d'emporter ou de faire retourner les emballages vides au village, à l'explications sur les mesures de protection à prendre par tous les producteurs, et au le recyclage des emballages vides au niveau de la SCPC.

En particulier, les coopératives ayant adhérés au programme de coton bio-équitable, BCI et à la GIPD sont fortement engagées dans la protection de l'environnement, la réduction des risques liés à l'utilisation des pesticides et à l'amélioration des conditions de travail de leurs membres et de vie de toute la population de leurs zones d'intervention.

La contribution au développement de la communauté est faite à travers l'utilisation des revenus collectifs des SCPC, et la moitié des SCPC utilise leurs revenus pour investir dans la construction ou l'amélioration des infrastructures collectives.

Les SCPC et les principes et droits fondamentaux au travail

6

6.1. Les définitions des principes et droits fondamentaux au travail reconnues par le Mali

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée le 18 juin 1998[27], marque l'engagement des États membres de l'organisation, quels que soient leur niveau de développement économique, leurs valeurs culturelles et leur histoire, à œuvrer pour le développement durable et équitable de tous les peuples. Elle a pour objet d'encourager les efforts qui visent à allier progrès social et développement économique. Pour ce faire, elle met en exergue quatre éléments essentiels pour la justice sociale, à savoir: (i) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective; (ii) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire; (iii) l'abolition effective du travail des enfants; (iv) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

6.1.1. Définitions internationales des concepts

L'OIT a défini les concepts de travail des enfants, de travail forcé, de discrimination en matière d'emploi et de profession, de liberté d'association et de négociation collective. Ces quatre concepts forment les principes et droits fondamentaux au travail (PDFT), tels que reconnus dans la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail.

6.1.1.1. Le travail des enfants

Selon l'OIT, le travail des enfants peut être défini comme «l'ensemble des activités qui privent les enfants de leur enfance, de leur potentiel et de leur dignité, et nuisent à leur scolarité, à leur santé et leur développement physique et mental»[28].

Le travail des enfants englobe tout travail qui, en raison de sa nature ou de la manière dont il est accompli, menace ou exploite les enfants; leur fait subir de mauvais traitements ou les prive d'une éducation. Il s'agit en effet des travaux qui mettent en péril leur bien-être, leur santé, leur sécurité, leur éducation, leur développement et leur avenir. Les éléments à considérer pour déterminer le travail des enfants sont: (i) l'âge de l'enfant; (ii) le lieu de travail; (iii) le type de travail; (iv) les conditions dans lesquelles s'effectue le travail; et (v) le temps de travail.

En la matière, deux conventions de l'OIT sont considérées comme fondamentales: la convention n°138 sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et la convention n°182 sur les pires formes de travail des enfants (PFTE).

La convention n°138 de l'OIT adoptée le 27 juin 1973, demande aux pays qu'ils fixent[29]:

- Un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail sur leur territoire: il ne peut être inférieur à l'âge de 15 ans ou l'âge de fin de scolarité obligatoire, avec des dérogations possibles pour certains travaux pays (Article 3).
- Un âge minimum pour effectuer des «travaux légers» pour les enfants âgés de 13 à 15 ans (Article 7). Ces travaux sont définis par l'article 7 comme tous travaux qui «(a) ne soient pas susceptibles de porter préjudice à leur santé ou à leur développement; (b) ne soient pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire, à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelles approuvés par l'autorité compétente ou à leur aptitude à bénéficier de l'instruction reçue».

27 Disponible ici: www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm.

28 Définition de l'OIT selon sa page thématique sur le travail des enfants, site web de l'OIT, consultable ici: www.ilo.org/ipec/facts/lang--fr/index.htm.

29 Texte consultable ici: www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138.

- un âge minimum d'admission aux «travaux dangereux», qui doivent être définis par chaque pays, qui ne peut pas être inférieur à 18 ans (Article 3). Les travaux dangereux sont définis par l'Article 3 (d) de la convention n° 182 (voir ci-après).

La convention n° 182 de l'OIT adoptée le 17 juin 1999 définit en son Article 3 les pires formes de travail des enfants[30]:

a. «toutes les formes d'esclavage ou pratiques similaires à l'esclavage, telles que la vente et la traite d'enfants, la servitude pour dettes, le servage et le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire d'enfants pour les utiliser dans les conflits armés;

b. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques;

c. l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant pour des activités illicites, en particulier pour la production et le trafic de drogues tels que définis dans les traités internationaux pertinents;

d. les travaux qui, par leur nature ou les circonstances dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité des enfants» [définition des travaux dangereux].

▶ Tableau 11: Normes sur l'âge minimum du travail des enfants selon l'OIT

	Âge minimum légal auquel les enfants sont autorisés à travailler	Exceptions possibles pour les pays en développement
Travaux dangereux Tout type de travail qui est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité des adolescents; l'âge ne doit pas être inférieur à 18 ans.	18 ans (16 ans sous certaines conditions)	18 ans (16 ans sous certaines conditions)
Âge minimum de base L'âge minimum ne devra pas être inférieur à l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire, ni en tout cas à 15 ans.	15 ans	14 ans
Travaux légers Des enfants âgés de 13 à 15 ans peuvent être autorisés à exécuter des travaux légers, pour autant que ceux-ci ne portent pas préjudice à leur santé ou sécurité, ou à leur assiduité scolaire ou à leur participation à des programmes d'orientation ou de formation professionnelle.	13-15 ans	12-14 ans

Source: Page web de l'OIT «Conventions et recommandations de l'OIT sur le travail des enfants». Consultable ici: www.ilo.org/ipec/Action/Time-BoundProgrammes/Legal/Conventions/lang--fr/index.htm.

6.1.1.2. Le travail forcé

Selon l'article 2 de la convention n°29 de l'OIT sur le travail forcé, le 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». Le protocole n°29 relatif à la convention n° 29, à son article 1 (3) réaffirme explicitement cette définition qui consiste en trois éléments[31]:

30 Texte consultable ici: www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182.

31 Page web de l'OIT, «Qu'est-ce le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite des êtres humains ?». Consultable ici: www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--fr/index.htm.

1. Travail ou service renvoie à tout type de travail quels que soient l'activité, l'industrie ou le secteur, y compris au sein de l'économie informelle.

2. La menace d'une peine quelconque renvoie à une large gamme de contraintes servant à forcer quelqu'un à travailler.

3. Absence de consentement: l'expression «offert de plein gré» rappelle qu'un travailleur doit consentir à une relation de travail de manière libre et éclairée et qu'il ou elle est libre de quitter son emploi à tout moment. Ce n'est pas le cas par exemple lorsqu'un employeur ou un recruteur font de fausses promesses pour que le travailleur prenne un emploi qu'il n'aurait pas accepté autrement.

Le travail forcé se distingue de simples conditions de travail d'exploitation ou qui ne respectent pas les normes. Divers indicateurs peuvent être utilisés pour établir ou identifier une situation relevant du travail forcé, notamment:

- les restrictions à la liberté de mouvement des travailleurs;
- la confiscation des documents d'identité (documents de voyage);
- les menaces ou l'intimidation, ou les dettes imposées de manière frauduleuse, auxquelles les travailleurs ne peuvent échapper;
- le refus de payer le salaire/les honoraires;
- l'empêchement des travailleurs de retourner chez eux;
- l'isolement, notamment par la limitation des contacts des travailleurs avec leurs proches;
- les fausses promesses, tromperies ou non-respect des engagements dans le but de maintenir les travailleurs;
- les violences physiques ou sexuelles à l'encontre des travailleurs, etc.

Cela renvoie à des situations dans lesquelles des personnes sont contraintes à travailler par le recours à la violence ou l'intimidation, ou par des moyens plus subtils tels que la manipulation de dettes, la rétention de papiers d'identité ou la menace de dénonciation aux autorités migratoires[32]. L'OIT a défini un ensemble de 11 indicateurs pour le dépistage du travail forcé (OIT, 2012).

6.1.1.3. La discrimination en matière d'emploi et de profession

Selon la convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958[33], il s'agit de «Toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession».

La discrimination peut être directe: ce sont les règles ou les pratiques qui excluent ou désavantagent de façon expresse certains travailleurs et travailleuses.

La discrimination peut être indirecte: ce sont les règles ou les pratiques, en apparence neutres, mais qui affectent de façon négative et disproportionnée certaines catégories de travailleurs.

6.1.1.4. La liberté d'association et de négociation collective

Le principe de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective fait l'objet de deux conventions fondamentales de l'OIT: la convention (n°87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 et la convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective de 1949.

La liberté syndicale représente le droit des travailleurs et des employeurs de constituer les organisations de leur choix pour promouvoir et défendre leurs intérêts au travail, ou d'adhérer à de telles organisations, sans ingérence de l'une ou de l'autre partie ni de l'État. Ce droit s'applique à tous les travailleurs et employeurs, y compris ceux du secteur informel qui, en général, n'ont pas de

32 Source: Page thématique de l'OIT sur le travail forcé: www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--fr/index.htm.

33 Texte consultable ici: www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312256 .

contrat de travail. Il doit être garanti par l'État, indépendamment de la profession, du sexe, de la couleur, de la race, des croyances, de la nationalité ou de l'opinion politique.

La négociation collective est définie par l'article 2 de la convention n°152 de l'OIT comme «toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de:

a. fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou

b. régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou

c. régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs.»

La reconnaissance effective du droit de négociation collective suppose que les organisations de travailleurs soient indépendantes et non sous le contrôle d'employeurs ou d'organisations d'employeurs, et que le processus de négociation collective puisse se dérouler sans ingérence des autorités.

6.1.2. Ratification des conventions internationales relatives aux principes et droits fondamentaux au travail par le Mali

La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée le 18 juin 1998, identifie quatre PDTF[34]. Ces principes et droits fondamentaux sont protégés par les huit conventions internationales du travail reconnues comme fondamentales par l'OIT, et qui ont toutes été ratifiées par le Mali (voir *Tableau 12*).

▶ Tableau 12: Ratification des Conventions fondamentales de l'OIT sur les PDFT par le Mali

Principes et droits fondamentaux au travail	Conventions internationaux	Ratification au Mali (dates)
L'abolition effective du travail des enfants	Convention, (n° 138) sur l'âge minimum d'admission à l'emploi 1973	11 mars 2002 Age minimum spécifié: 15 ans
	Convention, (n° 182) sur l'Élimination des Pires Formes de Travail des Enfants	14 juillet 2000
L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire	Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930	22 septembre 1960
	Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, 1930	12 avril 2016
	Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957	28 mai 1962
L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession	Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951	12 juillet 1968
	Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	02 mars 1964
La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective	Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	22 septembre 1960
	Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	02 mars 1964

Source: élaboré par les auteurs sur la base du site de l'OIT (www.ilo.org/dyn/normlex/fr, consulté le 10 janvier 2020).

34 Disponible ici: www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--fr/index.htm.

Le Mali a ratifié ces normes fondamentales du travail et a progressivement développé ou adapté les textes nationaux (lois, décrets ou autres) selon les conventions. Cependant, des conventions très importantes par rapport à la gouvernance, et qui sont clefs pour l'agriculture, comme la Convention sur l'inspection du travail dans l'agriculture, 1969 (n° 129), et la Convention sur la sécurité et santé dans l'agriculture, 2001 (n° 184), ne sont pas encore ratifiées par le Mali.

Une analyse détaillée des textes de loi démontre que malgré le progrès en la révision législative, il y a encore de nombreuses lacunes et incohérences à combler entre les textes nationaux et les conventions internationales ratifiées (OIT, CEACR, 2018a; 2018b). En outre, le ministère du travail n'a pas la capacité de garantir la pleine application de la législation du travail, en particulier dans les zones rurales et en ce qui concerne les relations de travail informelles. Ces textes sont donc pour la plupart méconnus de la population en général et des ruraux en particulier, à cause de leur non-diffusion et du manque de suivi de leur application par les services de l'inspection du travail, les magistrats, la société civile et les partenaires sociaux. Avec l'appui de l'OIT, le Gouvernement s'est engagé dans des actions de politique et des programmes pour la réalisation des PDFT, qui ont eu des résultats importants mais qui n'ont pas abouti à une pleine réalisation de ces droits. Les principales causes de la persistance des violations des droits fondamentaux au travail au Mali sont liées à la faiblesse des capacités et des ressources, la situation de crise au Mali, les normes socioculturelles enracinées et la pauvreté généralisée.

6.2. Le cadre légal et règlementaire des principes et droits fondamentaux au travail au Mali

6.2.1. Le travail des enfants

Le Mali s'est doté d'un ensemble de règles pour lutter efficacement contre le travail des enfants.

Normes

L'abolition effective du travail des enfants est réglée par le Code du travail. La loi n° 2017-021 du 12 juin 2017 portant modification de la loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali, établit à son article L.187 l'âge minimum d'admission à l'emploi des enfants en entreprise, même comme apprentis, à 15 ans. La révision du décret n° 96-178/P-RM portant modalité d'application de certaines dispositions du Code du travail est en cours.

Donc, l'âge minimum d'admission au travail est de 15 ans pour les travaux non-dangereux et de 18 ans pour les travaux dangereux[35]. «Toutefois, le code autorise l'emploi des enfants de 12 à 14 ans dans les travaux légers qui ne sont pas susceptibles de compromettre leur santé et leur développement et qui ne sont pas de nature à porter préjudice à leur assiduité scolaire et à leur aptitude à bénéficier de l'instruction dispensée. Ainsi, il stipule que les élèves économiquement actifs ne puissent exécuter plus de 2 heures de travail par jour contre 4,5 heures pour les enfants non scolarisés» (UCW, 2009).

La Loi 92-020-du 23 septembre 1992 portant Code du travail au Mali a été modifiée par la loi n° 2017-021 du 12 juin 2017 en son article L.185, et interdit l'emploi des femmes et des enfants à des travaux excédant leur force et qui présentent des causes de dangers ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité. Plus précis, le décret 96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant modalités d'application de certaines dispositions du Code du travail en République du Mali, dispose en son article D.189-14: «dans les établissements

35 Conformément à l'article L 187 du Code du travail.

de quelque nature que soient, agricoles, commerciaux ou industriels, publics ou privés, laïcs ou religieux même si ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les entreprises familiales ou chez les particuliers, il est interdit d'employer les enfants de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans à des travaux excédents leur force, présentant des causes de dangers ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués sont susceptibles de blesser leur moralité».

D'autres textes complètent cette liste, comme l'Arrêté n°09-0151/MTFPRE-SG du 04 février 2009 complétant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans, qui a été révisé en 2017 (Arrêté n° 2017-4388 SG MTFP SG du 29 décembre 2017), mais l'adoption du projet de loi sur les travaux dangereux est encore en cours (OIT, CEACR, 2019a).

Politiques

Avec l'appui de l'OIT, le gouvernement du Mali a créé la Cellule Nationale de Lutte contre le Travail des Enfants (CNLTE) et a élaboré le plan d'action national pour l'élimination du travail des enfants au Mali (PANETEM 2011-2020). Le PANETEM vise à éliminer les pires formes de travail des enfants et renforcer la capacité du gouvernement. En soutien au PANETEM, un Appel à l'action contre le travail des enfants dans l'agriculture et une Feuille de route pour la lutte contre le travail des enfants dans l'agriculture ont été élaborés en 2015 (avec une révision de la Feuille de Route en 2017).

Le Comité Directeur National de lutte contre le travail des enfants (CDN), créé en même temps que la CNLTE, est un organe tripartite chargé de mener les consultations sur la nature et la portée des activités à entreprendre dans le cadre du Programme International de lutte contre le travail des enfants (IPEC) de l'OIT. Alors que la CNLTE est un service rattaché à la direction nationale du travail, le CDN est un cadre de concertation et d'orientations des actions de lutte contre le travail des enfants avec plusieurs ministères, les partenaires sociaux et les organisations de la société civile.

Il faut aussi signaler la mise en place des points focaux régionaux sur le travail des enfants auprès de toutes les Directions Régionales du Travail, composés d'inspecteurs et de contrôleurs du travail.

Malgré ces nombreuses actions et politiques ciblant l'élimination du travail des enfants, la législation ne cible pas les besoins spécifiques des enfants engagés dans le secteur informel et au sein de leur famille, qui représente presque 90 pour cent des enfants travailleurs. L'inspection du travail, qui souffre d'un manque chronique des moyens matériels et financiers, n'a pas fait de progrès sur le travail des enfants dans l'économie informelle.

Programmes

Dans l'application des textes et des politiques, plusieurs programmes ont été mis en œuvre par le gouvernement avec l'appui technique et financier de l'OIT, de la FAO, du Brésil, de l'UE, et des États Unis, entre autres.

Les programmes plus strictement ciblés sur le travail des enfants dans l'agriculture et dans la production du coton sont les suivants:

- CLEAR Cotton: un projet OIT (financé par l'UE et mis en œuvre avec le soutien de la FAO) pour éliminer le travail des enfants et le travail forcé dans la chaîne de valeur du coton, du textile et de l'habillement.
- Promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans la chaîne d'approvisionnement du coton: un projet OIT financé par la multinationale INDITEX.
- Le projet pour l'élimination du travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnements en Afrique (ACCEL Afrique)
- Le projet de Coopération Sud-Sud pour la promotion du travail décent dans les pays producteurs de coton (2015–2019), pour améliorer les conditions de travail dans le secteur coton, financé par le Brésil.
- Le projet FAO: Jeunesse au travail. Dans ce cadre, la Direction Nationale de l'Agriculture a réalisé la formation d'agents d'appui conseils à partir des boites à images sur l'utilisation des pesticides en agriculture et leurs conséquences.
- D'autres initiatives, comme le projet PRAEJEM «Promouvoir la cohésion sociale et le

renforcement des moyens de subsistance des jeunes/enfants travailleurs migrants par la mise en place de mécanismes de coordination nationaux et transnationaux en Côte d'Ivoire, au Mali et au Burkina» par l'ONG Save the Children (avec financement UE), cible les cercles de Sikasso et Kadiolo.

6.2.2. Le travail forcé

Le Mali interdit toutes formes de travail forcé, y compris l'esclavage. Or, dans le contexte du secteur agricole du Mali, l'esclavage traditionnel et la servitude pour dette (travail non-rémunéré à cause de la restitution d'une dette) sont les situations plus répandues de travail forcé.

Normes

L'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire présente encore de nombreuses lacunes par rapport à la législation malienne. L'esclavage a été aboli au Mali en 1905 pendant la période coloniale, et le Code Pénal de 2001 définit l'esclavage comme un crime contre l'humanité et un crime de guerre (Articles 29 et 31 du Code pénal, Loi N° 01-079 du 20 août 2001 portant code pénal, Journal officiel, 43e année, février 2002). Cependant à cette date, il n'y a pas de lois criminalisant spécifiquement la pratique de l'«esclavage par ascendance».

Un projet de loi criminalisant la pratique de l'esclavage a été élaboré par le Ministère de la justice sur proposition de la société civile entre 2013 et 2016, mais le processus a été bloqué et il n'est pas encore transformé en loi (Anti-Slavery International, 2019).

Par rapport au travail forcé, l'article L.6 de la Loi 2017-021, qui a modifié le Code du Travail, interdit le travail forcé. Des textes, comme la Loi contre la traite (article 7, Loi n° 2012-023 du 12 juillet 2012) et un comité national de coordination existent pour lutter contre la traite des personnes et pratiques assimilées. La Loi contre la traite criminalise l'esclavage qui est lié à la traite, mais l'esclavage par ascendance, qui n'est pas un résultat du recrutement, transport, et des autres actions spécifiées dans la définition de «traite», n'est pas criminalisé (OIT, CEACR, 2018a; 2018b; Anti-Slavery International, 2019).

Politiques

Le Plan d'Action National de Lutte contre la Traite des Personnes (2018-22) a été adopté en février 2019[36].

Programmes

Les programmes suivants ont pour but d'éradiquer l'esclavage traditionnel et la traite:

- «Combating Descent-Based Slavery Program»: Un programme financé par USDOS vise à combattre l'esclavage par acendance au Mali. Il a organisé une conférence dans la zone de Kayes en 2018 (USDOL, 2019).
- «Global Action Against Trafficking in Persons and the Smuggling of Migrants» un programme financé par l'UE et mis en œuvre par l'UNODC, l'UNICEF et l'OIM pour combattre la traite (USDOL, 2019).
- L'ONG Temedt a mis en place des campagnes de sensibilisation et de formation sur l'esclavage traditionnel (Anti-Slavery).

6.2.3. La discrimination en matière d'emploi et de profession

Au Mali, le principe de non-discrimination est protégé par plusieurs textes et politiques, y compris en ce qui concerne la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Normes

Le Mali est signataire des principaux cadres internationaux en matière d'égalité des sexes, comme le Programme d'action de Beijing, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). Par ailleurs, le Mali est aussi signataire des différents accords régionaux, tels quels la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme (Protocole de Maputo et la Déclaration

36 Voir: www.unodc.org/westandcentralafrica/fr/2019-02-01-lancement-pan-mali.html.

des chefs d'État et de gouvernement africains sur l'égalité des sexes en Afrique).

Le principe de l'égalité des sexes est consacré par la Constitution du Mali, qui dispose que tous les Maliens sont nés égaux en droits et devoirs et prohibe toute discrimination fondée sur l'origine, la race, l'ethnie, la religion ou l'opinion politique.

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession est réglée par la loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali, en l'article L.95 (égalité de rémunération). La loi n° 2017-021 du 12 juin 2017 a modifié cet article pour refléter «pleinement le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale» dans la mesure où il prévoit que «tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre salariés, quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut, leur handicap» (OIT, CEACR, 2018b). Il faut aussi citer l'adoption de la loi n° 2015-52 du 18 décembre 2015 instituant des mesures pour promouvoir une meilleure représentation des femmes dans l'accès aux fonctions nominatives et électives (30 pour cent minimum) (OIT, CEACR, 2018a).

Par rapport à l'accès aux terres agricoles aux femmes et aux jeunes, la Loi n° 2017-001 du 11 avril 2017 relative au foncier agricole, en son article 13 dispose que: «l'État et les Collectivités Territoriales veillent à assurer aux différentes catégories d'exploitations agricoles, et promoteurs d'entreprises agricoles, un accès équitable aux terres foncières agricoles. Toutefois, au moins 15 pour cent des aménagements fonciers de l'État ou des Collectivités Territoriales sont attribués aux Groupements et Associations de femmes et de jeunes situés dans la zone concernée». Même si 15 pour cent est encore un pourcentage limité, cette loi est considérée comme une avancée notoire dans la mesure où les femmes et les jeunes n'avaient pas de quota avant la loi et étaient souvent discriminés par rapport à l'accès à la terre, comme peut le laisser penser le faible taux de propriété de la terre des femmes (FAO, sans date).

Aussi, en vue d'assurer une meilleure représentativité des toutes les couches sociales dans l'accès au foncier agricole, le Décret n° 2018-0333 P-RM du 04 avril 2018 précise qu'un représentant des jeunes et une représentante des femmes sont membres des commissions foncières villageoises ou de fractions. Il faut maintenant donc veiller sur l'application de ces textes dans la pratique.

Politiques

Le document-cadre de politique nationale de l'emploi a été adopté en 1998, et sa stratégie est basée sur le développement humain durable et la lutte contre la pauvreté. Il a pour objectifs de:

- conforter et sécuriser les emplois privés existants et améliorer les performances dans l'emploi public;
- réduire le chômage et le sous-emploi en créant des emplois et en intensifiant les activités;
- accroître la demande de main-d'œuvre en zone urbaine et en zone rurale grâce au développement du secteur privé;
- améliorer l'offre de main-d'œuvre grâce à de meilleures formation et qualification adaptées aux besoins de l'économie;
- généraliser la promotion de l'emploi au niveau local en tenant compte des spécificités régionales et en privilégiant le recours à la haute intensité de main-d'œuvre;
- favoriser l'amélioration des conditions de travail dans les différents domaines d'emplois: emploi moderne, emploi informel, emploi rural, emploi temporaire; et
- rechercher à terme l'unification du marché du travail.

Le document retient cinq domaines d'intervention prioritaires: (i) l'emploi local, (ii) la promotion des travaux à haute intensité de main-d'œuvre, (iii) la formation professionnelle et technique, (iv) le développement des entreprises, et (v) l'emploi informel.

Ce document de référence nationale est décliné en document de politique pour les régions à travers des schémas directeurs régionaux pour l'emploi et la formation professionnelle.

Programmes

Plusieurs projets de coopération technique ont été mis en œuvre pour faciliter l'accès à l'emploi

productif pour les femmes et les jeunes, en surmontant les obstacles rencontrés dans le milieu rural. Par exemple, le Projet d'amélioration de l'employabilité des jeunes dans les circuits productifs financé par le Luxembourg (OIT); ou le projet de Formation professionnelle, Insertion et appui à l'Entrepreneuriat des jeunes Ruraux (FIER), qui est le fruit d'un partenariat entre le Gouvernement du Mali et le Fonds International de Développement Agricole (FIDA), qui a l'objectif de promouvoir l'accès des jeunes ruraux à des opportunités d'insertion et d'emplois attractifs et rentables dans l'agriculture et les activités économiques connexes.

6.2.4. La liberté syndicale et reconnaissance du droit de négociation collective

La Constitution de la République du Mali garantit la liberté d'adhérer et de former un syndicat. La Constitution dispose que «la liberté syndicale est garantie. Les syndicats exercent leurs activités sans contraintes et sans limites, autres celles prévues par la loi».

La liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont des droits indispensables pour promouvoir la démocratie, une bonne gouvernance du marché du travail et des conditions de travail décentes. À cause de la dispersion géographique et de la prévalence du travail familial et informel, il est difficile d'organiser les travailleurs agricoles au Mali (OIT, 2008).

Normes

Le Mali a ratifié en 1964 la convention n°98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949. Cette ratification se justifie par le fait que le pays nouvellement indépendant a voulu s'inscrire dans la logique de la protection du droit syndical en tant que principe constitutionnel (Coulibaly, 2019). Il a été transposé dans le Code du travail.

La liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective sont prévues par la loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali, notamment en ses articles L.78 (droit de négociation collective); L.233 (liberté de créer des syndicats), L.256 et L.257 (liberté d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat), L.236 (adhésion libre de la femme mariée à un syndicat), et L.257 (interdiction pour l'employeur de tenir compte de l'appartenance syndicale ou de l'activité syndicale du travailleur pour arrêter ses décisions en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, l'avancement, la formation, etc.); et par la loi n°02-053 du 16 décembre 2002 portant statut général des fonctionnaires, notamment en son article 19 qui impose les conditions de participation des fonctionnaires à l'élaboration des dispositions statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

Politiques

Le Gouvernement du Mali, dans le cadre du dialogue social, a signé avec les partenaires sociaux un «Pacte de solidarité pour la croissance et le développement» en 2001. La volonté de l'État de mettre le Dialogue social au centre de ses préoccupations a été affirmée lors du remaniement ministériel d'avril 2019, à travers la création d'un Ministère du Dialogue Social, du Travail et de la Fonction Publique et la mise en place d'une Commission Nationale du Dialogue Social. Les coopératives sont représentées au niveau national dans le cadre du dialogue par l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture du Mali (APCAM) pour le compte de la société civile. La Direction Nationale de l'Agriculture (DNA) participe à l'élaboration de conventions locales (chartes pastorales) qui ont comme objectif d'éviter et de gérer les conflits entre agriculteurs et éleveurs. Elle appuie la mise en place des interprofessions conformément à la Loi d'Orientation Agricole. Mais par rapport à l'agriculture, face à une situation où la plupart des travailleurs ne sont pas affiliés à cause de leur statut informel, les syndicats au Mali n'ont pas mis en place des stratégies pour l'expansion de la représentation. Toutefois, il convient de noter que le dialogue social souffre de «la faiblesse des capacités de négociation des différents acteurs pour une participation réelle dans la mise en œuvre de ce pacte de solidarité», et de «l'absence de détermination du niveau de représentativité des organisations syndicales de travailleurs» (OIT et République du Mali, 2011).

Il faut aussi citer qu'il y a des accords de négociation collective concernant le travail dans l'agriculture et le coton.

Programmes

Le Mali, avec l'appui de l'OIT, a promu plusieurs actions pour le renforcement des capacités des syndicats, comme le programme de lutte contre les pires formes de travail des enfants en zone cotonnière en 2007.

Cependant, il faut aussi noter que les organisations syndicales ont développé peu de programmes sur la promotion des PDFT, ou sur la sécurité et la santé au travail pour les communautés rurales, à l'image des efforts qui ont été menés par le GAWU au Ghana ou la UITA dans des autres pays africains (IUF, 2015).

6.3. La mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail dans le secteur rural au Mali

6.3.1. La situation des principes et droits fondamentaux au travail dans le secteur rural au Mali

Il faut ici souligner que la majorité des emplois en agriculture sont des auto-emplois, des travailleurs familiaux qui contribuent à l'exploitation familiale, des emplois saisonniers ou journaliers avec des accords informels (OIT et République du Mali, 2015). Cette structure du marché du travail rural a des implications très importantes sur l'application de la législation du travail, sur les conditions de travail, sur le dialogue social et même sur les données disponibles. Le rapport annuel de la Confédération Syndicale Internationale classifie le Mali parmi les pays où il y a des violations systématiques des droits des travailleurs (ITUC, 2020)[37].

En ce qui concerne le travail des enfants, des données récentes (issues de l'enquête à indicateurs multiples MICS de 2015, et publiés en 2016) estiment que 56,5 pour cent des enfants âgés de 5 à 14 ans au Mali sont impliqués dans le travail des enfants, et que 42,5 pour cent des enfants travailleurs sont engagés dans des travaux dangereux. Le rapport souligne que les régions de Sikasso, Koulikoro et Kayes, qui sont à prévalence agricole, sont celles qui ont le taux plus élevé de travail des enfants et de travail dangereux des enfants, avec un enfant sur deux, âgés de 5 à 7 ans, engagé dans le travail. L'agriculture est le principal secteur où les enfants travaillent: 81,9 pour cent des enfants de 5 à 14 ans engagés dans des activités économiques sont dans des activités agricoles. Il est aussi important de noter que près de 90 pour cent des enfants qui travaillent sont des travailleurs non rémunérés, la plupart engagés au sein de leur famille[38].

Bien que la Constitution du Mali de 1992 garantisse un enseignement gratuit et obligatoire, de nombreux enfants, en particulier les filles, ne fréquentent pas l'école à cause du manque d'écoles dans certaines communautés (qui sont soit très petites et éloignées, soit dans les zones affectées par la crise politique et sécuritaire). Même dans les communautés où les écoles sont accessibles, les parents n'ont pas les moyens pour payer des frais d'inscription, d'uniformes, de livres et de matériel, ce qui est souvent prohibitif au regard des revenues en milieu rural. En conséquence, même si l'âge de fin de scolarité obligatoire au Mali est de 15 ans, les taux de scolarisation sont peu élevés, et seuls 35,9 pour cent des garçons et 25,2 pour cent des filles accèdent à l'enseignement secondaire (OIT, CEACR, 2019b).

Par rapport au travail forcé, dit «par ascendance», plusieurs sources confirment que le phénomène existe dans certaines régions du Mali comme Kayes et celles du Nord. Même s'il n'y a pas de chiffres fiables disponibles sur le nombre d'esclaves au Mali, certaines estimations indiquent que jusqu'à 800,000 personnes en seraient victimes (Anti-Slavery International, 2019).

La discrimination au Mali est caractérisée surtout par une énorme différence entre les rôles et les opportunités de travail, d'éducation et de moyens de subsistance des femmes et des hommes, avec les femmes en conditions de désavantage par rapport à tous les indicateurs. Par exemple les femmes sont plus représentées dans les emplois informels que les hommes, elles

37 Voir: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_fr.pdf.

38 Voir: www.ucw-project.org/CountryDetails.aspx?id=130.

souffrent plus de sous-emploi et ont un taux de chômage presque quadruple à celui des hommes (1,4 pour cent contre 6,2 pour cent) (OIT et République du Mali, 2015). Les hommes ont trois fois plus de probabilité d'avoir un emploi formel, spécialement dans les zones urbaines (AfDB, 2011). La ségrégation professionnelle, à la fois horizontale, qui limite les femmes dans certains secteurs ou professions, ou verticale, qui rend difficile la représentation des femmes aux niveaux de responsabilité plus élevés, est une des causes de la persistance du désavantage des femmes au Mali. Les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont évidents (CEDAW, 2016, paragr. 31). En milieu rural, les femmes sont aussi en situation de désavantage par rapport à l'accès à la terre et au contrôle des décisions dans la production; par exemple, il n'y a que très peu de femmes cheffes d'exploitation cotonnière, et en conséquence, qui sont membre des coopératives cotonnières. Au Mali, le pourcentage des terres agricoles qui sont propriétés des femmes est minime: selon le recensement agricole (2004-2005) seulement 3,1 pour cent des terres appartiennent à une femme (FAO, sans date)[39].

Par rapport à la liberté d'association, il faut souligner qu'en raison de la structure du travail dans l'agriculture, qui inclus la production du coton, la majorité des travailleurs est engagée en tant que main d'œuvre familiale, sans contrat et souvent sans rémunération. Une conséquence de cette situation est que la majorité des travailleurs en agriculture ne sont pas affiliés à des organisations syndicales. Par rapport à la situation globale du Mali, il n'était pas possible d'avoir des chiffres sur le nombre de membres des principaux syndicats actifs dans le secteur coton, et donc il n'est pas possible de juger leur représentativité en termes relatifs et absolus. En 2017, il y a eu des plaintes devant le Comité d'Experts sur l'Application des Conventions et Recommandations (CEACR) par la Confédération syndicale des travailleurs du Mali (CSTM) «dénonçant des licenciements antisyndicaux massifs dans plusieurs secteurs d'activité» (OIT, CEACR, 2018)[40].

6.3.2. Faiblesses dans la promotion des principes et droits fondamentaux au travail dans le milieu rural du Mali

La promotion des PDFT dans le milieu rural du Mali présente de nombreuses forces et faiblesses. Parmi les forces, il y a l'ensemble des textes législatifs et des politiques qui sont pour la plupart adaptés aux conventions internationales. Toutefois, depuis plusieurs années, le Mali traverse une période de crise politique, sécuritaire et économique qui a affaibli sa gouvernance, également en termes de respect des droits, et aggravé les conditions de vie de la population.

Malgré les avancements en termes de révision des textes législatifs, des politiques et des programmes, de nombreuses faiblesses persistent dans la promotion des PDFT, surtout en milieu rural. Parmi ces faiblesses, il faut citer:

- Le manque de formation des structures techniques (CMDT, OHVN, DNA) et des ONG chargées de la formation et de l'encadrement des producteurs et de leurs organisations sur les PDFT;
- Le manque de formation et de sensibilisation des structures du réseau coopératif (C-SCPC, Fédérations Régionales, Unions et SCPC de base) sur les PDFT;
- Le manque de moyens des inspecteurs du travail chargés du contrôle de l'application des normes sur le travail en particulier les travaux dangereux;
- Le manque de coordination entre les acteurs (structures techniques et ONG) avec la Direction Nationale du Travail pour la réalisation de missions de sensibilisation sur le terrain.

Les coopératives - à tous niveaux - ont un rôle important à jouer dans la promotion des principes et droits fondamentaux au travail (PDFT), c'est-à-dire l'élimination du travail des enfants et du travail forcé ou obligatoire, et de toutes formes de discrimination, et la promotion de la liberté

39 Gender and Land Rights Database: www.fao.org/gender-landrights-database/data-map/statistics/en/ (consulté le 20/01/20).

40 Voir: www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3342790:NO (consulté le 20/01/20).

d'association et de négociation collective. Ce rôle dérive du fait qu'elles sont des acteurs centraux dans la filière du coton, et ont déjà par constitution une vocation au développement de leur communauté. L'adhésion aux PDFT doit être promue en parallèle des critères techniques de rentabilité et de qualité pour assurer la performance des SCPC et leur durabilité économique, sociale et environnementale.

Mais pour démarrer ce processus vertueux, il faut assurer la prise en compte et le respect des PDFT par les SCPC de base, les services d'appui aux coopératives (CMDT, OHVN, ONG), les industries de transformation (textiles et huileries) et les artisans locaux dans tous les processus de production, de commercialisation et de transformation du coton. Cependant, il y a des contraintes majeures tels que le manque de connaissances sur les PDFT et des ressources, pour la mise en œuvre des actions, des formations et politiques.

6.4. Connaissance des principes et droits fondamentaux au travail par les sociétés coopératives

Très peu de coopératives ont une connaissance suffisante des principes et droits fondamentaux au travail (PDFT) et du coût (en termes de viabilité économique, santé et développement) de leurs violations. Seulement 12 à 20 pour cent ont reçu des formations ou des sensibilisations sur les PDFT et la très grande majorité (80 à 88 pour cent) n'a reçu aucune formation sur ces thèmes (*Tableau A51*). Les formations ou sensibilisations reçues ont été réalisées par les agents de la CMDT dans le cadre du coton équitable (bio et conventionnel), du coton BCI ou les programmes de l'OIT sur le travail des enfants. La liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, avec des formations faites dans 20 pour cent des coopératives, est mieux connu que les autres PDFT, suivi de l'abolition effective du travail des enfants et de l'élimination de la discrimination hommes/femmes avec des formations dans 16 pour cent d'entre elles puis de l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire dans seulement 12 pour cent des coopératives. Celles qui ont reçu des formations sont celles des zones «Better Cotton Initiative» avec la CMDT et du coton bio-équitable avec l'ONG HELVETAS et la CMDT. Ces initiatives ont donc facilité la sensibilisation aux PDFT dans les coopératives qui y participent, alors que les SCPC qui cultivent le coton conventionnel n'en ont pas bénéficié. Le reste des coopératives n'ont reçu ni formation, ni information sur la législation malienne relative au travail des enfants (*Tableau A60*).

Les formations reçues ont été réalisées par les agents d'encadrement, les responsables des SCPC et les ONG. Souvent, la formation et l'information ne sont pas diffusées par les dirigeants / responsables des SCPC aux membres et donc l'information n'arrive pas jusqu'aux communautés. Les raisons évoquées pour expliquer la non-diffusion de ces messages de la part des dirigeants des SCPC à leurs

En plus d'une insuffisance de formation, il apparait que la qualité des formations et la diffusion de l'information en cascade jusqu'aux membres et aux exploitations ont été largement insuffisantes. La moitié de ces coopératives (50 pour cent) affirment que ces formations n'ont pas été satisfaisantes, dans la mesure où elles ont été réalisées sur une courte période et n'ont pas touché beaucoup de coopératives. Les formations reçues ont été diffusées par seulement 4 à 16 pour cent des coopératives. Plus de 9 coopératives sur 10 (96 pour cent) n'ont diffusé auprès de leurs membres aucun des messages relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail. Seules 4 à 8 pour cent des coopératives ont diffusé les thèmes relatifs à la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire et l'abolition effective du travail des enfants. Le thème sur l'élimination de la discrimination (homme/femmes) a fait l'objet de diffusion dans 16 pour cent des coopératives (*Tableau A49*).

membres sont, entre autres, la méconnaissance du contenu de ces thèmes, et donc l'inefficacité des formations le manque de formation/ renforcement des capacités et de moyens pour organiser et financer les formations en cascade (pour 28 pour cent des cas), et le manque de formation des dirigeants des SCPC sur ces thèmes (pour 20 pour cent des cas). Il faut donc réfléchir sur les modalités de formation et de renforcement des capacités afin d'assurer leur efficacité (*Tableau A50*).

6.4.1. Présence de clauses sur les principes et droits fondamentaux au travail dans les statuts des coopératives

Les statuts des sociétés coopératives, développés sur la base des statuts modèles de l'Acte Uniforme OHADA, ne contiennent pas de clauses relatives aux principes et droits fondamentaux au travail. Les réponses sont négatives pour 72 pour cent des coopératives concernant l'interdiction du recours au travail des enfants et au travail dangereux des enfants; 84 pour cent concernant l'interdiction du recours au travail forcé et des pratiques discriminatoires; 92 pour cent concernant la participation des femmes dans la gestion de la coopérative, et 76 pour cent concernant la promotion de la syndicalisation et l'organisation collective des producteurs et des travailleurs. Certaines coopératives ont donné des réponses positives qui ne sont pas en réalité basées sur une insertion de ces clauses dans leurs statuts, mais une application pratique ne serait-ce que partielle de certains thèmes comme la promotion de la syndicalisation et de l'organisation collective des producteurs avec 20 pour cent de réponses positives (existence de plusieurs syndicats de producteurs, et d'un cadre de négociation collective avec l'État), la non-discrimination conformément à leurs statuts actuels avec 16 pour cent de réponses positives (voir *Tableau A80*).

La grande majorité des coopératives (80 pour cent) est d'accord pour modifier ses textes pour insérer les clauses relatives aux principes et droits fondamentaux au travail, 16 pour cent n'ont pas pris de décision et une coopérative sur 25 soit 4 pour cent n'est pas d'accord avec l'élimination du travail des enfants sous prétexte que ceux-ci doivent apprendre à travailler (voir *Tableau A81*).

Les SCPC qui sont disposées à insérer des clauses sur les PDFT dans leurs statuts ont affirmé que ces éléments ne figurent pas dans le statut actuel principalement par méconnaissance de leur importance pour la SCPC. Les SCPC enquêtées affirment aussi que les PDFT sont devenus essentiels par rapport à l'évolution du mouvement coopératif au Mali, et que donc les coopératives de base sont disposées à harmoniser leurs statuts avec les textes en vigueur. En particulier, par rapport à l'implication des femmes dans la gestion de la coopérative, selon certain SCPC il est envisageable de modifier les statuts pour faciliter leur participation, qui aura aussi l'effet d'améliorer la gouvernance des SCPC par la participation de tous.

De toutes manières les modalités d'adhésion aux SCPC pour les femmes qui ne sont pas cheffes d'exploitation ont besoin d'être bien détaillées dans les règlements des SCPC. S'il n'y a aucun doute que la presque totalité des coopératives soient d'accord avec l'entrée des femmes dans leurs organisations, les réponses sont très nuancées par rapport aux mécanismes pratiques pour assurer l'égalité des chances entre hommes et femmes. En milieu rural, l'égalité hommes/ femmes n'est pas encore acceptée par la plupart des hommes. En effet, 60 pour cent des SCPC (selon l'expression des membres qui sont tous des hommes) y sont opposées.

Les SCPC qui sont favorables à une plus grande implication des femmes en tant que membres indiquent qu'une plus grande diversité dans la composition de la coopérative a les avantages suivants: (i) encourager les femmes à produire du coton; (ii) les convier à chaque rencontre pour recueillir leurs avis; (iii) obtenir leur contribution dans les travaux à réaliser; (iv) contribue à intéresser les femmes à la coopérative; et (v) les appuyer pour la réalisation d'activités génératrices de revenus (moulin, maraichage etc.).

Les SCPC qui ne sont pas favorables à l'implication des femmes en tant que membres indiquent que l'absence des femmes est due au fait que la SCPC a été créée selon le modèle des Association Villageoise (AV). Les AV avaient comme membres les chefs d'exploitations cotonnières qui étaient exclusivement des hommes; les femmes n'étant

pas productrices de coton étaient exclues. Ainsi, la question du genre n'avait pas été pris en compte dans les statuts des AV, devenues coopératives, et donc il n'y avait pas de mesure pour réduire les discriminations sur la base du genre. Les statuts des SCPC, établis sur la base de l'Acte Uniforme OHADA, ont continués à ignorer la problématique hommes-femmes. À cela s'ajoute le poids de la tradition, parce que l'entrée des femmes dans les SCPC pourrait être mal vu par la communauté. Face des traditions et de la réalité de la propriété de la terre au Mali, il sera donc très difficile de changer la situation par rapport à la participation des femmes sans des instruments législatifs et règlementaires qui s'appliquent à toutes les coopératives du secteur; et sans une volonté politique claire pour soutenir l'application effective de ces instruments. Les responsables de la Confédération des SCPC et des Fédérations régionales rencontrés lors de la recherche se sont tous dits favorables à une modification des statuts pour permettre l'entrée des femmes dans les coopératives et leur implication dans les prises de décision.

Dans l'analyse des besoins en termes de formation, par rapport aux PDFT, les SCPC enquêtées, n'avaient pas des connaissances sur ces thèmes, ont souhaités apprendre plus sur la prévention et l'élimination du travail des enfants et du travail forcé ou obligatoire, sur la promotion de l'égalité homme-femme dans la coopérative, et sur les façons de promouvoir la concrétisation de la liberté d'association.

6.4.2. L'élimination du travail des enfants

L'enquête a confirmé la prévalence du travail des enfants dans les exploitations du coton qui sont membres des SCPC, et dans les autres exploitations (comme les cultures de céréales et de maraichage) appartenant aux membres des communautés où il y a une SCPC.

D'une manière générale, le type et l'intensité du travail est fonction de l'âge et du sexe, mais cette différenciation n'est pas nette dans certaines zones où filles et garçons exécutent les mêmes activités (cas de Sikasso) ou que d'autres soient faites par les enfants de tous les âges (faire le guide des bœufs de labour et le gardiennage des animaux: bœufs, moutons, chèvres etc., la chasse des oiseaux ou des singes). Par rapport aux garçons de la tranche d'âge de 5 à 12 ans, 60 pour cent des coopératives enquêtées affirment qu'ils travaillent, contre 56 pour cent pour les filles. Les garçons exercent le rôle de guide des bœufs de labour, le gardiennage des animaux. Les filles font le gardiennage des enfants, les petits travaux domestiques, le ramassage des noix de karité. Une minorité (moins de 10 pour cent) signale que les filles font le gardiennage des animaux, la chasse des oiseaux dans les champs avant les récoltes ou la récolte du coton. Dans 24 pour cent des coopératives, les garçons de 5 à 12 ans ne travaillent pas contre 12 pour cent pour les filles. Aucune réponse n'a été donnée par 16 pour cent des coopératives pour les garçons et 32 pour cent pour les filles (voir *Tableaux A52 et A53*).

La situation est nettement différente par rapport à la tranche d'âge des 13 à 14 ans, où les enfants travaillent dans presque la totalité des SCPC. Par rapport aux garçons de la tranche d'âge de 13 à 14 ans, 96 pour cent des coopératives affirment qu'ils travaillent contre 92 pour cent pour les filles. À cet âge, les garçons font prioritairement le guide des bœufs de labour, le gardiennage des animaux, le labour avec la charrue, le semis avec le semoir et d'autres travaux champêtres (sarclage, récolte etc.). Une minorité des SCPC (4 pour cent) indique qu'ils font le chargement des camions coton. Les filles font l'aide-ménagère, le gardiennage des enfants et les travaux champêtres, suivi des travaux domestiques (cuisine, corvée d'eau, lessive) et le ramassage des noix de karité. Une autre minorité des SCPC (4 pour cent) signale que les filles font le guide des bœufs de labour et le gardiennage des animaux. C'est seulement dans 4 pour cent des coopératives (commune de Kouroulamini) qu'aucune information n'a été donnée sur le travail des garçons et filles de 13-14 ans (voir *Tableaux A52 et A54*).

Par rapport à la tranche d'âge de 15 à 17 ans, la totalité (100 pour cent) des coopératives affirment que garçons et aux filles travaillent. En fait, à cet âge ils sont considérés presque comme des adultes par rapport au travail. Les garçons font prioritairement le guide des bœufs de labour et le gardiennage des animaux, et d'autres travaux champêtres comme le labour avec la charrue, le semis avec le semoir le sarclage et la récolte. Les filles font les travaux domestiques (cuisine, corvée d'eau, lessive) ou l'aide-ménagère, et les travaux champêtres, suivi du ramassage des noix

de karité, de la récolte du coton, le maraîchage et même le labour avec la charrue (voir *Tableaux A52 et A55*).

D'une manière générale, les enfants de moins de 18 ans n'exécutent pas les mêmes tâches que les adultes selon 64 pour cent des coopératives, mais 28 pour cent estiment que les adultes et les enfants peuvent faire les mêmes travaux en tenant compte de la capacité de l'enfant, du temps de travail et des conditions d'apprentissage de l'enfant. Tableau A56. Il faut signaler que selon les constats des auteurs, les filles, avant leur mariage, travaillent dans les grandes villes comme aides ménagères pour chercher le trousseau de mariage, épargner de l'argent pour l'achat de vaches ou de petits ruminants (chèvres, moutons) qui leur serviront de capital dans leur futur foyer. Ces aides ménagères sont souvent victimes d'agressions sexuelles et de grossesses non désirées.

Selon l'enquête, les membres des SCPC, les femmes des communautés et même les enfants ont des idées claires sur les travaux que les enfants ne doivent pas faire, entre autres: (i) soulever des charges lourdes; (ii) utiliser les produits dangereux comme les pesticides; (iii) faire le bouvier surtout avec des animaux méchants ou mal dressés (guider les bœufs lors du labour) à moins de 7 ans; (iv) travailler en hauteur; (v) traverser ou travailler dans les cours d'eau (marigots, rivières). Il faut cependant souligner qu'en général, cela s'applique aux enfants de moins de 15 ans, parce que, comme observé précédemment, les enfants de 15-17 ans sont considérés des adultes par rapport au travail (et au mariage). En plus, guider les bœufs lors du labour est un travail qui est souvent fait par des enfants de moins de 12 ans.

Par rapport à la scolarisation, seulement dans 68 pour cent des SCPC enquêtées la totalité des enfants en âge scolaire vont à l'école, et plus que la moitié y va dans 24 pour cent des SCPC. Il faut rappeler qu'au niveau national, selon l'UNESCO, en 2018 le taux d'inscription à l'école primaire était du moins de 56 pour cent pour les filles, et de 62 pour cent pour les garçons, et donc la situation dans les SCPC est meilleure que dans le reste du pays. Il faut aussi considérer qu'à partir de la crise politique, dans des zones entières du Mali (pas les zones cotonnières) les écoles ont été fermées, ce qui a affecté la moyenne nationale. Le taux de fréquentation scolaire dans les communautés des SCPC est donc meilleur que le taux national. Le taux de scolarisation est beaucoup plus élevé dans la commune de Boudofo (Kita) fréquentation est jugé acceptable par les coopératives et dans les petites coopératives où la totalité des enfants en âge scolaire vont à l'école respectivement dans 100 pour cent et 89 pour cent de ces coopératives (voir *Tableau A57*).

Cependant, le taux de scolarisation n'est pas le seul indicateur à prendre en compte: en fait, plus de 8 coopératives sur 10 (84 pour cent) affirment que les enfants qui vont aussi à l'école, travaillent également. Les enfants scolarisés qui travaillent sont le plus souvent utilisés par leurs parents durant les périodes de vacance ou les jours fériés (voir *Tableau A58*).

Cependant, il est à noter que en 2019 certains enfants ont dû chômer des cours à l'école pour effectuer des travaux champêtres, ainsi 8 enfants sur 10 ont été utilisés pour le labour pendant une semaine durant l'année scolaire. En 2019, en fait, l'année scolaire a été exceptionnellement prolongée jusqu'en juillet (suite aux nombreuses perturbations dues aux grèves des enseignants) contrairement aux années passées où elle prenait fin en juin. Cette prolongation a coïncidé avec la période du labour des terres, et la plupart des enfants ont dû laisser l'école pour le travail.

Les contraintes qui empêchent les enfants en âge scolaire d'aller à l'école sont nombreuses, parmi lesquelles, il faut citer: (i) distance pour aller à l'école dans un autre village, et manque de moyens financiers, dans 12 pour cent des coopératives (soit 3 coopératives sur 25); (ii) le manque de moyen financier seul des parents dans 28 pour cent des cas (soit 7 coopératives sur 25); (iii) insuffisance de la main d'œuvre et manque d'équipement, dans 12 pour cent des cas (soit 3 coopératives sur 25); (iv) problème de santé de l'enfant, dans 16 pour cent des cas (soit 4 coopératives sur 25); (v) refus de l'enfant, dans 4 pour cent des cas (soit 1 coopérative sur 25); (vi) abandon de l'école pour travaux champêtres ou gardiennage dans 8 pour cent des coopératives (soit 2 coopérative sur 25). Certaines coopératives qui représentent 20 pour cent (soit 5 coopératives sur 25) estiment qu'aucune contrainte n'empêche les enfants en âge scolaire d'aller à l'école, car, selon elles, les enfants qui vont à l'école, travaillent seulement pendant les vacances et les jours fériés

(voir *Tableau A59*). Même si le nombre d'enfants qui ont été contraints d'abandonner l'école à cause des travaux effectués dans les familles ne parait pas élevé, il est signalé dans les focus groups que certains enfants l'ont abandonné pour aller chercher de l'argent (cas de Kodala dans le cercle de Kita) ou chercher les bœufs de labour en divagation ou pour faire le berger (cas de Bougoula dans le cercle de Bla), d'autres par manque de moyens financiers des parents pour le paiement des frais scolaires, par manque d'encadrement de l'enfant par ses parents ou pour des problèmes d'hébergement, dans la mesure où l'école se trouve dans un autre village.

Perception des membres de la coopérative sur les enfants qui travaillent au champ.

Les focus groups et les entretiens ont confirmé que le travail des enfants est considéré dans les milieux ruraux et traditionnels comme une formation relevant de la socialisation de l'enfant à travers l'apprentissage. Cette opinion semble partagée par la majorité des cadres intellectuels et même les autorités administratives et judiciaires, même si ceux-ci reconnaissent soit des abus chez certains parents, soit l'exposition de l'enfant à des risques graves pour des types de travaux particulièrement dangereux pour eux.

D'une manière générale, selon les parents, les enfants travaillent pour leur permettre d'apprendre le métier d'agriculteur ou de ménagère, d'assurer la relève des parents, de préparer leur avenir et pour combler le manque de main-d'œuvre au sein des exploitations agricoles. À Seme Benkady (Kita) une femme a dit ceci: «si tu n'apprends pas à l'enfant à travailler, il finira par être fainéant ou voleur».

Au plan socio-économique, c'est surtout les contraintes économiques qui justifient le travail des enfants. Le manque de main d'œuvre, d'équipement ou de moyen financier sont les arguments très souvent cités pour justifier l'utilisation des enfants pour les travaux dangereux. Il faut mettre en relation les faibles revenus des coopératives et des exploitations agricoles membres avec le nombre d'enfants qui travaillent.

Mais il y a aussi des autres raisons d'ordre plus générale à cause du travail des enfants: (i) le départ massif des adultes en exode ou sur les sites d'orpaillage, créant ainsi un manque d'actifs au sein des exploitations agricoles, surtout lorsque les ressources de l'exploitation ne permettent pas d'engager un travailleur saisonnier ou un migrant, (ii) l'inadéquation entre les objectifs de production de coton avec la disponibilité en main d'œuvre dans les exploitations et coopératives qui produisent beaucoup de coton, (iii) et le non-paiement par les parents des frais scolaires qui conduit au renvoi de l'enfant de l'école et à son utilisation comme actif de l'exploitation.

Le focus groups ont aussi montré que certains SCPC ne sont pas d'accord avec la notion de travail des enfants (voir par exemple le cas de Yassoumbougou dans la région de Sikasso). Les membres de cette coopérative estiment que «les enfants ne font que l'apprentissage, mais ne travaillent pas en tant que tel. En cas de manque de main-d'œuvre, ils peuvent aider les parents». Même si tous les dirigeants ne sont pas d'accord sur la notion de travail des enfants, ils reconnaissent tous ses conséquences. Ils disent entre autres que: «Les enfants qui font des travaux dangereux ne peuvent pas se développer comme les autres. Le travail des enfants est mauvais, il réduit les capacités de l'enfant, nuit à sa santé et peut conduire à des handicaps».

Il y a donc des contradictions entre l'interprétation du travail des enfants comme une stratégie d'apprentissage et socialisation, et la conscience de ses conséquences, aussi graves. La décision de faire travailler les enfants est prise en connaissant le plus souvent les risques et dangers qui y sont liés comme rendre l'enfant malade (blessures, fractures, entorses, maux de poitrine, etc.) ou affecter sa scolarité ou son développement physique et mental.

Selon les enfants eux-mêmes, comme recueilli lors des focus groups, les parents leur demande de travailler pour se décharger un peu de leurs multiples tâches de tous les jours. Les enfants ont eux-mêmes une parfaite connaissance des travaux dangereux dont l'exécution peut porter atteinte à leur santé et à leur développement. Ils racontent:

«Les enfants ne doivent pas faire la construction de maison, la fabrication de briques, creuser les puits, porter sur leur tête des charges lourdes, puiser de l'eau pour le maraîchage. Ils ne doivent pas faire le bouvier (guider les bœufs lors du labour), couper les arbres, faire du charbon, cueillir les mangues sur

un arbre, faire les traitements avec les pesticides, les travaux champêtres manuels, tous travaux dont l'exécution dépasse leurs forces physiques et même mentales. Pour les filles, piler le mil peut faire mal à la paume des mains et puiser de l'eau peut faire mal à la poitrine».

Parmi les participants aux focus groups, il y a des enfants qui ont témoigné avoir été victimes d'entorses, de fractures, de blessures graves, de fatigues et de problèmes respiratoires. Ces problèmes ont affecté la santé et les résultats scolaires des enfants concernés.

Certains enfants témoignent sur les conséquences de leur travail.

Témoignage garçons: *(1) «J'ai eu mal au dos en me courbant pour le sarclage»; (2) «j'ai eu des maux de poitrine suite au labour avec la charrue»; (3) «j'ai été blessé avec les tiges de maïs coupées lors de la récolte»; (4) «j'ai eu des plaies à ma main suite à la récolte manuelle des arachides».*

Témoignage filles: *(1) «Le travail sous l'eau m'a donné des plaies au pied»; (2) «j'ai eu des plaies à la main suite au pilage du mil»; (3) «j'ai eu mal au cou après avoir transporté une charge lourde».*

Les focus groups et les entretiens ont aussi identifié des recommandations à mettre en œuvre au niveau d'exploitation agricole ou de SCPC pour éliminer le travail des enfants. Quelques recommandations ont été faites par les personnes enquêtées:

- Bien dresser les bœufs de labour, de sorte qu'ils ne soient pas conduits par des bouviers, et dresser les bœufs pour apprendre à faire le labour sans guide.
- Ne pas dépasser les capacités de travail des enfants qui travaillent dans les champs (par rapport à leur âge) et éviter que les enfants fassent des travaux lourds et dangereux.
- Faire prendre par les SCPC des engagements sur le travail des enfants, et définir les mesures de lutte.
- Former les membres des SCPC sur des droits des enfants qui ne sont pas à sacrifier pour les intérêts de leurs parents.

Ces recommandations démontrent que les SCPC et les communautés quand elles sont sensibilisées au travail des enfants, sont essentielles dans l'identification et la mise en œuvre des solutions faisables dans la réalité des zones cotonnières. La moitié des coopératives enquêtées (52 pour cent) affirme avoir eu connaissance (information, formation) de la législation malienne sur le travail des enfants soit à travers la CMDT (Better Cotton Initiative, coton bio-équitable) ou à travers les médias publics (radios, télé). Les 40 pour cent des coopératives restantes n'ont reçu ni formation, ni information sur la législation malienne relative au travail des enfants (voir *Tableau A60*).

6.4.3. L'élimination du travail forcé

Il faut en premier lieu mentionner que les zones cotonnières ne sont pas parmi les zones du Mali où l'esclavage traditionnel est répandu. L'enquête n'a donc pas touché les zones où l'esclavage traditionnel est plus commun. La notion de travail forcé a été la plus difficile à identifier lors de l'enquête et des focus groups à cause de la sensibilité de la question et de la difficulté de définir le travail forcé à travers des indicateurs simples et pertinents pour le milieu rural du Mali. Du fait d'un recours majoritaire aux travailleurs familiaux ou communautaires dans la production de coton, pour lesquels il est difficile d'identifier le critère de contrainte nécessaire à l'identification des situations de travail forcé, l'enquête s'est concentrée sur les conditions de travail des quelques travailleurs migrants recrutés. Les résultats de l'enquête et des focus groups (même avec les travailleurs migrants) montrent que le travail forcé n'est pas répandu dans les zones cotonnières.

Un des indicateurs de travail forcé est le non-respect des engagements par rapport au contrat de travail et la retenue des salaires. La totalité des SCPC enquêtées affirment ne pas être au courant de cas de victimes de fausses promesses ou de non-respect des engagements pris par leurs employeurs, ou des cas d'esclavage (y inclus l'esclavage traditionnel) dans leur communauté. Elles ont simplement signalé n'avoir pas d'avis sur la question. Cela est pareil au cas de confiscation du salaire des migrants où 96 pour cent des coopératives disent ne pas avoir de cas. Une seule coopérative de la commune de Zégoua qui est frontalière avec la Côte d'Ivoire (cercle de Kadiolo) indique avoir eu des cas de confiscation

de salaire il y a de cela plusieurs années et que cela n'existe plus de nos jours (voir *Tableaux A61 et A62*). Selon les dirigeants des coopératives, les raisons qui pourraient de façon théorique motiver la confiscation du salaire du migrant comme entre autres: la mauvaise exécution du travail confié au migrant, l'échec de la campagne, et le retard de paiement des recettes du coton. Mais dans les SCPC enquêtées, ces cas ne sont pas très courants.

Les conditions de vie et de travail des travailleurs migrants dans les zones cotonnières enquêtées ne sont en général pas propices à ce type de violations. En fait, la presque totalité de ceux-ci font le déplacement par manque de terres cultivables ou de terres fertiles dans leur zone d'origine et pour chercher des revenus plus hauts. La plupart d'entre eux compte y rester définitivement, en tout cas le temps nécessaire à la satisfaction de leurs besoins.

Selon des modalités différentes dans chaque région et communauté, les migrants reçoivent des terres à cultiver et concluent des accords pour le partage des heures de travail sur leurs terres et sur les terres des propriétaires, et aussi, parfois, pour le partage des produits de la récolte. Dans certaines zones, les agréments sont plus favorables aux migrants que dans d'autres. En tous cas, ce sont des accords informels à interpréter par les parties et qui ne sont ni contrôlés ni garantis par les autorités en cas de violations.

L'enquête et les focus groups ont montré que les migrants ont le choix de retourner chez eux à tout moment sans aucune opposition de leurs logeurs. *«Aucune mesure ne nous empêche de retourner chez nous»* affirment-ils. À Faraba (Bougouni) un migrant affirme *«qu'il aura des problèmes à retourner chez lui, non pas à cause de son tuteur, simplement parce qu'il n'y dispose plus de terres cultivables».* En général, les migrants se préparent financièrement avant de migrer, ce qui leur permet d'éviter de s'endetter dans la zone de migration à leur arrivée. À Sadié un migrant affirme: *«Nous sommes venus de chez nous (Yorosso) avec un peu d'argent pour notre installation».*

Un migrant venu de Koutiala installé à Sadié (cercle de Bougouni) explique que *«le migrant est considéré, malgré la distance, comme étant un envoyé de la famille d'origine à qui il rend tous les comptes dans les moindres détails. À la fin de la commercialisation, il fait le compte rendu des recettes et des dépenses effectuées. L'exploitation migrante ne fait rien seule. Elle est partie intégrante de l'exploitation d'origine qui peut lui envoyer des bœufs de labour ou de la main d'œuvre complémentaire».*

Malgré ces précautions, certains migrants s'endettent auprès de leur logeur et si le remboursement est fait normalement, il ne se passe aucun problème. À Faraba (Bougouni) un migrant affirme *«je me suis endetté trois fois auprès de ma logeuse, la dette a été remboursée sans problème et sans aucune condition».*

Mais il y a aussi des cas d'abus de confiance entre migrants et employeurs existent de part et d'autre. À Sadié (cercle de Bougouni) un migrant affirme: *«Oui, il y a eu des cas de fausses promesses avec un de nos ressortissants installé dans un autre village. Ce dernier a été employé à faire un travail pour lequel tout l'argent n'a pas été payé jusqu'à présent».* Il y a aussi des cas où certains migrants s'endettent mais repartent sans payer la dette à leur employeur. À Kodala (cercle de Kita) *«un logeur a été victime du vol de 40 000 FCFA par un migrant qui a fui sans laisser de traces».*

Sur la base de l'enquête et des focus groups, il est à noter que si des fausses promesses et des violations des dispositions contractuelles peuvent arriver, ce sont des faits isolés qui ne suffisent pas à caractériser des situations de travail forcé.

L'enquête a aussi montré que 76 pour cent des SCPC affirment de n'avoir pas rencontré de cas des travailleurs (migrants ou non) qui sont obligés de travailler des heures excessives dans de conditions pénibles, et sans accès à un logement adéquat, ou de n'être pas au courant de tels cas, alors que le 24 pour cent déclarent que les migrants et les autochtones travaillent et logent dans les mêmes conditions (voir *Tableau A63*). Par rapport aux mesures visant à empêcher les migrants de retourner chez eux, 52 pour cent des SCPC signalent qu'il n'y a pas de problème de retour des migrants chez eux, et aucune mesure d'empêchement n'existe dans leurs organisations paysannes, 32 pour cent indiquent n'avoir pas de cas de ce genre connu, 12 pour cent des coopératives indiquent n'avoir également pas de cas vécu mais que cela est possible si le logeur apprécie bien le migrant. Une des coopératives

Les résultats de l'enquête prouvent qu'à l'exception des tâches ménagères, les garçons et les filles exécutent les mêmes travaux champêtres (guide des bœufs de labour, gardiennage des animaux, semis, sarclage, récolte, et même le labour avec la charrue).

enquêtées a signalé le retour, cette année de trois migrants dans leurs villages d'origine sans aucune contrainte (voir *Tableau A64*). Par rapport à la limitation des contacts des migrants avec leurs familles et ou leurs amis, 92 pour cent des coopératives signalent qu'il n'y a aucune limitation dans les contacts des migrants, 8 pour cent n'ont pas donné d'avis. Certains ont signalé que les migrants sont en contact permanent avec leurs familles, d'autres indiquent que les employeurs ne sont même pas au courant des contacts téléphoniques des migrants (voir *Tableau A65*).

Si le phénomène d'esclavage par ascendance n'est pas très perceptible en zone cotonnière, il existe dans d'autres localités du pays. Selon un article de presse paru en août 2019: «Dans plusieurs localités de la région de Kayes (Diéma, Yelimané, Nioro du Sahel...), les esclavagistes, adeptes d'un esclavage par ascendance, dictent leur loi au vu et au su de tout le monde. Ils empêchent des personnes de leurs droits élémentaires de cultiver leurs champs, de réhabiliter leurs maisons, d'enterrer leurs morts etc. Dans le cercle de Diéma, plus précisément dans le village de Kaïnera, des dizaines de personnes dont de nombreux enfants ont dû ainsi tout abandonner pour se réfugier à Bamako, la capitale malienne» («Le Républicain», 2019). Les zones citées dans cet article se trouvent hors de la zone cotonnière du Mali.

6.4.4. La non-discrimination en matière d'emploi et de profession

L'enquête s'est ici concentrée sur les inégalités hommes-femmes, par rapport à l'adhésion aux SCPC et aux conditions de travail et de rémunération, et sur les conditions de travail des migrants. La discrimination contre les femmes dans les domaines économiques et sociaux trouve ses racines dans les structures sociales du milieu rural malien, et pour ces raisons est généralement acceptée ou considérée comme inévitable par la plupart des membres des communautés et des SCPC. Dans ce contexte, compléter et vérifier les informations recueillies par l'enquête à travers les focus groups avec les femmes s'est révélé nécessaire. Plus de la moitié des SCPC enquêtées (52 pour cent) affirment qu'une différence de traitement existe entre hommes et femmes, et pour les 48 pour cent restant, le salaire est fonction de la production et non de l'origine ou du sexe de la personne (voir *Tableau A67*). En outre, l'enquête n'a pas permis de démontrer de différence significative de traitement entre travailleurs résidents et migrants.

6.4.4.1. Adhésion des femmes comme membres des coopératives

Même si un des sept principes coopératifs est la participation ouverte à tous, les SCPC ne comptent presque aucune femme parmi leurs membres. La cause de cette profonde différence de genre est à rechercher dans les critères d'affiliation des membres, basés sur la propriété des exploitations de coton, qui est traditionnellement détenue par les hommes. Les femmes cheffes d'exploitations, et en conséquence membres des SCPC, ont obtenu ce rôle à la suite du décès de leur mari et de l'absence d'autres hommes parmi les membres de leur famille. Cependant, les femmes sont très impliquées dans la production du coton, dans toutes ses étapes, soit dans les exploitations cotonnières membres des SCPC, soit parfois dans des exploitations autonomes sur des terres assignées aux femmes par le chef du village.

L'impossibilité matérielle d'adhérer aux SCPC pour les femmes a des implications négatives sur leur capacité à produire et à générer des revenus, en plus des répercussions sur leur autonomisation, participation et pouvoir de négociation.

N'étant pas membres des coopératives cotonnières, les femmes ne sont donc pas servies

en engrais ou en semences directement par celles-ci. Elles sont servies soit par leur époux, soit en achetant les engrais au marché et en payant le plus souvent au comptant, pendant que les hommes membres des coopératives cotonnières bénéficient de crédits sur 8 à 10 mois (qui sont donc remboursés après la vente du coton). Cette impossibilité d'acheter des engrais à crédit crée une grande différence au niveau de la productivité agricole, dans un contexte où la plupart des producteurs ont des liquidités limitées et où l'accès aux services financiers est lui aussi limité.

L'enquête et les focus groups ont présenté l'opportunité d'explorer avec les SCPC la possibilité de faciliter l'adhésion des femmes en tant que membres. Les dirigeants des SCPC dans leur presque totalité (92 pour cent) affirment qu'une femme productrice de coton pourra dans le futur être membre de leur coopérative. Mais il y a aussi une minorité des SCPC (dans les cercles de Kadiolo et de Bla) qui n'est pas favorable à l'adhésion des femmes. La raison de cette opposition est à rechercher dans le poids de la tradition qui place la femme sous l'autorité de l'homme. Les focus groups ont montré que les femmes souhaitent elles-mêmes adhérer aux SCPC. Elles demandent aussi que des facilités leur soient faites par rapport à l'accès aux équipements, à la qualité des terres assignées aux femmes, et à l'appui des hommes dans le labour et les traitements phytosanitaires du coton.

Toutefois il existe des associations ou coopératives féminines dans chaque village. Ces organisations féminines travaillent ensemble dans les domaines du maraîchage, de la transformation des produits de la récolte (karité) ou des produits alimentaires. La plupart de ces organisations féminines sont confrontées à un manque d'eau, d'équipements, de clôture et de moyens de transport des intrants et produits, et même de réseau téléphonique dans le but de faciliter les échanges. Dans certains cas, la coopérative des producteurs de coton ou la mairie appuie les femmes dans la limite de leurs moyens, mais sans pour autant arriver à résoudre leurs problèmes. Les femmes estiment qu'elles ne bénéficient pas assez d'appuis de la part des ONG et autres partenaires de développement. Par ailleurs, la collaboration des organisations féminines entre elles est assez limitée.

Par rapport à la discrimination faite aux femmes, la CMDT a indiqué avoir créé récemment, en son sein un service formation et innovations techniques qui prend en compte le genre. Le service a déjà recensé plus de 4 200 groupements féminins en zone CMDT dont 4000 sont fonctionnels.

6.4.4.2. Conditions de travail, de rémunération et d'accès aux activités génératrices de revenu des femmes et des travailleurs migrants

Les sociétés coopératives utilisent la main d'œuvre familiale en priorité dans les exploitations familiales. Cette ressource est complétée, le cas échéant, par trois types de main d'œuvre: permanente, occasionnelle ou saisonnière. La main d'œuvre saisonnière ou occasionnelle est utilisée dans 68 pour cent des coopératives, contre 44 pour cent pour les permanents. Toutes ces mains d'œuvre travaillent sans contrat formel, sur une base de confiance mutuelle. La majorité des femmes dans les communautés de la zone cotonnière ne sont pas des travailleuses salariées, mais plutôt des travailleuses familiales collaborant à l'entreprise ou à l'exploitation familiale, des travailleuses indépendantes (qui travaillent seules ou en groupement) dans les champs qui leur sont affectés, ou une combinaison des deux situations.

L'enquête et les focus groups ont permis d'identifier des différences significatives dans les conditions de travail et de rémunération entre les hommes et les femmes (en plus des différences déjà constatées sur d'autres aspects, voir section précédente). Plus de la moitié des SCPC (52 pour cent) affirment qu'une différence de traitement existe entre hommes et femmes (voir *Tableau A67*).

Par rapport à la rémunération, il existe des différences marquées entre les hommes et les femmes, mais pas dans toutes les communautés. Selon l'enquête, les rémunérations journalières des hommes varient de 1 000 à 2 000 FCFA, contre 500 à 750 FCFA pour les femmes. Le travailleur peut se faire payer à raison de 7 500 FCFA à 15 000 FCFA par mois ou 60 000 à 150 000 FCFA par an (voir *Tableau A66*). Les femmes travaillent quelquefois comme journalières, mais pas comme saisonnières ou permanentes. Dans d'autres cas, aucune différence n'a été constatée entre

hommes et femmes dans les taux journaliers individuels qui sont fixés pour hommes et femmes à 1 000 FCFA à Sikasso, et 1 500 FCFA à Kita. Dans ces deux zones, hommes et femmes font exactement les mêmes travaux, ensemble, et avec la même intensité. Il n'y a pas de différence non plus entre membres de la communauté et travailleurs migrants en matière de rémunération.

Mais des différences sont toutefois constatées au niveau des groupes de travail internes des SCPC où un écart de taux est constaté entre les membres du groupe et les non-membres (qui sont souvent des travailleurs journaliers), et entre les hommes et les femmes membres des groupes de travail. Cette différence peut être considérée comme une discrimination à l'endroit des non-membres des groupes de travail d'une part et des femmes membres d'autre part. En particulier, pour les groupes de travail, les montants sont les suivants:

- Groupe d'hommes: 600 FCFA/personne/jour si un actif de l'exploitation est membre du groupe et 750 FCFA/personne/jour pour les non-membres.
- Groupe de femmes: 500 FCFA/personne/jour si une femme de l'exploitation est membre du groupe et 750 FCFA/personne/jour pour les non-membres.

Les explications avancées par certaines coopératives pour expliquer les raisons de la différence de rémunération constatée entre hommes et femmes proviennent soit des différences entre les types de travail effectués par les hommes et par les femmes; soit à la perception de ces différences. Parmi ces explications, la capacité de travail, ou la qualité du travail des hommes, est considérée supérieure à celle des femmes, ou les femmes travaillent moins en démarrant plus tard à cause des autres responsabilités qui leur incombent (gestion du foyer). Les hommes des SCPC considèrent également que le volume de travail est plus important pour les hommes que pour les femmes, et que les hommes exécutent des travaux plus pénibles alors que les travaux plus légers sont confiés aux femmes. Ces éléments sont à nuancer en prenant en compte le fait que la plupart des répondants à l'enquête et aux focus groups étaient des hommes et que les répondants sont soumis à l'influence et au poids des traditions sociales du milieu.

6.4.4.3. Conditions de travail et de rémunération des travailleurs migrants

Aucune différence de conditions de travail et de rémunération n'est constatée dans la totalité des coopératives enquêtées entre les résidents et les travailleurs migrants (hommes).

Les conditions d'hébergement et de nourriture des migrants varient peu d'une zone à une autre. La presque totalité des migrants travaillent pour eux-mêmes. Ils consomment et/ou vendent leurs productions agricoles annuellement. Les migrants sont présents dans 80 pour cent des coopératives enquêtées et travaillent majoritairement (90 pour cent) dans les champs pour cultiver principalement le coton et les cultures vivrières (maïs, mil, sorgho, etc.) puis, de façon marginale comme berger ou ouvrier (10 pour cent). Ils proviennent à 90 pour cent d'autres localités du Mali, donc il s'agit en large majorité de migration interne, et le reste d'autres pays comme la Côte d'Ivoire ou le Burkina Faso (voir *Tableau A68*). Dans la coopérative de Faraba (cercle de Bougouni): 17 migrants venant de 12 localités différentes dont 11 du Mali et 1 du Burkina Faso ont participé à l'entretien avec la coopérative. Au Mali, le cercle de Koutiala (vieux bassin cotonnier du Mali déjà saturé) a l'effectif le plus élevé avec 47 pour cent du total des migrants, suivi de Yorosso, son voisin avec 12 pour cent. Un migrant venu du Burkina Faso explique comment il est arrivé à Faraba dans le cercle de Bougouni: *«J'ai quitté le Burkina pour venir chercher ma grand-mère au Mali. Sur le trajet, j'ai perdu mon argent et mes pièces d'identité. C'est à partir de ce moment que j'ai travaillé comme main d'œuvre saisonnière pendant cinq ans avant de m'installer définitivement dans ce village où j'ai pris une femme en mariage»*.

La moitié des migrants travaillent à leur propre compte et se font payer par la production de leur champ. Il est très intéressant de réfléchir sur les conditions d'accès à la terre (Voir Encadré 1). Un migrant peut se faire loger par un autre migrant, mais la terre à cultiver et le site pour la construction de son habitat lui sont donnés par les autochtones, aux mêmes conditions que les autres migrants. La superficie octroyée est fonction de la charge familiale du migrant.

Alors que l'âge moyen des migrants qui ont participé aux focus groups se situe entre 36 ans (à Sadié) et 48 ans (à Faraba), la plupart d'entre eux ne sont pas encore mariés. Un cas très intéressant pour la recherche est celui de Faradjélé Karanga (Bougouni), où les migrants sont arrivés plus récents et sont plus jeunes - avec une durée moyenne de migration de seulement 3 mois et un âge moyen de 16 ans. Il s'agit donc d'enfants qui migrent seuls pour chercher du travail à court terme. Ces jeunes/enfants qui migrent seules sont exposés à plusieurs sortes d'abus de la part de leur employeur et même la communauté de destination et de transit.

En général, il est ressorti des focus groups que les migrants ne sont pas endettés. Ils travaillent pour leur logeur moyennant un salaire qui est journalier pour certains et mensuel pour d'autres. Il n'y a aucune différence de salaire entre ces migrants et les autochtones et les salaires sont payés régulièrement selon les migrants. Hormis les cas de maladie ou de décès, les jours d'indisponibilité du migrant sont restitués en jours supplémentaires de travail. Même si dans certain cas les migrants ont été amenés à exécuter des travaux qui n'étaient pas convenus au départ, selon eux, ces situations n'ont pas représenté un abus.

Par rapport aux modalités de paiement, les migrants sont payés soit en espèces soit en nature. Les migrants qui se font payer en espèces perçoivent une rémunération d'environ 60 000 FCFA/an, décidée de commun accord entre le migrant et son employeur et un migrant sur quatre (25 pour cent) se fait payer de façon journalière avec un salaire de 1 000 à 2 000 FCFA/jour et la même proportion se fait payer mensuellement avec un salaire variant de 7 500 FCFA à 15 000 FCFA/mois (voir *Tableau A69*). Plusieurs autres modes de paiement en nature sont utilisés et cités dans les enquêtes et les focus groups: (1) un taurillon pour huit mois de prestation (Bougoula, Djina dans le cercle de Bla); (2) un taurillon d'une année après sept mois de travail (Kalifa Diassa dans le cercle de Sikasso); (3) un taurillon d'une année pour six mois de travail (Ziékorodougou dans le cercle de Sikasso); (4) un taurillon pour six mois de travail au lieu d'argent (Ziangolodougou dans le cercle de Kadiolo). Il y a donc une grande variabilité de rémunération selon le lieu de travail, par rapport aux paiements soit en espèces, soit en nature. Il faut aussi noter que le paiement en nature a souvent une valeur inférieure au paiement en espèce, alors même qu'il existe des risques liés à l'état de santé du taurillon, ce qui n'est pas normalement spécifié dans les accords.

En général, les conditions d'accès à la terre et à un terrain pour la construction de logement sont symboliques: 10 noix de cola (soit une valeur de 500 FCFA) à Bougouni ou 10 noix de cola plus un poulet (soit une valeur de 3 000 FCFA) à Kita, quelle que soit la superficie, sont remis au chef coutumier. Cependant, ces conditions diffèrent selon les zones. Un migrant de Sadié explique «qu'à Madina Diassa dans le cercle de Yanfolila, chaque migrant donne au chef de village deux sacs de maïs pour l'utilisation de la terre affectée au migrant. D'autres villages du cercle de Yanfolila font payer au migrant 5 000 FCFA par an pour l'utilisation de la terre». La non-exécution de ces conditions peut conduire au retrait de la parcelle donnée dans cette zone.

Plusieurs conditions d'exploitation des terres existent selon les zones enquêtées:

- Dans le cercle de Bougouni deux cas sont à considérer: (1) Le migrant dispose d'un hectare de coton. Il fait tous les travaux avec son logeur dans sa parcelle et celle de son logeur. La récolte du coton de sa parcelle lui revient. (2) Le migrant dispose d'un hectare de coton. Dans la semaine, il travaille quatre jours pour lui-même et trois jours pour son logeur qui servent au paiement des frais de logement, de nourriture et de lavage de ses habits.

- A Kita (Kodala), deux autres cas sont à considérer avec quelques nuances: (1) Le migrant exploite une parcelle pour lui-même. Il travaille trois jours pour lui-même et quatre jours pour le logeur, mais son travail s'arrête à 14 h et il retourne travailler le reste de la journée dans sa propre parcelle. La récolte de sa parcelle lui revient. (2) Un contrat annuel verbal sur la base de 100 000 FCFA par an pour trois à quatre mois soit une moyenne de 25 000 FCFA/mois est conclu entre le migrant et son logeur. Le migrant est logé et nourrit par le logeur.

D'une manière générale, les conditions d'existence d'un travail forcé ou obligatoire ne sont pas réunies dans les coopératives enquêtées, dans la mesure où la majorité des migrants qui constitueraient la population à risque pour le travail forcé qui travaillent à leur propre compte, intègrent le milieu social en contractant des mariages et en devenant membre de la société coopérative des producteurs de coton du village d'accueil. La majorité d'entre eux compte y rester définitivement. Il y a quelques indices sur les fausses promesses et le non-respect des engagements de part et d'autre, mais pas dans le but de bloquer le retour du migrant dans son village d'origine.

6.4.4.4. Conditions de travail et de rémunération des travailleurs des SCPC

Les sociétés coopératives de producteurs de coton à la base n'emploient pas de personnel salarié, tous leurs employés sont membres de leurs organisations et font à ce titre un travail non rémunéré. La coopérative peut attribuer aux équipes techniques des montants à titre d'encouragement dont le niveau avait été fixé par la CMDT à 50 pour cent des frais payés au titre de la commercialisation du coton graine, le reste étant consacré pour 30 pour cent aux frais de représentation et 20 pour cent aux investissements. Les coopératives, prennent en charge les frais de mission effectuées à leur compte lorsque ses moyens le permettent.

Les Fédérations Régionales et la confédération emploient des salariés sur la base de contrats comme personnel d'appui (conseillers et animateurs) ou de soutien (secrétaires, comptables, chauffeurs, gardiens etc.).

6.4.5. La liberté syndicale et le droit de négociation collective

6.4.5.1. L'affiliation syndicale des producteurs de coton membres des SCPC

Les travailleurs agricoles sont essentiellement les membres des exploitations agricoles et les membres de leurs familles, et ont donc des relations de travail informelles. Il y a très peu de travailleurs agricoles salariés dans la zone cotonnière du Mali. Cette situation de travailleurs familiaux et informels explique qu'ils ne soient généralement pas affiliés à des syndicats de travailleurs. Ainsi, les données présentées en suivant ne portent que sur les membres des SCPC, à savoir uniquement les chefs d'exploitations.

La perception est que les coopératives de producteurs, auxquels les chefs d'exploitations sont affiliés, ne prêtent pas une attention spécifique aux travailleurs agricoles des exploitations cotonnières, même s'il s'agit de main d'œuvre familiale.

Il existe trois syndicats de producteurs de coton auxquels sont affiliés les producteurs de coton membres des SCPC, comme expliqué dans la section sur la cartographie de la chaîne de valeur du coton: le SYVAC, le SYCOV et le SYPAMO. Le SYVAC et le SYCOV représentent à eux deux 88 pour cent des taux d'adhésion des producteurs de coton aux syndicats (respectivement 48 pour cent pour le SYVAC et 40 pour cent pour le SYCOV). Ces deux syndicats s'étendent sur toute la zone cotonnière à l'exception de Kita. À Kita, seul le SYPAMO est présent, avec un taux de 12 pour cent. Dans la grande majorité des SCPC enquêtées (80 pour cent) il existe un certain degré de participation aux syndicats. Le taux d'adhésion aux syndicats de producteurs est moyen (50 pour cent) dans les communes de Boudofo et de Faradiélé, alors que dans les autres communes, il est de 100 pour cent.

Les raisons avancées par les coopératives réticentes aux syndicats sont, d'une part, le manque d'information sur l'organisation et, d'autre part, la faible représentativité du syndicat à la base. Certaines coopératives ont des membres affiliés à deux syndicats à la fois (SYCOV et SYVAC). Ces syndicats de producteurs de coton, selon leurs membres, ne sont pas affiliés à l'UNTM ou à une centrale syndicale (Tableaux A77 et A78). En réalité, ces syndicats s'apparentent plus à des syndicats d'employeurs, car, s'ils doivent s'affilier,

ce n'est qu'au Conseil National du Patronat du Mali (CNPM) qu'ils le peuvent.

En ce qui concerne la négociation collective, elle ne peut exister qu'entre les SCPC et leurs travailleurs. Mais vu que ces derniers ne sont pas affiliés à des organisations de travailleurs, cette négociation collective est à promouvoir.

En fait, les représentants des sociétés coopératives de producteurs de coton ont un rôle limité aux relations avec l'État. Ces représentants, en tant que partenaires de la CMDT, négocient avec l'État dans le cadre de la défense des intérêts de leur membre et de l'augmentation de la production cotonnière, sur les points suivants: (i) plan de campagne pour les objectifs de production coton, céréales, (ii) fixation du prix du coton graine, (iii) fixation du prix des intrants agricoles, (iv) équipements motorisés des producteurs (tracteurs).

Dans l'ensemble, 88 pour cent des coopératives enquêtées se disent satisfaites des négociations réalisées par leurs représentants avec l'État, dont 52 pour cent qui se disent totalement satisfaites et 36 pour cent moyennement satisfaites. Ces avis ont été donnés avant la fixation du prix du coton graine au titre de la campagne 2021 qui a conduit à un abandon du coton par beaucoup de producteurs. Les coopératives du cercle de Bougouni dont deux dans la commune de Faradiélé et une à Kouroulamini (soit 12 pour cent du total) affirment leur insatisfaction par rapport à ces négociations (voir *Tableau A79*).

6.4.5.2. L'affiliation syndicale des travailleurs des sociétés cotonnières

Les travailleurs de la CMDT, de la COMATEX, de l'OHVN et autres structures sont fortement syndicalisés, où l'on retrouve l'UNTM (avec le SYNAPRO) et la CSTM. On note cependant des problèmes au regard de l'indépendance et de la représentativité des syndicats, vu qu'il n'y a pas encore l'organisation d'élections dans ces structures pour connaître le syndicat de travailleurs le plus représentatif. De plus, des problèmes ont été rapportés par rapport à l'indépendance des syndicats.

Travailleurs de la CMDT

La grande majorité des travailleurs sont membres du Syndicat National de la Production (SYNAPRO) à travers sa section syndicale de la CMDT. Le SYNAPRO est lui-même un syndicat membre de l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (UNTM).

Le comité syndical du SYNAPRO de la CMDT est formée par des comités syndicaux des cinq filiales (Sud.sa, Nord Est.sa, Centre.sa, Ouest.sa et l'Office de Classement du Coton basé à Koutiala) et celui de la Holding. Ces structures sont composées d'hommes et de femmes. Celui de Sikasso est composé de deux comités (Sikasso et Bougouni) a un effectif de 41 membres dont quatre femmes, soit 10 pour cent de l'effectif.

Un accord d'établissement, signé entre la Direction Générale de la CMDT et les travailleurs depuis 1989, définit les rapports entre les deux parties, le mode et la base de rémunération des travailleurs et les conditions de travail.

La quasi-totalité des travailleurs de la CMDT est membre de l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (UNTM). La section syndicale majoritaire à la CMDT est affiliée au Syndicat National de la Production (SYNAPRO), un membre fondateur de l'UNTM. La section SYNAPRO de la CMDT est formée par des comités syndicaux des filiales, et celui de la Holding. Ces structures sont composées d'hommes et de femmes. Celui de Sikasso est composé de deux comités (Sikasso et Bougouni) a un effectif de 41 membres dont quatre femmes, soit 10 pour cent de l'effectif.

Travailleurs de la COMATEX

À la COMATEX, les 1 300 travailleurs, dont 100 femmes, sont repartis entre deux syndicats: l'Union Nationale des Travailleurs du Mali (UNTM) pour 90 pour cent de l'effectif et la Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM) pour 10 pour cent environ.

L'équipe dirigeante du syndicat affilié à l'UNTM a été mise en place pour une durée de cinq ans renouvelable, autant de fois qu'elle le souhaite. Le syndicat connait bien son rôle, celui de défendre la cause des travailleurs, de participer au développement de l'entreprise en sauvegardant son bien-être et les intérêts des travailleurs.

Les difficultés auxquelles l'entreprise fait face depuis quelques années, notamment d'ordre économique, sont à l'origine de la crise de confiance qui semble exister entre la Direction et le syndicat. La COMATEX est une SA associant la COVEC (China Overseas Engineering Corporation),

qui détient 80 pour cent du capital et l'État malien (20 pour cent du capital). De sérieuses difficultés de trésorerie ont entrainé des difficultés, telles que d'approvisionnement correct de l'entreprise en matières premières (le coton livré à un prix plus élevé que le prix international et autres matières consommables) et de paiement des salaires des travailleurs. L'entreprise souffre aussi de l'étroitesse de son marché.

6.4.5.3. Les syndicats de travailleurs au sein des coopératives

Le personnel technique de la Confédération des SCPC (C-SCPC) est composé d'un coordinateur et de quatre conseillers: formation, suivi-évaluation, approvisionnement, juridique. Celui des Fédérations Régionales comprends quatre conseillers (à raison d'un par fédération) et 41 animateurs de gestion (à raison d'un par union), dont seulement deux femmes. Cet effectif est complété par le personnel de soutien: comptables, secrétaires, chauffeurs, gardiens et plantons.

Les travailleurs de la Confédération sont affiliés à l'UNTM à travers le SYNAPRO. Ceux des fédérations régionales n'ont adhéré à aucun syndicat et aucune explication n'a été donnée à l'équipe sur cet état de fait.

Le personnel technique de l'Union Nationale des Centres de Gestion Rurale (UN-CGR) est composé de cinq agents au niveau national dont un coordinateur national, un responsable technique, chargé de la formation, un responsable administratif et financier, et au niveau régional, de 133 personnes dont neuf secrétaires exécutifs et inspecteurs, cinq formateurs, cinq comptables et 95 conseillers en gestion.

Sur cet effectif, seuls les travailleurs de l'Union régionale des CGR de Koutiala sont affiliés à la Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM), le reste du personnel n'est pas encore affilié à un syndicat.

6.5. Sécurité et santé au travail

La prise en charge de la sécurité et la santé au travail est indispensable à la pérennisation des activités des sociétés coopératives de producteurs de coton. La grande majorité des coopératives (88 pour cent) affirment n'avoir pas connu d'accident de travail grave dans les exploitations agricoles au cours des 12 mois précédant l'enquête. Seules trois coopératives non représentatives de l'ensemble de la commune de Touna, soit 12 pour cent du total, indiquent avoir eu des cas d'accidents causés par les bœufs et la charrue lors du labour. Le nombre de personnes qui ont été impliquées dans ces accidents sont au nombre de 22 dans les trois coopératives (voir *Tableau A70*).

Seules deux coopératives, non représentatives également de l'ensemble, de la commune de Boudofo (Kita) signalent avoir eu des cas d'accidents liés à la manipulation ou à l'exposition aux produits chimiques (voir *Tableau A71*).

Des cas d'accidents liés aux équipements, aux animaux, aux incendies ou aux inondations ont été signalés dans six coopératives (24 pour cent du total) dont deux dans la commune de Faradiélé (Bougouni), trois dans celle de Touna et un à Zégoua (Sikasso). Les 50 pour cent de ces accidents (trois cas sur six) ont été causés par les bœufs de labour ou la charrue lors du labour, ensuite viennent les cas d'incendie du coton dans deux coopératives et un cas d'inondation dans une coopérative. La présence de 15 enfants de moins de 18 ans, qui ont été victimes de ces accidents a été signalé dans les trois coopératives de la commune de Touna où il y a eu des accidents liés aux bœufs de labour et à la charrue. Et pourtant c'est dans cette commune que les dispositions ont été prises pour éviter aux enfants de faire le guide des bœufs de labour (bouvier) à travers une conduite directe des animaux sans guide (voir *Tableaux A72 et A73*).

Par rapport à l'amélioration de la sécurité et la santé dans les exploitations agricoles, près de sept coopératives sur 10 (68 pour cent) affirment avoir mené des activités dans 495 exploitations agricoles en vue d'améliorer la sécurité et la santé au travail. Aucune activité n'a été menée dans les 32 pour cent restants (voir *Tableau A74*).

Pour améliorer la sécurité et la santé au travail par rapport à la distribution ou l'application

des pesticides, certaines activités ont été réalisées dans 80 pour cent des coopératives. Elles ont concerné surtout la sensibilisation et l'information des producteurs dans 68 pour cent des coopératives, le regroupement des emballages vides dans 8 pour cent et le mode de traitement dans 4 pour cent, et 20 pour cent des coopératives n'ont mené aucune activité. Par rapport à l'utilisation du matériel de protection, 36 pour cent des coopératives affirment qu'il est toujours utilisé, contre 28 pour cent qui l'utilisent souvent ou parfois et 8 pour cent qui ne l'utilisent jamais (voir *Tableaux A75 et A76*).

Par rapport à l'utilisation du matériel de protection, les coopératives ont fait le constat que ni la coopérative, ni les exploitations disposent de matériels de protection adéquats. Seuls certains producteurs se protègent avec des tenues de protection et des masques, qui souvent ne sont pas de qualité et pas adaptés pour les protéger correctement. Il faut donc interpréter les données sur l'utilisation du matériel de protection en tenant compte du fait que dans la majorité des cas, le matériel disponible ne garantit pas une bonne protection, en particulier contre les pesticides. Malgré ces faiblesses, certaines coopératives ont pris des dispositions pour sensibiliser les producteurs aux dangers liés aux pesticides et orienter leurs membres vers un plus grand respect des consignes de sécurité, en interdisant notamment l'utilisation des emballages vides au sein de leur foyer. Leur souhait est de doter toutes les exploitations en matériels de protection livrés par la CMDT lors de l'épandage des pesticides afin de minimiser les risques. Compte tenu du coût élevé de ces équipements, la CMDT estime qu'elle peut davantage mettre l'accent sur la sensibilisation des coopératives à se doter d'équipements de protection de qualité pour la distribution de produits dangereux afin de minimiser les risques.

Dans les sites des unités industrielles, des comités d'hygiène et de sécurité et des infirmeries sont installés afin de prendre en compte la sécurité au travail, et des visites médicales de tous les travailleurs sont effectuées chaque année par les médecins de l'Institut National de Prévoyance Social (INPS). Ces visites médicales, considérées par les travailleurs comme trop superficielles, ne permettent pas d'identifier de façon précise les cas de maladies professionnelles. Les agents des unités industrielles de la CMDT sont équipés en gants, lunettes, masques et autres matériels de protection. Malgré ces dispositions des cas graves d'accidents de travail y sont souvent constatés, entrainant des cas d'incapacité partielle ou totale. La visite à la COMATEX a démontré l'absence de mesures de base en matière de sécurité et santé au travail.

6.6. Besoins des SCPC en termes de renforcement des capacités

6.6.1. Renforcements des capacités dispensés pour les coopératives

Comme précisé précédemment (section sur le principe coopératif de l'éducation, formation et information), la Confédération a organisé dans les derniers années plusieurs activités de renforcement des capacités des membres des SCPC. Parmi ces formations, il y a eu des ateliers d'information et de sensibilisation sur l'harmonisation des textes des différentes organisations du réseau coopératif avec les dispositions de l'Acte Uniforme OHADA relatif au droit des sociétés coopératives. D'autres sessions de formation ont ciblé les compétences de gestion et l'alphabétisation.

La CMDT et l'OHVN organisent des formations techniques sur la production cotonnière, mais, en général, très peu de programmes de renforcement des capacités ont été réalisés par les coopératives enquêtées durant ces trois dernières années.

Au vu des informations collectées et analysées, il est possible d'affirmer que les sociétés coopératives souffrent d'un réel problème de renforcement des capacités à cause de l'insuffisance de leurs ressources et du manque de partenaires pour assurer la prise en charge de leurs formations.

6.6.2. Besoins en renforcement des capacités

Toutes les coopératives enquêtées ont évalué leurs besoins en capacité de formation par rapport à l'amélioration de la gouvernance au sein de la coopérative, à l'amélioration de la productivité cotonnière et par rapport aux principes et droits fondamentaux au travail (*Tableaux A82, A83 et A84*). Les besoins en renforcement des capacités des membres des coopératives et de leurs structures d'appui seront mis en œuvre à travers un plan d'action annexé au présent rapport. Ce plan d'action a été discuté; amendé et validé par les acteurs de la filière lors de l'atelier organisé à cet effet le 4 février 2021 à Sikasso.

Par rapport à l'amélioration de la gouvernance

La formation concernera: (i) alphabétisation des membres des coopératives, (ii) connaissance des sept principes coopératifs, (iii) connaissance et la traduction en langue nationale des statuts et règlement intérieurs, et (iv) gestion des coopératives en tenant compte du genre et de la mobilisation des ressources internes et externes.

Les renforcements des capacités relatives aux négociations commerciales, plaidoyer et lobbying, la mise en place d'un répertoire des SCPC, le renforcement de la viabilité économique des SCPC seront réalisés par la Confédération à travers d'autres projets ou sur ses frais de fonctionnement. De même le renforcement des capacités des centres de gestion sera pris en charge par le projet AgrECO.

Par rapport à l'amélioration de la productivité cotonnière

Les activités de renforcement de capacités relatives à l'amélioration de la productivité (sécurité et santé dans la production, techniques relatives à la réduction des quantités de pesticides, la promotion du coton biologique équitable etc.) seront réalisées par la CMDT en rapport avec le projet AgrECO.

Par rapport aux principes et droits fondamentaux au travail

Il s'agira d'élaborer des modules de formation qui seront traduits en langue nationale (pour les élus du réseau coopératifs) pour former les agents techniques de la Confédération, des fédérations régionales, de la CMDT, de l'OHVN, de la COMATEX, les élus du réseau coopératif (coopératives de base, unions, fédérations et confédération) sur les principes et droits fondamentaux au travail afin de leur permettre:

- de prévenir le travail des enfants;
- d'éviter le travail forcé ou obligatoire;
- de promouvoir l'égalité homme-femme dans la coopérative, et
- de promouvoir la concrétisation de la liberté d'association.

L'exemple des cas de plus grande implication des femmes et d'une meilleure prise en compte des PDFT dans la production du coton non-conventionnel (BCI, organique, etc.) montrent qu'avec une attention spécifique à ces thèmes, des ressources dédiées à la formation et des clauses spécifiques dans les statuts des coopératives et associations, il est possible de commencer à intégrer ces thèmes dans les SCPC.

L'expression de la volonté de la plupart des dirigeants des SCPC de base et de leurs organisations faitières de modifier leurs statuts pour mieux inclure les femmes et tenir compte des PDFT, est un important point de départ pour un changement dans ce sens.

Conclusion et recommandations

Conclusion

Les sociétés coopératives de la zone cotonnière du Mali évoluent dans un environnement qui est favorable à leur plein épanouissement depuis la remontée des cours mondiaux du coton et le raffermissement du dollar à partir de 2011. Malgré la situation socio-politique instable que connait le pays depuis 2012, la production cotonnière n'a fait que progresser et avec elle celle des céréales, et les revenus des producteurs de coton ont augmenté jusqu'à 2019. Cependant, le coton est toujours sujet à des fluctuations avec les crises profondes qui en découlent. La situation actuelle causée par la pandémie du COVID-19, qui a imposé des restrictions de mouvement et de travail, la rupture des filières productives et la récession mondiale, est déjà en train d'impacter négativement la demande et donc le prix du coton. Même s'il est difficile à ce jour de quantifier cet impact avec précision, il est estimé que la crise aura un impact profond sur le développement économique et social des zones cotonnières du Mali. Ces difficultés économiques des SCPC s'ajoutent aux grands défis à relever au plan de la gouvernance, de l'amélioration et de la diversification de leurs revenus et par rapport à la prise en compte des principes et droits fondamentaux au travail dans leur méthode d'intervention. L'enquête a montré que les SCPC ont des forces importantes sur lesquelles bâtir le renforcement de leur rôle d'institution de développement et pour créer les conditions propices à la promotion des PDFT dans la filière cotonnière. Les SCPC ont aussi des faiblesses qui les empêchent de réaliser leur potentiel en tant que moteur de développement des communautés cotonnières.

Les forces des SCPC résident dans:

- La présence capillaire des SCPC dans toutes les communautés cotonnières, qui assure un contact avec tous les producteurs, et un potentiel significatif en tant que réseau de proximité pour soutenir les processus de développement locaux;
- Le rôle que joue la Confédération des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton (C-SCPC) au sein de la filière coton (elle assure à la fois, la présidence du GIE-intrants (CMDT-OHVN-C-SCPC), celle de la Commission des Appels d'Offres des intrants agricoles et celle de l'Interprofession du Coton (IPC); elle participe, en tant que membre de l'IPC, à la fixation du prix d'achat du coton graine et de ceux des intrants non subventionnés), et donc l'existence d'un canal de représentation des intérêts des producteurs de base dans la filière.;
- L'apurement des dettes internes des SCPC à hauteur de 3 174 518 444 FCFA prélevés sur le Fonds de Soutien;
- La satisfaction des besoins des producteurs en intrants agricoles à travers le GIE CMDT/OHVN/C-SCPC;
- La prise de participation au capital social des filiales de la CMDT à hauteur de 10 milliards de FCFA soit 20 pour cent du total des actions de chacune des quatre filiales;
- L'adhésion de 70 pour cent des coopératives aux Centres de Gestion Rurale (CGR). Ces SCPC commercialisent 75 pour cent de la production cotonnière du Mali;

- Les ressources des SCPC de base sont sûres, car constituées principalement de frais de commercialisation (appelés frais de marché) payés par la CMDT, à raison de 5 400 FCFA/tonne et la valorisation des excédents de poids du coton-graine. Les SCPC adhérentes à un Centre de Gestion Rurale bénéficient de 500 FCFA/tonne en plus des 5 400 FCFA soit 5 900 FCFA/tonne de frais de commercialisation. Ces ressources donnent une base financière pour les SCPC.

Malgré cet environnement qui leur est favorable, les sociétés coopératives cotonnières ont de grands défis à relever au plan de la gouvernance, de l'amélioration et de la diversification de leurs revenus et par rapport à la prise en compte des principes et droits fondamentaux au travail dans leur méthode d'intervention.

Les faiblesses des SCPC résident dans:

- Le manque de conformité d'une grande partie des SCPC avec les textes qui régulent les coopératives au Mali dû au fait qu'elles ne sont pas immatriculées ou, pour celles immatriculées, parce qu'il y a un retard dans la publication de leurs statuts. Cette situation s'illustre aussi dans le manque de registre des SCPC en activité, décrivant le nombre de leurs membres et leur production, ce qui ne permet pas d'avoir des chiffres fiables sur la situation des SCPC;
- Le morcellement des SCPC, résultant en un nombre élevé de petites SCPC qui ne sont pas viables économiquement et institutionnellement, ce qui est à la base de leur faiblesses organisationnelles et économiques et indique le besoin d'un regroupement des SCPC pour les rendre plus viables;
- La faible capacité de mobilisation des ressources internes et externes surtout au niveau des faîtières, et la faible capacité de plaidoyer et de lobbying des SCPC de base, sont des obstacles à leur implication effective dans les processus politiques de la filière du coton.
- La presque absence de représentation des femmes dans les organes de gestion des SCPC et leurs unions - à l'exception de celles du programme de coton biologique et équitable - limite fortement le caractère participatif et équitable du mouvement coopératif du Mali;
- Le faible niveau d'alphabétisation des membres des coopératives et des dirigeants des SCPC, aussi bien que le manque de formation des responsables des SCPC sur leur rôles et responsabilités, et les faibles contrôles internes et externes sur le respect des statuts, des textes et de la conformité de la gestion des SCPC, limitent la bonne gouvernance et la participation des membres à la gestion de la coopérative;
- La faiblesse des contrôles internes et externes;
- La non-maitrise et non traduction en langue nationale Bamanan des textes (Statuts et Règlements intérieurs) et documents de gestion des SCPC, ce qui rend leur application et adaptation au contexte de chaque coopérative très difficile;
- Le faible niveau de prise en compte de la sécurité et de la santé dans la production et la commercialisation du coton, y inclus la faible généralisation des techniques relatives à la réduction de la quantité de pesticides sur le coton, ce qui a un impact sur les conditions de travail au champ et sur la durabilité environnementale;
- Le faible niveau des rendements au champ du coton;
- La faible capacité de suivi des agents de base compte tenu du volume de travail confié aux Animateurs de gestion sur le terrain, et donc l'accès insuffisant à la formation et à l'information sur les techniques de production et autres informations sur le développement économique et social, de la part des SCPC et de leurs membres, ce qui est une des causes des faibles rendements des champs de coton;
- Le manque de connaissance et de formations sur les principes coopératifs et sur les PDFT, ce qui empêche leur correcte application et diffusion par les SCPC.

En conclusion, il ressort de l'étude que les SCPC en zone cotonnière présentent une situation économique faible qui met la plupart d'entre

elles dans une situation de précarité. Aussi elles doivent renforcer le pouvoir démocratique en leur sein à travers une meilleure implication des femmes dans la gestion et une meilleure application de leurs propres textes (Statuts et Règlement intérieur). En tant qu'organisations fondées sur les valeurs et centrées sur les personnes, elles doivent promouvoir et défendre les principes et droits fondamentaux au travail de diverses manières, notamment: la participation économique des membres, l'éducation et la formation des membres et divers services offerts à leurs membres et à leurs communautés d'une manière générale.

Recommandations

Voici les recommandations telles qu'adoptées par les partenaires du secteur. Toutes ces recommandations n'ont pas vocation à être mises en œuvre uniquement par les projets à l'origine de cette étude mais s'adressent à tous les acteurs du secteur.

A) Recommandations d'ordre général

1. Initier un projet visant à améliorer les conditions des femmes et des enfants dans les sept zones que sont: Bougouni, Sikasso, Fana, OHVN, Koutiala, San et Kita.
2. Aller vers une synergie d'action des acteurs en vue d'atteindre les objectifs.
3. Organier les rencontres en tenant compte des moyens du projet, du temps nécessaire à une participation plus efficace des participants (BIT).

B) Recommandations à l'attention de l'État

1. Renforcer les capacités d'intervention des inspecteurs du travail afin qu'ils interviennent plus efficacement dans la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé en zone cotonnière.
2. Améliorer l'accès des enfants non scolarisés à l'éducation formelle, non formelle ou à la formation professionnelle; et créer des programmes d'emploi non dangereux pour les jeunes qui répondent à leurs besoins. (Programme en cours d'exécution).
3. Installer des unités modernes de transformation artisanales du coton dans les diverses zones cotonnières du Mali (Sikasso, Bougouni, Koutiala, San, Fana, Kita et zone OHVN) et renforcer les capacités (équipement, formation) des artisans locaux du textile (fileuses, tisserands, teinturières, etc.) et faire connaitre à grande échelle les produits de l'artisanat.

C) Recommandations à l'attention de l'Interprofession du Coton

1. Faire prendre en charge la question du travail des enfants et du travail forcé par le réseau coopératif en entier (du sommet à la base), mettre en place et former des commissions de prise en charge de la question et impliquer toutes les couches sociales (autorités administratives, juridiques, religieuses et coutumières, hommes, femmes, jeunes et vieux) dans la lutte contre le travail des enfants et prévenir le travail forcé.
2. Procéder à une large sensibilisation du public sur le travail des enfants et le travail forcé à travers les médias publics et privés (radios, télévision).
3. Recenser les exploitations agricoles, les familles ou couches sociales vulnérables (femmes, jeunes) en moyens d'existence en vue de leur apporter un appui en équipement et en formation pour la réalisation d'activités génératrices de revenus; permettant ainsi de lutter contre le travail des enfants.
4. Promouvoir l'égalité homme-femme dans la coopérative, en vue d'une entrée effective des femmes et pour y occuper des postes de responsabilité à tous les niveaux.
5. Renforcer l'alphabétisation des membres des coopératives en mettant un accent particulier sur les femmes et les jeunes non scolarisés ou déscolarisés.

D) Recommandations à l'attention de la Confédération des SCPC et de ses démembrements

1. Renforcer la connaissance des dirigeants et membres des SCPC sur les principes coopératifs, les Statuts et Règlements Intérieurs de leurs coopératives et les principes et droits fondamentaux au travail en particulier les droits des enfants.

2. Renforcer la situation juridique des SCPC à travers l'accélération de l'immatriculation du reste des coopératives conformément à l'Acte Uniforme de l'OHADA et la publication officielle de celles qui sont immatriculées.

3. Accélérer la modification des statuts des coopératives de base et leurs faîtières pour d'une part une entrée effective des femmes et pour y occuper des postes de responsabilité à tous les niveaux, et d'autre part pour une prise en compte de l'élimination du travail des enfants, et du travail forcé ou obligatoire, de la non-discrimination et de la promotion de la liberté syndicale et de négociation collective en leur sein.

4. Procéder à la traduction en langue nationale Bamanan des statuts et règlements intérieurs des sociétés coopératives de producteurs de coton.

E) Recommandations à l'attention de la CMDT, de la COMATEX, et des artisans textiles

1. Renforcer la sécurité des travailleurs dans les usines, ateliers, magasins de stockage et de distribution des produits dangereux pour la santé des personnes.

2. Sensibiliser les coopératives et autres prestataires de services à se doter d'équipements de protection de qualité pour la distribution de produits dangereux afin de minimiser les risques (CMDT et OHVN).

Plan d'action pour le renforcement des capacités des coopératives de producteurs de coton du Mali

Ébauche du plan d'action

La mise en œuvre des recommandations formulées dans le rapport d'évaluation des besoins en Principes et Droits Fondamentaux au Travail (PDFT) des coopératives des producteurs de coton au Mali implique l'élaboration d'un plan d'action qui tient compte des objectifs du projet et des besoins exprimés par le réseau des Sociétés coopératives de Producteurs de Coton (SCPC).

Les recommandations formulées seront mises en œuvre à différents niveaux: National, Interprofession du coton, Confédération des Sociétés coopératives de Producteurs de Coton (C-SCPC), et les sociétés et entreprises textiles du Mali (CMDT, COMATEX, artisans textiles).

A) Au niveau national

1. Renforcer les capacités d'intervention des inspecteurs du travail afin qu'ils interviennent plus efficacement dans la lutte contre le travail des enfants et du travail forcé en zone cotonnière.
2. Améliorer l'accès des enfants non scolarisés à l'éducation formelle, non formelle ou à la formation professionnelle; et créer des programmes d'emploi non dangereux pour les jeunes qui répondent à leurs besoins. (Activité en cours, à poursuivre).
3. Installer des unités modernes de transformation artisanales du coton dans les diverses zones cotonnières du Mali (Sikasso, Bougouni, Koutiala, San, Fana, Kita et zone OHVN) et renforcer les capacités (équipement, formation) des artisans locaux du textile (fileuses, tisserands, teinturières etc.) et faire connaitre à grande échelle les produits de l'artisanat.

B) Au niveau de l'Interprofession du Coton

1. Faire prendre en charge la question du travail des enfants et du travail forcé par le réseau coopératif en entier (sommet à la base), mettre en place et former des commissions de prise en charge de la question et impliquer toutes les couches sociales (autorités administratives, juridiques, religieuses et coutumières, hommes, femmes jeunes et vieux) dans la lutte contre le travail des enfants et prévenir le travail forcé.
2. Procéder à une large sensibilisation du public sur le travail des enfants et le travail forcé à travers les médias publics et privés (radios, télévision).
3. Recenser les exploitations agricoles, les familles ou couches sociales vulnérables (femmes, jeunes) en moyens d'existence en vue de leur apporter un appui en équipement et en formation pour la réalisation d'activités génératrices de revenus; permettant ainsi de lutter contre le travail des enfants.
4. Promouvoir l'égalité homme-femme dans les coopératives, en vue d'une entrée effective des femmes et y occuper des postes de responsabilité à tous les niveaux.
5. Renforcer l'alphabétisation des membres des coopératives en mettant un accent particulier sur les femmes et les jeunes non scolarisés ou déscolarisés.

C) Au niveau de la Confédération des SCPC et de ses démembrements

1. Renforcer la connaissance des dirigeants et membres des SCPC sur les principes coopératifs, les Statuts et Règlements Intérieurs de leurs coopératives et les principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT en particulier les droits des enfants.

2. Renforcer la situation juridique des SCPC à travers l'accélération de l'immatriculation du reste des coopératives conformément à l'Acte Uniforme de l'OHADA et la publication officielle de celles qui sont immatriculées.

3. Accélérer la modification des statuts des coopératives de base et leurs faîtières pour d'une part une entrée effective des femmes et y occuper des postes de responsabilité à tous les niveaux, et d'autre part pour une prise en compte de l'élimination du travail des enfants, du travail forcé ou obligatoire, de la non-discrimination et promouvoir la liberté syndicale et la négociation collective en leur sein.

4. Procéder à la traduction en langue nationale «Bamanankan» des statuts et règlements intérieurs des sociétés coopératives de producteurs de coton.

D) Au niveau de la CMDT, de l'OHVN et de la COMATEX

1. Renforcer la sécurité des travailleurs dans les usines, ateliers, magasins de stockage et de distribution des produits dangereux pour la santé des personnes (CMDT, OHVN, COMATEX)

2. Sensibiliser les coopératives et autres prestataires de services à se doter d'équipements de protection de qualité pour la distribution de produits dangereux afin de minimiser les risques (CMDT et OHVN).

Pour chacune des activités, objets de recommandations, le plan définit:

1. La stratégie d'intervention.

2. Les résultats attendus.

3. Les groupes cibles et les effectifs visés.

4. La durée de la formation ou de l'opération.

5. Le budget prévisionnel

6. La période d'exécution.

7. Les acteurs chargés de la mise en œuvre.

8. Les acteurs chargés du suivi de la mise en œuvre.

Présentation du plan d'action

Le plan d'action ci-dessous a été élaboré par les auteurs, révisé, amendé, puis validé par l'atelier de restitution et de validation, tenu le 4 février 2021 à Sikasso. Cette version prend en compte les amendements des différents acteurs.

Le budget provisoire est évalué à 556 895 000 FCFA, réparti comme suit:

Activités	Montants (FCFA)
Au niveau national	
A1) Renforcer les capacités d'intervention des inspecteurs du travail	PM
A2) Améliorer l'accès des enfants non scolarisés à l'éducation ou à la formation prof	PM
A3) Formation agents et ouvriers des unités textiles	58 630 000
Au niveau de l'Interprofession du Coton	
B1) Formation membres des commissions de suivi du travail des enfants	21 800 000
B2) Réalisation et diffusion d'émissions radios et télés sur travail des enfants	98 400 000
B3) Equipement des couches sociales vulnérables	135 000 000
B4) Promouvoir égalité homme-femme	32 500 000
B5) Alphabétisation des membres des coopératives	138 360 000
Au niveau de la Confédération des SCPC	
C1) Formation sur la connaissance des PDFT	48 080 000
C2) Renforcer la situation juridique des SCPC	PM
C3) Modification des statuts des coopératives	12 925 000
C4) Traduction en langue nationale des Statuts et Règlements Intérieurs	7 800 000
Au niveau de la CMDT de l'OHVN et de la COMATEX	
D1) Sécurité des travailleurs dans les industries textiles	3 400 000
D2) Sensibiliser les coopératives à se doter d'équipements de protection	PM
Total	**556 895 000**

Description, mise en œuvre et coûts des activités

A) Au niveau national

1. Activité 1. **A1. Renforcer les capacités d'intervention des inspecteurs du travail afin qu'ils interviennent plus efficacement dans la lutte contre le travail des enfants et du travail forcé en zone cotonnière.**

▶ **Stratégie d'intervention**

Les inspecteurs du travail et autres agents impliqués dans la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé seront formés sur la stratégie de lutte contre le travail des enfants et du travail forcé en zone cotonnière pour une intervention efficace sur le terrain.

La formation sera mise en œuvre en avril/mai 2021 et concernera les agents de la Direction Nationale et des Directions Régionales du Travail de Bamako, Kita, Bougouni, Sikasso, Ségou. Effectif et coût à déterminer ultérieurement. Elle permettra de faire des propositions d'adaptation des textes relatifs au travail des enfants et au travail forcé en tenant compte des réalités socioéconomiques de la zone cotonnière dans le but de leur applicabilité.

▶ **Résultats attendus**

La connaissance et le respect des textes relatifs à la législation du travail, au travail des enfants, au travail forcé sont améliorés au niveau des coopératives.

2. Activité 2. **A2. Améliorer l'accès des enfants non scolarisés à l'éducation formelle, non formelle ou à la formation professionnelle; et créer des programmes d'emploi non dangereux pour les jeunes qui répondent à leurs besoins.**

▶ **Stratégie d'intervention**

La stratégie consiste à recenser et élaborer un plan pour la facilitation de l'accès à l'éduction formelle et à la formation professionnelle de

certains enfants non scolarisés en rapport avec les services compétents. Le choix de 500 enfants non scolarisés sera fait par les coopératives et la formation sera assurée par les Académies d'enseignement de Kita, Bougouni, Sikasso, Kadiolo, Bla en rapport avec les ONG impliquées sur la période de janvier à septembre 2021. Cette activité est en cours de réalisation.

▶ **Résultats attendus**

Le taux de scolarisation des enfants est amélioré suite à la prise en charge par l'éduction formelle, non formelle ou à la formation professionnelle des enfants non scolarisés.

3. Activité 3. **A3. Installer des unités modernes de transformation artisanales du coton dans les diverses zones cotonnières du Mali (Sikasso, Bougouni, Koutiala, San, Fana, Kita et zone OHVN) et renforcer les capacités (équipement, formation) des artisans locaux du textile (fileuses, tisserands, teinturières etc.) et faire connaitre à grande échelle les produits de l'artisanat.**

▶ **Stratégie d'intervention**

Pour la mise en œuvre de cette activité, il s'agira 1) d'étendre l'expérience en cours à Ségou sur l'artisanat textile à d'autres zones; 2) de former ou recycler et équiper les artisans installés, les ouvriers des usines textiles (CMDT et COMATEX).

La formation qui sera réalisée d'avril à décembre 2021 par le Centre de Recherche et de Formation en Industrie Textile (CERFITEX) concernera 100 artisans locaux, 450 techniciens et ouvriers CMDT (30 pour cent de l'effectif de 1 500), 350 agents de la COMATEX (soit 30 pour cent des 1 200 travailleurs). Coût de la formation 58 630 000 FCFA. Ce coût ne prend pas en compte l'équipement des artisans et l'installation de nouvelles unités industrielles de transformation.

▶ **Résultats attendus**

Une augmentation sensible du taux de transformation du coton malien qui est actuellement de deux pour cent, et une amélioration de la performation des unités déjà installées (artisanat, usines d'égrenage et usines textiles).

B) Au niveau de l'Interprofession du Coton

4. Activité 4. **B1. Faire prendre en charge la question du travail des enfants et du travail forcé par le réseau coopératif en entier (sommet à la base), mettre en place et former des commissions de prise en charge de la question et impliquer toutes les couches sociales (autorités administratives, juridiques, religieuses et coutumières, hommes, femmes, jeunes et vieux) dans la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé.**

▶ **Stratégie d'intervention**

La stratégie consiste à 1) impliquer toutes les couches sociales (autorités administratives, juridiques, religieuses et coutumières, hommes, femmes jeunes et vieux) dans la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé; 2) sensibiliser, mettre en place et former dans chaque coopérative, union, fédération régionale, confédération des SCPC, avec l'appui d'un spécialiste, des commissions mixtes chargés de la coordination et du règlement des griefs dans le cadre de la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé.

La formation des membres desdites commissions qui durera trois jours sera réalisée par un inspecteur du travail ou un consultant spécialisé dans la lutte contre le travail des enfants et le règlement des conflits d'avril à décembre 2021 et comprendra 150 personnes au total dont 100 de la C-SCPC (niveaux unions, fédérations et Confédération) et 50 agents techniques au niveau CMDT et OHVN. Un modèle d'engagement sera élaboré par le consultant du travail et adopté par les coopératives. Coût de la formation 21 800 000 FCFA.

▶ **Résultats attendus**

Toutes les couches sociales (hommes, femmes jeunes) locales et nationales, administratives, juridiques, religieuses et coutumières sont impliquées dans la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé en zone cotonnière du Mali. Un mécanisme de prise en charge des griefs existe aux différents niveaux du réseau coopératif. Un modèle d'engagement de suivi du travail des enfants est élaboré et mis en œuvre par le réseau coopératif. Au moins 146 commissions de prise en

charge du travail des enfants et du travail forcé ont été mises en place et formées à cet effet.

5. Activité 5. **B2. Procéder à une large sensibilisation du public sur le travail des enfants et le travail forcé à travers les médias publics et privés (radios, télévision).**

▶ **Stratégie d'intervention**

Produire et diffuser sur les médias publics et privés (radios, télés) le contenu des textes, conventions messages et débats sur le travail des enfants et le travail forcé. Ces émissions seront produites par le projet et diffusées durant plusieurs semaines d'avril 2021 à janvier 2022. Elles seront diffusées par 15 radios de proximité à raison de 150 émissions par radio sur la période, et trois chaines de télévision (publiques et privées) à raison de 50 émissions par chaine sur la période, soit au total 2 250 émissions radios (soit 3 émissions x 50 semaines x 15 radios) et 150 émissions télévisuelles (une émission x 50 semaines x 3 chaines de télévision). Coût de production et diffusion estimé à 98 400 000 FCFA.

▶ **Résultats attendus**

Toutes les couches sociales locales et nationales, administratives, juridiques, religieuses et coutumières sont sensibilisées dans lutte contre le travail des enfants et le travail forcé en zone cotonnière du Mali.

6. Activité 6. **B3. Recenser les exploitations agricoles, les familles ou couches sociales vulnérables (femmes, jeunes) en moyens d'existence en vue de leur apporter un appui en équipement et en formation pour la réalisation d'activités génératrices de revenus; permettant ainsi de lutter contre le travail des enfants.**

▶ **Stratégie d'intervention**

Recenser et équiper des exploitations agricoles non ou sous équipés, équiper les groupements de femmes en matériel de culture attelée, de maraichage ou de transformation des produits, afin d'aider ces couches sociales à soustraire les enfants des travaux pénibles et permettre à ces enfants d'aller à l'école et d'avoir une bonne santé.

Equipement de 100 exploitations agricoles démunies (soit quatre par coopérative enquêtée) et 75 activités génératrices de revenus (soit trois par coopératives enquêtées) pour les femmes (équipements agricoles collectifs, équipements de transformation, embouche ovine, petit commerce etc.). Ces appuis seront mobilisés directement le projet d'avril à décembre 2021 ou par le canal d'une banque ou d'une institution de microfinance désignée par le projet. Coût des appuis :135 000 000 FCFA.

▶ **Résultats attendus**

1) Environs 500 enfants des familles démunies (au moins 5 enfants par exploitations) sont soustraits des travaux pénibles et sont scolarisés.
2) Environs 25 groupements de femmes (trois activités par groupement féminins) sont économiquement plus autonomes.

7. Activité 8. **B4. Promouvoir l'égalité homme-femme dans la coopérative, en vue d'une entrée effective des femmes et y occuper des postes de responsabilité à tous les niveaux.**

▶ **Stratégie d'intervention**

Mener des réunions de sensibilisation sur le terrain dans les fédérations régionales, les unions et dans les coopératives de base et diffuser à la radio et à la télévision des sketches sur l'égalité homme-femme et l'entrée effective des femmes dans les coopératives cotonnières.

Au total, 200 réunions de sensibilisation (à raison d'un jour par coopérative) seront réalisées par les membres du réseau coopératif dans 200 coopératives dans les quatre fédérations régionales des SCPC (FR-SCPC) et 41 unions de SCPC et 750 émissions radios seront diffusées d'avril à décembre 2021 par 15 radios de proximité pour un coût total de 32 500 000 FCFA.

▶ **Résultats attendus**

Les femmes sont membres des 7 761 coopératives cotonnières des 41 unions, quatre fédérations régionales et de la Confédération des SCPC et y occupent des postes de responsabilité.

8. Activité 9. **B5. Renforcer l'alphabétisation des membres des coopératives en mettant un accent particulier sur les femmes et les jeunes non scolarisés ou déscolarisés.**

▶ **Stratégie d'intervention**

L'alphabétisation des animateurs villageois sera assurée soit par les chefs ZPA (zone de production

agricole) de la CMDT, les Chefs secteurs de base OHVN (au cas où ces agents sont disponibles) ou les prestataires de service. Les animateurs villageois formeront à leur tour les membres (jeunes, femmes) des coopératives. Les Chefs ZPA ou Chef SB seront préalablement formés durant sept jours par un consultant spécialisé en alphabétisation.

Formation en alphabétisation qui durera sept jours dans chaque centre aura lieu d'avril 2021 à janvier 2022 et concernera 25 Chefs ZPA/SB (CMDT/OHVN), 500 animateurs villageois et 5 000 auditeurs (soit 250 sessions à raison de deux animateurs par session). Il y aura 175 sessions avec 3 500 auditeurs pour les hommes, conduites par 350 animateurs et 75 sessions avec 1 500 auditrices conduites par 150 animatrices. Les sessions des femmes représentent 30 pour cent environ du total. Coût total: 138 360 000 FCFA.

▶ **Résultats attendus**

Le niveau d'alphabétisation des membres des coopératives cotonnières est amélioré. Il passera de 38 à 75 pour cent sur l'ensemble de la zone cotonnière. Celui des femmes passera de 27 à 60 pour cent. Les coopératives sont plus performantes avec une meilleure maitrise de leurs textes et données techniques et financières.

C) Au niveau de la Confédération des SCPC et ses démembrements

9. Activité 9. **C1. Renforcer la connaissance des dirigeants et membres des SCPC sur les principes coopératifs, les Statuts et Règlements Intérieurs de leurs coopératives et les principes et droits fondamentaux au travail en particulier les droits des enfants.**

▶ **Stratégie d'intervention**

Deux modules de formations seront préparés et dispensés aux dirigeants et membres des coopératives par des spécialistes sur a) le mouvement coopératif, les textes des coopératives cotonnières, et b) les principes et droits fondamentaux au travail en particulier les droits des enfants.

Au total 598 agents seront formés durant trois jours d'avril à décembre 2021 dont a) formation des formateurs (20 agents de la Confédération, huit pour les fédérations régionales, 10 pour la CMDT et deux pour l'OVHN); b) formation des agents techniques des fédérations régionales (41 agents), des CGR (45 agents soit 50 pour cent des conseillers, de la CMDT (330 agents dont 265 agents de base), 65 agents de l'OHVN (65 agents dont 45 agents de base et 20 cadres) et les dirigeants des SCPC (97 au total dont 82 des unions secteurs et 15 de la Confédération). Coût total: 48 080 000 FCFA.

▶ **Résultats attendus**

Le niveau de connaissance des membres des coopératives cotonnières sur les principes coopératifs les textes y afférents et principes fondamentaux et droits au travail est amélioré. Il passera de 60 à 90 pour cent pour les principes coopératifs et de 15 à 80 pour cent pour les principes fondamentaux et droits au travail sur l'ensemble de la zone cotonnière.

10. Activité 10. **C2. Renforcer la situation juridique des SCPC à travers l'accélération de l'immatriculation du reste des coopératives conformément à l'Acte Uniforme de l'OHADA et la publication officielle de toutes celles qui sont immatriculées.**

▶ **Stratégie d'intervention**

Renforcer d'avril à décembre 2021 la collaboration avec la Direction Générale, les services régionaux et locaux du Développement social en vue d'accélérer l'immatriculation et la publication des immatriculations des SCPC conformément à l'Acte Uniforme de l'OHADA. La publication des immatriculations coute environ 17 500 FCFA par coopérative. Le coût de l'immatriculation qui est à la charge des coopératives est variable selon les zones.

▶ **Résultats attendus**

Les 3000 SCPC restantes sont immatriculées et toutes les SCPC immatriculées ont fait publier leur acte dans les journaux appropriés.

11. Activité 11. **C3. Accélérer la modification des statuts des coopératives de base et leurs faîtières pour d'une part une entrée effective des femmes et pour occuper des postes de responsabilité à tous les niveaux, et d'autre part pour une prise en compte de l'élimination du travail des enfants,**

du travail forcé ou obligatoire, de la non-discrimination et promouvoir la liberté syndicale et de négociation collective en leur sein.

▶ **Stratégie d'intervention**

Engager le service d'un notaire pour la modification des statuts des coopératives et leurs faitières afin de permettre l'entrée des femmes et la prise en compte dans ces statuts des principes et droits fondamentaux au travail.

La modification des statuts qui se déroulera d'avril à décembre 2021, concernera toutes les structures du réseau, mais il sera confié au notaire en premier lieu ceux de la Confédération, des quatre fédérations régionales, des 41 Unions SCPC, et de 100 SCPC. Coût de l'opération: 12 925 000 FCFA.

▶ **Résultats attendus**

Les statuts de la C-SCPC, des 4 FR-SCPC, des 41 Unions secteurs, et de 7 761 SCPC sont modifiés.

12. Activité 12. **C4. Procéder à la traduction en langue nationale des statuts et règlements intérieurs des sociétés coopératives de producteurs de coton.**

▶ **Stratégie d'intervention**

Engager le service d'un consultant d'avril à décembre 2021 pour la traduction en langue nationale Bamanan des statuts et règlements intérieurs des coopératives et leurs faitières afin de faciliter leur maitrise et leur application par les dirigeants et membres des coopératives.

Cette traduction concernera toutes les structures du réseau, mais il sera confié au consultant en premier lieu ceux de la C-SCPC, de quatre fédérations régionales, des 41 unions SCPC, de 100 SCPC. Coût de l'opération: 7 800 000 FCFA.

▶ **Résultats attendus**

Les statuts et les règlements intérieurs de la C-CPC, des 4 fédérations régionales, des 41 unions secteurs, des 7 761 SCPC sont traduits en langue nationale Bamanan.

D) Au niveau de la CMDT, de la COMATEX et des artisans textiles

13. Activité 13. **D1. Renforcer la sécurité des travailleurs dans les usines, ateliers, magasins de stockage et de distribution des produits dangereux pour la santé des personnes.**

▶ **Stratégie d'intervention**

Des formations seront organisées d'avril à décembre 2021 par les inspecteurs du travail et les spécialistes de l'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS) sur la santé et la sécurité des travailleurs de la CMDT, COMATEX et artisans textiles.

Les formations toucheront 150 agents de la CMDT dans cinq usines d'égrenage, 40 agents de la COMATEX et 30 artisans textiles de Ségou. Coût de la formation: 3 400 000 FCFA.

▶ **Résultats attendus**

Les mesures de sécurité sont respectées dans les industries textiles, les travailleurs sont équipés en matériels de protection, et font l'objet de visites sanitaires assez poussées par l'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS).

14. Activité 14. **D2. Sensibiliser les coopératives et autres prestataires de services à se doter d'équipements de protection de qualité pour la distribution de produits dangereux afin de minimiser les risques (CMDT et OHVN).**

▶ **Stratégie d'intervention**

La CMDT, l'OHVN et la Confédération des SCPC, sensibiliseront et formeront les producteurs à l'achat et à l'utilisation d'équipements de protection de qualité avec des fournisseurs agréés.

▶ **Résultats attendus**

Au bout de trois campagnes 100 000 exploitations agricoles (soit 50 pour cent de l'effectif) disposent d'équipements de protection.

Bibliographie

ACI (Alliance Coopérative Internationale), (2015), *Guidance Notes to the Co-Operatives Principles* (ACI: Bruxelles, 2015). Disponible ici: www.ica.coop/sites/default/files/basic-page-attachments/guidance-notes-en-221700169.pdf.

AFD/DIAL, (2008), *Coton et pauvreté en Afrique de l'Ouest : analyse comparée des conditions de vie des ménages au Mali et au Burkina Faso*, Octobre 2008.

African Development Bank (AfDB), (2011), *Gender in Employment: Case Study of Mali*, Chief Economist Complex, Vol. 1, Issue 1 (12 Avril 2011). Disponible ici: www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Gender%20in%20Employment_Case%20Study%20of%20Mali%20_for%20distribution.pdf.

Anti-Slavery International, (2019), *Difficile passage vers la liberté : Dix années de travail contre l'esclavage par ascendance en Afrique de l'Ouest*, Couillard V. (Anti-Slavery International: Londres, 2019). Disponible ici: www.antislavery.org/wp-content/uploads/2019/09/AntiSlavery-Report-french.pdf.

Banque Mondiale, (2019), *Numériser l'agriculture: Résultats des programmes de délivrance de bons électroniques (e-vouchers) au Mali, au Niger & en Guinée*, Bilan économique AFCW3 (printemps 2019). Disponible ici: https://documents1.worldbank.org/curated/en/323771559545209299/pdf/Digitizing-Agriculture-Evidence-from-E-Voucher-Programs-in-Mali-Chad-Niger-and-Guinea.pdf.

Bélières, J.-F., et al., (2008), *Les organisations de producteurs en zone cotonnière au Mali : Conditions d'émergence et perspectives*, Economie Rurale 303–304–305: 22–38 (2008). DOI: 10.4000/economierurale.498. Disponible ici : http://journals.openedition.org/economierurale/498.

Better Cotton Initiative (BCI), (2019), *Towards Women's Economic Empowerment in Mali: One Woman's Journey to Improve the Lives of Rural Women*, Better Cotton Stories (en ligne, 2019). Accessible ici: https://stories.bettercotton.org/Tata_Coulibaly/index.html.

C2G Conseil, (2014), *Diagnostic participatif du réseau coopératif des producteurs de coton* (Janvier 2014).

Camara, M., (2015), *Atouts et limites de la filière coton au Mali. Économies et finances*, Université de Toulon (Toulon, 2015) NNT : 2015TOUL2006.

CEDEF (Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes des Nations Unies), (2016), *Observations finales concernant les sixième et septième rapports périodiques (présentés en un seul document) du Mali*, CEDAW/C/MLI/CO/6-7 (Genève, 25 juillet 2016). Disponible ici: https://undocs.org/fr/CEDAW/C/MLI/CO/6-7.

CICOPA, (2017), *Cooperatives and Employment: Second Global Report*, Eum, H. (Bruxelles, 2017). Disponible ici: www.ica.coop/sites/default/files/publication-files/cooperatives-and-employment-second-global-report-625518825.pdf.

CMDT, (2018), *Bilan de la Production et de la commercialisation 2017/2018* (Bamako, 2018).

Coulibaly, F., (2019), *Dialogue social au Mali: réalités et enjeux*, Droit, Université de Bordeaux (Bordeaux, 2019).

Coulibaly, M., (2013), «Industrie textile: La seconde vie de FITINA», in *aBamako.com*, 20 décembre 2013. Disponible ici: http://news.abamako.com/h/35125.html.

Droy, I., (2011), « Le coton bio-équitable au Mali: un facteur de transformation sociale pour les femmes? », in *Mondes en Développement*, 2011/4, 156 (2011) 47-58. Disponible ici: www.cairn.info/revue-mondes-en-developpement-2011-4-page-47.htm.

Dury, S., et Bocoum, I., (2012), « Le « paradoxe » de Sikasso (Mali): pourquoi « produire plus » ne suffit-il pas pour bien nourrir les enfants des familles d'agriculteurs? », in *Cahiers Agricoles*, 21 (5) (septembre-octobre 2012) 324-336.

FAO et OIT, (2013), *Protégeons nos enfants des pesticides!,* Guide visuel d'animation, (Rome et Genève, 2013). Disponible ici: http://www.fao.org/3/a-i3527f.pdf.

des Fontaines, D.H., Touré, M., et Mahamane Baby, I., (2018), *Rapport d'évaluation IRAM* (IRAM: Paris, janvier 2018).

Géronimi, V. et al., (2013), « Le secteur coton au Mali dans un piège de sous-accumulation? », in *Mondes en développement*, 2013/4, 164 (2013), 13-33.

Girardi, P. et al., (2008), *Professionnalisation et autonomisation des Coopératives en Afrique de l'Ouest. Le cas de la Coopérative des Exploitations Motorisées de Koutiala (Mali): une organisation aux mains des paysans ?*, Communication au colloque SFER «Coopération et Coopératives» (Paris, 2008). http://agritrop.cirad.fr/543500/

Hertrich, V. et Lesclingand, M., (2013), *Adolescent Migration in Rural Africa as a Challenge to Gender and Intergenerational Relationships Evidence from Mali*. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, 648 (2013) 175-188. doi: 10.1177/0002716213485356.

Institut d'Économie rurale du Mali, (2011), *Le travail des enfants dans l'agriculture, étude de cas dans les filières riz et coton au Mali.* FAO, OIT, Institut d'Économie rurale (Bamako, 2011).

Institut National de la Statistique, (2019), *Enquête Modulaire et Permanente Auprès des Ménages 2019* (Bamako, 2019). Disponible ici: www.instat-mali.org/fr/publications/enquete-modulaire-et-permanente-aupres-des-menages-emop.

International Cotton Advisory Committee (ICAC), (2019), *Supply and distribution of cotton*, (décembre 2019).

«Le Républicain», (2019), «Mali / Région de Kayes: L'horreur de l'esclavage par ascendance sévit», in *Maliweb.net*, (Mali, 8 août 2019). Disponible ici: www.maliweb.net/societe/region-de-kayes-lhorreur-de-lesclavage-par-ascendance-sevit-2832728.html.

Kone, Y., et al., (2020), "Why Could the COVID-19 Cotton Crisis Lead to an Economic and Social Crisis in Mali", in *Michigan State University blog*, 6 juillet 2020. Accessible ici: www.canr.msu.edu/news/why-could-the-covid-19-cotton-crisis-lead-to-an-economic-and-social-crisis-in-mali.

Mali, (2005), *Recensement général de l'Agriculture (RGA) - Campagne Agricole 2004-2005*, Programme Mondial du Recensement de l'Agriculture 2000, FAO. Disponible ici: http://mali.countrystat.org/fileadmin/user_upload/countrystat_fenix/congo/docs/campagne pour cent20agricole pour cent202004-2005.pdf.

Mali, (2009), *4ème Recensement général de la population et de l'habitat du Mali* (RGPH-2009), Theme: Scolarisation, instruction et alphabétisation au Mali, (Bamako, 2009). Disponible ici: www.instat-mali.org/laravel-filemanager/files/shares/rgph/raedu09_rgph.pdf.

MaliJet, (2020), *Taux d'alphabétisation: Voici le classement 2020 dans les pays africains*, 6 juin 2020. Disponible ici: http://malijet.co/afrique/taux-dalphabetisation-voici-le-classement-2020-dans-les-pays-africains.

OIT, (2012), *ILO Indicators of forced labour* (OIT: Genève, 2012). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf.

OIT, (2015a), *Guide to Productive Inclusion and economic empowerment for the prevention and eradication of child labour* (OIT: Genève, 2015). Disponible ici: www.ilo.org/empent/areas/value-chain-development-vcd/WCMS_436487/lang--en/index.htm.

OIT, (2015b), *Programme pays de promotion du travail décent, 2016-2018: Programme pour la relance durable du Mali* (Genève, 2015). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---program/documents/genericdocument/wcms_561057.pdf.

OIT, (2016a), *Etude sur les déficits en matière de travail décent dans la chaîne d'approvisionnement du coton au Mali* (OIT: Brasilia, septembre 2016). Disponible ici: www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_709907/lang--pt/index.htm.

OIT, (2016b), L*e travail décent dans les chaines d'approvisionnement mondiales*, (OIT: Genève, 2016). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468095.pdf.

OIT, (2017), C*onceptual Framework on Measurement of Cooperatives and its Operationalization. Report discussed at the COPAC Technical Working Group on Cooperative Statistics Meeting Geneva* (OIT: Genève, May 2017). Disponible ici: www.ilo.org/global/topics/cooperatives/publications/WCMS_578683/lang--en/index.htm.

OIT, (2018a), *Dialogue en bref. Transition vers la formalité: le rôle crucial du dialogue social* (OIT: Genève, 2018). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_625304.pdf.

OIT, (2018b), *Étude sur les déficits en matière de travail décent dans la chaîne d'approvisionnement du coton au Mali* (OIT: Genève, 2018). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_709907.pdf.

OIT, (2018c), *Guidelines concerning statistics of Cooperatives*. 20e Conférence internationale des statisticines du travail, Genève, 10-19 Octobre 2018 (OIT: Genève, 2018). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648558.pdf.

OIT, (2019), «Towards a better understanding of the role of coopératives in the ready made garment supply chain», in *Cooperatives and the World of Work* No. 11, Gansemans, A . (OIT: Genève, 2019). Disponible ici: https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1267099660002676.

OIT, CEACR, (2018b), *Demande directe de la CEACR sur la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, au Mali,* adoptée en 2017, publiée lors de la 107e CIT (Genève, 2018). Disponible ici: www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3342790.

OIT, CEACR, (2018a), *Observation de la CEACR (Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT) sur la Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, au Mali*, adoptée en 2017, publiée lors de la 107e CIT (Genève, 2018). Disponible ici: www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:3333562,fr.

OIT, CEACR, (2019a), *Demande directe de la CEACR (Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT) sur la Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, au Mali,* adoptée en 2018, publiée lors de la 108ème CIT (Genève, 2019). Disponible ici: www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3957136,103081.

OIT, CEACR, (2019b), *Observation de la CEACR (Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT) sur la Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, au Mali,* adoptée en 2018, publiée lors de la 108ème CIT (Genève, 2019). Disponible ici: www.

ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:3957132,103081.

OIT et République du Mali, (2011), *Programme Pays de promotion du Travail Décent au Mali 2012-2015* (OIT: Genève, 2011). Disponible ici: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-yaounde/documents/genericdocument/wcms_445928.pdf.

OMC, (2021), *Étude de faisabilité sur le "transfert de technologies et de savoir-faire pour le développement des coproduits du coton"* - Cas du Mali, WT/CFMC/W/87, Sous-Comité du coton (OMC, 19 février 2021). Disponible ici: https://docs.wto.org/dol2fe/Pages/SS/directdoc.aspx?filename=r:/WT/CFMC/W87.pdf.

PNUD, (2019), *Rapport sur le développement humain 2019. Les inégalités de développement humain au XXIe siècle.* Note d'information à l'intention des pays concernant le Rapport sur le développement humain 2019, Mali (PNUD: New-York, 2019).

Rapport C-UR-CGR Octobre 2018: Bilan et perspectives des Centres de Gestion Rurale

République du Mali, (2015), *Cadre Stratégique pour la Relance Economique et le Développement Durable 2016-2018*, Cellule Technique du Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (Bamako, 2015). Disponible ici: http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/Mli171090.pdf

Serra, R., (2014), "Cotton Sector Reform in Mali: Explaining the Puzzles", in *The Journal of Modern African Studies*, University of Florida, 52 (3), September (University of Florida: Gainesville, 2014) 379-402.

Soumaré, M., et Havard, M., (2017), *Zones cotonnières africaines: Dynamiques et durabilité* (novembre 2017).

Soumaré M., Havard M., et Bachelier B., (2020), «Durabilité de la production dans les zones cotonnières d'Afrique de l'Ouest», in *Cahiers de l'agriculture*, Vol. 29 art. 37. (2020). https://doi.org/10.1051/cagri/2020037.

Tefft, J., (2004), *Building on successes in African agriculture. Mali's White Revolution: Smallholder Cotton from 1960 to 2003*, IFPRI, Vision 2020, 12 (5) (IFPRI: Washington, 2004). Disponible ici: http://ebrary.ifpri.org/utils/getfile/collection/p15738coll2/id/129759/filename/129970.pdf.

Touré, Chiaka, Berté, Touré, (2019), *Étude CMDT* (2019).

Understanding Children's Work (UCW), (2009), *Comprendre le travail des enfants au Mali,* OIT, UNICEF, Banque mondiale (Rome, mai 2009). Disponible ici: https://documents1.worldbank.org/curated/pt/238431468281938804/pdf/542980WP00FREN10le0travail01PUBLIC1.pdf.

USDOL (Département du Travail des États-Unis d'Amérique), (2019), *Conclusions 2019 du département du Travail des États-Unis sur les pires formes de travail des enfants. Mali*, Département du Travail des États-Unis d'Amérique (Washington, 2019). Disponible ici: www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2019/MaliTrans.pdf.

Lois, décrets et arrêtés cités

Lois

- Acte Uniforme de l'OHADA: Acte uniforme relatif aux droits des sociétés coopératives du 15 décembre 2010
- Loi No 92-020 du 23 septembre 1992 portant code du travail en République du Mali
- Loi no 2017-021 du 12 juin 2017 portant modification de la loi no 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali
- Loi n°02-053 du 16 décembre 2002 portant statut général des fonctionnaires
- Loi N° 01-079 du 20 Août 2001 portant code pénal
- Loi No 06-45 du 05 septembre 2006, portant Loi d'Orientation Agricole
- Loi No 01-076 du 18 juillet 2001, régissant les sociétés coopératives en République du Mali
- Loi No 2017-001 du 11 avril 2017 portant sur le foncier agricole
- Loi no 2015-52 du 18 décembre 2015 portant institution de mesures pour promouvoir une meilleure représentation des femmes dans l'accès aux fonctions nominatives et électives (30 pour cent minimum)

Décrets

- Décret No 2018-0333 P-RM du 04 Avril 2018 fixant la composition et les modalités de fonctionnement de la commission foncière villageoise ou de fraction
- Décret 96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant modalités d'application de certaines dispositions du Code du travail en République du Mali

Arrêtés

- Arrêté n°09-0151/MTFPRE-SG du 04 février 2009 complétant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants de moins de 18 ans
- Arrêté N°2017-4388 SG MTFP SG DU 29 DECEMBRE 2017, portant sur la révision de la liste des travaux dangereux pour les enfants de moins de 18 ans

Base de données

- Banque mondiale, *Profil pays du Mali*. Disponible ici: www.worldbank.org/en/country/mali/overview.
- FAO, *Gender and Land Rights Database*. Disponible ici: http://www.fao.org/gender-landrights-database/data-map/statistics/en/.
- OIT, *Page thématique sur le Travail décent.* Disponible ici: www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm.

Annexes

▶ Tableaux des données support de cette étude

Phase préparatoire de la mission

▶ Tableau A1. Programme de visite des auteurs sur le terrain du 10 au 18 juin 2019

Jours	Lieux	Activités à mener
10 juin	BIT Bamako	Entretien de la consultante avec le CEFAC, la C-SCPC et l'OIT au Mali pour une mise au point sur la méthode de travail
	Bamako	Direction Nationale du travail
	Bamako	Ministère de l'Agriculture
	C-SCPC Bamako	Entretien avec les élus et techniciens de la C-SCPC sur le projet BIT, les activités réalisées par la C-SCPC les besoins en appui et les attentes par rapport au PDFT
	Coopérative coton bio-équitable	Entretien avec la société coopérative de producteurs de coton biologique et équitable de Madina
13 juin	Commune de Finkolo AC	Entretien avec les membres de la Société coopérative de Producteurs de coton de Finkolo dans la Commune de Finkolo AC
	Sikasso	Entretien séparé avec les femmes de la coopérative de Finkol
14 juin	Sikasso	Entretien avec CMDT Filiale Sud Sikasso
	Sikasso	Entretien avec syndicat des travailleurs CMDT Sikasso
	Sikasso	Entretien avec les membres de la Fédération Régionale des SCPC de la Filiale Sud (Sikasso)
	Sikasso	Entretien avec membres du syndicat des producteurs de coton à Sikasso
15 juin	Commune Zégoua	Test du questionnaire d'enquête dans la coopérative de Ziangolodougou I dans la commune de Zégoua
	Sikasso	Entretien avec les travailleurs (conseillers, animateurs, gestionnaires) de la FR-SCPC Sikasso
	Coopérative de la commune de Touna	Entretien avec les membres de la Société coopérative de Producteurs de coton de Bougoula dans la Commune de Touna
	Touna	Entretien séparé avec les femmes de la même coopérative
18 juin	Ségou	Entretien avec les responsables de l'usine textile COMATEX
	Ségou	Entretien avec le syndicat des travailleurs de l'usine textile COMATEX

▶ Tableau A2. Effectif des personnes rencontrées par structures /organisations

Structures / Organisations visitées	Bamako			Bougouni			Sikasso			Ségou			Total		
	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T	H	F	T
Délégation de l'UE au Mali	2		2										2	0	2
Direction Nationale de l'Agriculture	3		3										3	2	3
Direction Nationale du Travail	1	1	2										1	1	2
Filiale Sud CMDT Sikasso (Administration)							3		3				3	0	3
Filiale Sud CMDT Sikasso (Syndicat des travailleurs)							4	1	5				4	1	5
COMATEX (Administration)										2		2	2	0	2
COMATEX (Syndicat de travailleurs)										6	7	13	6	7	13
C-SCPC	8		8										8	0	8
FR – SCPC Sikasso (Membres)							14		14				14	0	14
FR – SCPC Sikasso (Travailleurs)							6	2	8				6	2	8
SCPC coton bio-équitable Madina D				11	4	15							11	4	15
SCPC coton conventionnel Finkolo A							24	12	36				24	12	36
SCPC coton conventionnel Ziangolodougou I							15	5	20				15	5	20
SCPC coton conventionnel Bougoula										28	8	36	28	8	36
Total	**14**	**1**	**15**	**11**	**4**	**15**	**66**	**20**	**56**	**36**	**15**	**51**	**127**	**40**	**167**

Sigles: H=Homme, F=Femme, T=Total: FR-SCPC= Fédération Régionale des Sociétés Coopératives de Producteurs de Coton: COMATEX=Compagnie Malienne des Textiles: CMDT=Compagnie Malienne pour le Développement des Textiles

▶ Tableau A3. Répartition détaillée par coopératives des enquêtes et focus groups

No	SCPC à enquêter		Questionnaires	Focus groups membres SCPC	Focus groups femmes	Focus groups enfants	Focus groups travailleurs	TOTAL
1	Yassoumbougou	G1	1	1	1	1		4
2	Danganibougou	G4	1					1
3	Kalifa-Diassa	M2	1	1	1	1		4
4	Finkolo A	P1	1	1	1	1		4
5	Ziékorodougou	P2	1	1	1	1		4
6	Heremakono Diassaba	P3	1				1	2

No	SCPC à enquêter		Questionnaires	Focus groups membres SCPC	Focus groups femmes	Focus groups enfants	Focus groups travailleurs	TOTAL
7	Biramabougou II	P6	1					1
	S/Total commune Finkolo		7	4	4	4	1	20
8	Katioloni	G3	1					1
9	Ziangolodougou I	G6	1	1				2
	S/Total commune Zégoua		*2*	*1*	*0*	*0*	*0*	*3*
10	Nienta Nèguèna	G2	1					1
11	Bougoula	M3	1	1	1	1		4
12	Djina	M4	1					1
13	Benso Fana	M6	1					1
14	Koumazana	M7	1	1	1	1		4
	S/Total commune Touna		*5*	*2*	*2*	*2*	*0*	*11*
15	Gan Faragué Mourdian	G5	1					1
16	Bangalila	M1	1		1	1		3
17	Kolonding	M5	1					1
18	Mandiari	P4	1		1	1		3
19	Semé Benkady	P5	1	1	1	1		4
20	Kodala	P7	1	1	1	1		4
	S/Total commune Boudofo		*6*	*2*	*4*	*4*	*0*	*16*
21	Madina	P9	1		1	1	1	4
	S/Total commune Kouroulamini		1	0	1	1	1	4
22	Tabakorolé	M9	1	1	1	1		4
23	Faradjélé Karanga	P8	1	1		1	1	4
24	Faraba	G7	1	1			1	3
25	Sadié	M8	1	1			1	3
	S/Total commune Faradiélé		*4*	*4*	*1*	*2*	*3*	*14*
	TOTAL GENERAL		**25**	**13**	**12**	**13**	**5**	**68**

▶ Tableau A4. Effectif total des personnes rencontrées lors des enquêtes et entretiens focus groups

Coopératives	Adultes			Enfants			
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Total général
Heremakono Diassaba	11		11				
Ziékorogougou	5		5				
Kalifa Diassa	11		11				
Yassounbougou	12		12				
Bouramabougou II	5		5				
Danganidougou	7		7				
Commune Finkolo AC	51	0	51	13	22	35	86
Katioloni	11		11				
Ziangolodougou I	5		5				
Commune Zégoua	16	0	16	0	0	0	16
Koumazana	45	20	65				
Bougoula	18	8	26				
Benso Fana	48		48				
Nienta Neguena	15		15				
Djina	12		12				
Commune Touna	138	28	166	14	2	16	182
Madina	8	4	12				
Commune Kouroulamini	8	4	12	4	1	5	17
Sadié	14		14				
Faraba	31		31				
Tabakorolé	8		8				
Faradiélé Karanga	12	1	13				
Commune Faradiélé	65	1	66	12	7	19	85
Bangalila	13	6	19				
Gan Faragué Mourdia	22	19	41				
Kolonding	7		7				
Mandiari	14	21	35				
Sémé Benkady	36	59	95				
Kodala	19	32	51				
Commune Boudofo	111	137	248	24	16	40	288
Total	**389**	**170**	**559**	**67**	**48**	**115**	**674**
Pourcentage	**70**	**30**	**100**	**58**	**42**	**100**	

▶ Tableau A5. Effectifs et âges des femmes rencontrées en focus groups

Communes	18-30 ans		31-40 ans		41-50 ans		Plus de 50 ans		Total	
	N % ligne	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne
BOUDOFO	1	3,6	11	39,3	5	17,9	11	39,3	28	100,0
FARADIELE	0	0,0	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100,0
FINKOLO AC	7	25,9	8	29,6	9	33,3	3	11,1	27	100,0
KOUROULAMINI	3	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	100,0
TOUNA	2	14,3	0	0,0	1	7,1	11	78,6	14	100,0
Total	**13**	**17,1**	**19**	**25,0**	**16**	**21,1**	**28**	**36,8**	**76**	**100,0**

▶ Tableau A6. Effectifs et âges des enfants rencontrés en focus groups

Communes	5-12 ans		13-15 ans		16-17 ans		Total	
	Garçon	Filles	Garçon	Filles	Garçon	Filles	Garçon	Filles
BOUDOFO	7	11	15	5	2	0	24	16
FARADIELE	7	4	3	3	2	0	12	7
FINKOLO AC	7	8	3	13	3	1	13	22
KOUROULAMINI	2	1	1	0	1	0	4	1
TOUNA	1	1	4	0	9	1	14	2
Total	**24**	**25**	**26**	**21**	**17**	**2**	**67**	**48**
Pourcentage	**36**	**52**	**39**	**44**	**25**	**4**	**100**	**100**

▶ Tableau A7. Effectifs et âges des travailleurs migrants rencontrés en focus groups

Communes	14-30 ans		31-40 ans		41-50 ans		Plus de 50 ans		Total	
	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne	Effectif	N % ligne
FARADIELE	7	43,8	3	18,8	1	6,3	5	31,3	16	100,0
FINKOLO AC	0	0,0	2	66,7	0	0,0	1	33,3	3	100,0
KOUROULAMINI	0	0,0	2	66,7	1	33,3	0	0,0	3	100,0
Total	**7**	**31,8**	**7**	**31,8**	**2**	**9,1**	**6**	**27,3**	**22**	**100,0**

▶ Tableau A8. Production de coton par type de 2014/2015 à 2017/2018

Campagnes	Bio équitable	Equitable convent	BCI	S/total	%	Coton conventionnel	%	Total
2014/2015	685	17 810	171 000	189 495	34,5	359 227	65,5	548 722
2015/2016	317	13 863	129 396	143 576	28,0	369 960	72,0	513 536
2016/2017	341	17 371	179 529	197 241	30,5	450 016	69,5	647 257
2017/2018	213	21 749	190 051	212 013	29,1	516 593	70,9	728 606

Résultats des enquêtes et entretiens focus groups

▶ Tableau A9. Population totale des coopératives enquêtées en 2019

SCPC enquêtées	Nbre coopérative	Hommes				Femmes				TOTAL GENERAL	Population moyenne par coopérative
		Adultes	Enfants de 15 à 18 ans	Enfants de moins de 15 ans	Total	Adultes	Enfants de 15 à 18 ans	Enfants de moins de 15 ans	Total		
Boudofo	6	387	207	257	851	592	226	403	1 221	2 072	345
Faradiélé	4	100	30	47	177	122	36	63	221	398	100
Finkolo AC	7	474	102	656	1 232	626	150	788	1 564	2 796	399
Kouroulamini	1	5	11	9	25	9	14	15	38	63	63
Touna	5	1 526	441	1 005	2 972	1 898	526	1 283	3 707	6 679	1 336
Zégoua	2	902	129	192	1 223	963	136	205	1 304	2 527	1 264
Total	**25**	**3 394**	**920**	**2 166**	**6 480**	**4 210**	**1 088**	**2 757**	**8 055**	**14 535**	**581**
Pourcentage		**52**	**14**	**33**	**100**	**52**	**14**	**34**	**100**		

▶ Tableau A10. Nombre de membres des coopératives enquêtées par commune et par sexe

Communes	Nombre coopérative	Hommes	Femmes	Total	Nombre moyen membre par coopérative
BOUDOFO	6	194	7	201	34
FARADIELE	4	99	3	102	26
FINKOLO AC	7	127	0	127	18
KOUROULAMINI	1	27	1	28	28
TOUNA	5	339	0	339	68
ZEGOUA	2	138	0	138	69
Total	**25**	**924**	**11**	**935**	**37**
Pourcentage		**98,82**	**1,18**	**100**	

▶ Tableau A11. Nombre de membres des coopératives enquêtées selon leur taille

Taille des coopératives	Nombre coopérative	Hommes	Femmes	Total	Nombre moyen membre par coopérative
Grande	7	407	0	407	58
Moyenne	9	331	10	341	38
Petite	9	186	1	187	21
Total	**25**	**924**	**11**	**935**	**37**

▶ Tableau A12. Nombre moyen d'exploitation et population moyenne par coopérative pour l'ensemble de la zone cotonnière

Filiales	Nbre SCPC	Nombre exploitations cotonnières	Nombre moyen exploitation par SCPC	Population totale en 2018/2019	Population moyenne par SCPC
Filiale Centre	2 173	43 113	20	2 175 554	1 001
Filiale Sud	2 616	72 529	28	1 894 910	724
Filiale Nord Est	2 159	68 476	32	1 491 313	691
Filiale Ouest	813	19 971	25	436 460	537
Total Mali	**7 761**	**204 089**	**26**	**5 998 237**	**773**

▶ Tableau A13. Niveau d'alphabétisation des membres des coopératives selon le sexe

Communes	Non alphabétisés			Néo-alphabètes			Animateurs -formateurs			Je ne sais pas			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
BOUDOFO	139	6	145	43	1	44	12	0	12	0	0	0	194	7	**201**
FARADIELE	58	2	60	35	0	35	6	1	7	0	0	0	99	3	**102**
FINKOLO AC	74	0	74	38	0	38	15	0	15	0	0	0	127	0	**127**
KOUROULAMINI	23	0	23	3	1	4	1	0	1	0	0	0	27	1	**28**
TOUNA	225	0	225	79	0	79	29	0	29	6	0	6	339	0	**339**
ZEGOUA	51	0	51	59	0	59	28	0	28	0	0	0	138	0	**138**
Total	**570**	**8**	**578**	**257**	**2**	**259**	**91**	**1**	**92**	**6**	**0**	**6**	**924**	**11**	**935**
Pourcentage	**61**	**1**	**62**	**27**	**0**	**28**	**10**	**0**	**10**	**1**	**0**	**1**	**99**	**1**	**100**

▶ Tableau A14. Niveau de formation des femmes en focus group

Communes	Ni alphabétisée, ni scolarisée	Alphabétisée	Niveau fondamental	Niveau secondaire	Niveau supérieur	Total
BOUDOFO	22	4	1	1	0	**28**
FARADIELE	4	0	0	0	0	**4**
FINKOLO AC	21	2	2	2	0	**27**
KOUROULAMINI	3	0	0	0	0	**3**
TOUNA	13	1	0	0	0	**14**
Total	**63**	**7**	**3**	**3**	**0**	**76**
Pourcentage	**82,9**	**9,2**	**3,9**	**3,9**	**0,0**	**100,0**

▶ Tableau A15. Niveau d'instruction et de formation des dirigeants des coopératives

Postes	Alphabétisation	Niveau fondamental	Secondaire/ lycée	Niveau supérieur	Aucune formation	Ne sais pas	Total
Président	7	3	2	0	9	4	**25**
Pourcentage	**28**	**12**	**8**	**0**	**36**	**16**	**100**
Secrétaire	11	1	7	4	1	0	**24**
Pourcentage	**46**	**4**	**29**	**17**	**4**	**0**	**100**
Trésorier	5	1	2	1	2	4	**15**
Pourcentage	**33**	**7**	**13**	**7**	**13**	**27**	**100**

▶ Tableau A16. Objet de création des coopératives

Objet de la création de la coopérative	Effectifs	Pourcentage
Développer la culture du coton	17	**68**
Produire et commercialiser le coton	5	**20**
Développer les activités agricoles	1	**4**
Développer le village	2	**8**
Total	**25**	**100**

▶ Tableau A17. Situation des SCPC et des immatriculations fin 2017 et au 30 avril 2019

Fédérations Régionales SCPC	Nombre d'Unions secteurs	Nombre total SCPC		Nombre SCPC immatriculées		Pourcentage		SCPC restantes	
		2017	2019	2017	2019	2017	2019	2017	2019
Centre (Fana, OHVN)	16	2 157	2 173	1 417	1 462	66	67,28	740	711
Sud (Sikasso)	11	2 587	2 616	1041	1 323	40	50,57	1 546	1 293
Nord-est (Koutiala)	10	2 108	2 159	1 086	1 378	51	63,83	1 022	781
Ouest (Kita)	4	813	813	374	590	46	72,57	439	223
Total	**41**	**7 665**	**7 761**	**3 918**	**4 753**	**51**	**61,24**	**3 747**	**3 008**

▶ Tableau A18. Immatriculation des coopératives enquêtées

Communes	Nombre de coopérative	La Loi malienne 01-076		L'Acte uniforme de l'OHADA		Total
		Oui	Pourcentage	Oui	Pourcentage	
BOUDOFO	6	0	0	6	100	**6**
FARADIELE	4	0	0	4	100	**4**
FINKOLO AC	7	6	86	1	14	**7**
KOUROULAMINI	1	0	0	1	100	**1**
TOUNA	5	0	0	5	100	**5**
ZEGOUA	2	0	0	2	100	**2**
Total	**25**	**6**	**24**	**19**	**76**	**25**
Grande	7	2	29	5	71	**7**
Moyenne	9	1	11	8	89	**9**
Petite	9	3	33	6	67	**9**
Total	**25**	**6**	**24**	**19**	**76**	**25**

▶ Tableau A19. Durée du mandat et possibilités de son renouvellement

Communes	Durée du mandat des dirigeants		Possibilité de répétition du mandat pour les dirigeants			
	3 ans	5 ans	1 fois	2 fois	3 fois	illimité
BOUDOFO	0	6	0	0	1	5
FARADIELE	1	3	1	2	0	1
FINKOLO AC	3	4	0	0	2	5
KOUROULAMINI	0	1	0	1	0	0
TOUNA	0	5	0	5	0	0
ZEGOUA	0	2	1	0	0	1
Total	**4**	**21**	**2**	**8**	**3**	**12**
Grande	1	6	1	2	1	3
Moyenne	1	8	1	5	1	2
Petite	2	7	0	1	1	7
Total	**4**	**21**	**2**	**8**	**3**	**12**
Pourcentage	**16**	**84**	**8**	**32**	**12**	**48**

▶ Tableau A20. Expériences professionnelles des dirigeants des coopératives

Communes	Moins 5 ans	5-10 ans	Plus de 10 ans	Total
BOUDOFO	2	1	3	**6**
FARADIELE	3	0	1	**4**
FINKOLO AC	1	3	3	**7**
KOUROULAMINI	1	0	0	**1**
TOUNA	0	4	1	**5**
ZEGOUA	0	0	2	**2**
Total	**7**	**8**	**10**	**25**
Pourcentage	**28**	**32**	**40**	**100**

▶ Tableau A21. En cas de contestation existe-t-il des mécanismes de recours ?

Réponses	Effectifs	Pourcentage
Non	8	**32,0**
Oui	17	**68,0**
Total	**25**	**100,0**

▶ Tableau A22. Connaissance des statuts par les dirigeants et les membres des coopératives

Communes	Connaissance des statuts par les dirigeants				Connaissance des statuts par les membres			
	Non	Oui	En partie	Total	Non	Oui	En partie	Total
BOUDOFO	5	1	0	**6**	6	0	0	**6**
FARADIELE	0	1	3	**4**	1	0	3	**4**
FINKOLO AC	0	1	6	**7**	0	1	6	**7**
KOUROULAMINI	0	0	1	**1**	0	0	1	**1**
TOUNA	1	0	4	**5**	1	0	4	**5**
ZEGOUA	1	0	1	**2**	1	0	1	**2**
Total	**7**	**3**	**15**	**25**	**9**	**1**	**15**	**25**
Grande	2	0	5	**7**	2	0	5	**7**
Moyenne	2	3	4	**9**	4	1	4	**9**
Petite	3	0	6	**9**	3	0	6	**9**
Total	**7**	**3**	**15**	**25**	**9**	**1**	**15**	**25**
Pourcentages	**28**	**12**	**60**	**100**	**36**	**4**	**60**	**100**

▶ Tableau A23. Tenue des Assemblées Générales

Communes	Assemblées Générales ordinaires (AGO) prévues par an				Assemblées Générales ordinaires (AGO) réalisées par an			
	Pas d'AGO	1 à 3 AGO	4 à 6 AGO	Total	Pas d'AGO	1 à 3 AGO	4 à 6 AGO	Total
BOUDOFO	0	3	3	**6**	0	4	2	**6**
FARADIELE	0	3	1	**4**	0	3	1	**4**
FINKOLO AC	0	7		**7**	1	5	1	**7**
KOUROULAMINI	0	1		**1**	0	1		**1**
TOUNA	0	4	1	**5**	0	4	1	**5**
ZEGOUA	0	2		**2**	0	2		**2**
Total	**0**	**20**	**5**	**25**	**1**	**19**	**5**	**25**
Grande	0	7		**7**	0	6	1	**7**
Moyenne	0	6	3	**9**	0	7	2	**9**
Petite	0	7	2	**9**	1	6	2	**9**
Total	**0**	**20**	**5**	**25**	**1**	**19**	**5**	**25**
Pourcentage	**0**	**80**	**20**	**100**	**4**	**76**	**20**	**100**

▶ Tableau A24. Tenue des réunions du comité de gestion

Communes	Réunions du Comité de gestion prévues par an						Réunions du Comité de gestion réalisées par an					
	Pas de réunion	1 à 3	4 à 6	7 à 10	plus de 10	Total	Pas de réunion	1 à 3	4 à 6	7 à 10	plus de 10	Total
BOUDOFO	0	1	2	1	2	**6**	0	2	2	2		**6**
FARADIELE	0	0	3	0	1	**4**	0		4			**4**
FINKOLO AC	0	0	6		1	**7**	0	4	2		1	**7**
KOUROULAMINI	0				1	**1**	0			1		**1**
TOUNA	1	1	3			**5**	0		4		1	**5**
ZEGOUA	0	1			1	**2**	0	1			1	**2**
Total	**1**	**3**	**14**	**1**	**6**	**25**	**0**	**7**	**12**	**3**	**3**	**25**
Grande		1	4		2	**7**	0	3	2		2	**7**
Moyenne	1	1	5	1	1	**9**	0	0	7	1	1	**9**
Petite	0	1	5		3	**9**	0	4	3	2		**9**
Total	**1**	**3**	**14**	**1**	**6**	**25**	**0**	**7**	**12**	**3**	**3**	**25**
Pourcentage	**4**	**12**	**56**	**4**	**24**	**100**	**0**	**28**	**48**	**12**	**12**	**100**

▶ Tableau A25. Taux de participation aux Assemblées Générales

Communes	La totalité des membres (100 pour cent)	Les deux / tiers (2 sur 3)	La moitié des membres (1 sur 2)	Inférieur au quart (<1 sur 4)	Total
BOUDOFO	4	1	1	0	**6**
FARADIELE	2	2	0	0	**4**
FINKOLO AC	4	3	0	0	**7**
KOUROULAMINI	1	0	0	0	**1**
TOUNA	0	3	2	0	**5**
ZEGOUA	0	1	1	0	**2**
Total	**11**	**10**	**4**	**0**	**25**
Grande	2	3	2	0	**7**
Moyenne	3	4	2	0	**9**
Petite	6	3	0	0	**9**
Total	**11**	**10**	**4**	**0**	**25**
Pourcentage	**44**	**40**	**16**	**0**	**100**

▶ Tableau A26. Taux de participation aux dernières réunions du comité de gestion

Taux de participation aux dernières réunions du comité de gestion				
Communes	**La totalité des membres (100 pour cent)**	**Les deux / tiers (2 sur 3)**	**La moitié des membres (1 sur 2)**	**Total**
BOUDOFO	6	0	0	**6**
FARADIELE	2	2	0	**4**
FINKOLO AC	6	0	1	**7**
KOUROULAMINI	0	1	0	**1**
TOUNA	3	2	0	**5**
ZEGOUA	1	1	0	**2**
Total	**18**	**6**	**1**	**25**
Pourcentage	**72**	**24**	**4**	**100**

▶ Tableau A27. Elaboration et diffusion de Procès-Verbaux de réunion

	Procès-verbaux de réunion faits dernière réunion			**Procès-verbaux de réunion diffusés dernière réunion**		
Communes	**Non**	**Oui**	**Total**	**Non**	**Oui**	**Total**
BOUDOFO	3	3	**6**	4	2	**6**
FARADIELE	0	4	**4**	1	3	**4**
FINKOLO AC	6	1	**7**	7	0	**7**
KOUROULAMINI	0	1	**1**	0	1	**1**
TOUNA	3	2	**5**	4	1	**5**
ZEGOUA	2	0	**2**	2	0	**2**
Total	**14**	**11**	**25**	**18**	**7**	**25**
Pourcentage	**56**	**44**	**100**	**72**	**28**	**100**

▶ Tableau A28. Compte rendu verbal de réunion aux autres membres absents de la coopérative

Y a-t-il un compte rendu verbal de réunion aux autres membres absents de la coopérative ?			
Communes	**Non**	**Oui**	**Total**
BOUDOFO	0	6	**6**
FARADIELE	0	4	**4**
FINKOLO AC	0	7	**7**
KOUROULAMINI	0	1	**1**
TOUNA	1	4	**5**
ZEGOUA	0	2	**2**
Total	**1**	**24**	**25**
Pourcentage	**4**	**96**	**100**

▶ Tableau A29. Taux de couverture global des Centres de Gestion Rurale en zone cotonnière du Mali

UR/CGR	Nombre total SCPC	SCPC adhérentes au CGR		Pourcentage production coton 2017/2018
		Nombre	Pourcentage	
Koutiala	2138	1718	80,36	80,52
Sikasso	1072	624	58,21	69,57
Fana	1481	510	34,44	44,97
Bougouni	1354	1137	83,97	82
Kita	893	620	69,43	73,99
Zone OHVN	707	315	44,55	63,02
Total	**7645**	**4924**	**64,41**	**71,85**

▶ Tableau A30. L'adhésion des coopératives à un Centre de Gestion Rurale

Votre coopérative a-t-elle adhéré à un Centre de Gestion Rurale (CGR) ?		
Résultats	Effectifs	Pourcentage
Non	4	16,0
Oui	21	84,0
Total	**25**	**100,0**

▶ Tableau A31. Élaboration et présentation du rapport annuel financier de la coopérative

Communes	Y-a-t-il un rapport annuel financier ou un bilan de la coopérative ?			Qui présente le bilan de la coopérative en Assemblée Générale ?		
	Non	Oui	Total	Un membre du comité de gestion	Conseiller en gestion du CGR	Total
BOUDOFO	0	6	6	5	1	6
FARADIELE	1	3	4	3	0	3
FINKOLO AC	0	7	7	7	0	7
KOUROULAMINI	1	0	1	0	0	1
TOUNA	0	5	5	2	3	5
ZEGOUA	0	2	2	2	0	2
Total	**2**	**23**	**25**	**19**	**4**	**23**
Pourcentage	**8**	**92**	**100**	**83**	**17**	**100**

▶ Tableau A32. Infrastructures des sociétés coopératives

Communes	Centres d'alphabétisation (nombre)			Magasins de stockage (nombre)			Silo pour stockage du coton graine (nombre)		
	Inexistant	Un	Plus d'un	Inexistant	Un	Plus d'un	Inexistant	Un	Plus d'un
Boudofo	3	3	0	1	2	3	0	4	2
Faradiele	3	0	0	0	3	1	2	2	0
Finkolo ac	2	5	0	0	7	0	2	5	0
Kouroulamini	1	0	0	0	1	0	1	0	0
Touna	2	2	0	0	4	1	0	5	0
Zegoua	0	2	0	0	0	2	0	0	2
Total	**11**	**12**	**0**	**1**	**17**	**7**	**5**	**16**	**4**
Grande	1	6	0	0	3	4	1	3	3
Moyenne	4	3	0	1	6	2	0	8	1
Petite	6	3	0	0	8	1	4	5	0
Total	**11**	**12**	**0**	**1**	**17**	**7**	**5**	**16**	**4**
Pourcentage	**44**	**48**		**4**	**68**	**28**	**20**	**64**	**16**

▶ Tableau A33. Infrastructures des sociétés coopératives (suite)

Communes	Parc de vaccination (nombre)			Minoterie (nombre)			Autres (nombre)		
	Inexistant	Un	Plus d'un	Inexistant	Un	Plus d'un	Inexistant	Un	Plus d'un
Boudofo	3	2	0	4	0	0	1	1	0
Faradiele	2	1	0	2	1	0	0	0	0
Finkolo ac	5	2	0	6	0	0	1	2	0
Kouroulamini	1	0	0	1	0	0	0	0	0
Touna	0	2	0	2	0	0	1	0	0
Zegoua	2	0	0	2	0	0	0	0	0
Total	**13**	**7**	**0**	**17**	**1**	**0**	**3**	**3**	**0**
Grande	3	3	0	6	0	0	0	3	0
Moyenne	3	3	0	5	0	0	1	0	0
Petite	7	1	0	6	1	0	2	0	0
Total	**13**	**7**	**0**	**17**	**1**	**0**	**3**	**3**	**0**
Pourcentage	**52**	**28**	**0**	**68**	**4**	**0**	**12**	**12**	**0**

▶ Tableau A34. Équipements des sociétés coopératives

Communes	Bascule			Grande bâche de stockage			Toile d'achat (bâchette)			Boite standard de conditionnement		
	Inexistant	Un	Plus d'un	Inexistant	Un	Plus d'un	Inexistant	Un	Plus d'un	Inexistant	Un	Plus d'un
BOUDOFO	1	4	0	5	0	0	0	0	6	0	5	0
FARADIELE	2	2	0	4	0	0	0	0	4	0	4	0
FINKOLO AC	0	7	0	4	3	0	1	0	6	0	7	0
KOUROULAMINI	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0
TOUNA	0	5	0	2	0	0	0	0	5	0	5	0
ZEGOUA	0	1	1	0	2	0	0	0	2	0	2	0
Total	**4**	**19**	**1**	**15**	**5**	**1**	**1**	**0**	**24**	**0**	**24**	**0**
Grande	0	6	1	4	2	0	0	0	7	0	7	0
Moyenne	2	6	0	6	0	0	0	0	9	0	8	0
Petite	2	7	0	5	3	1	1	0	8	0	9	0
Total	**4**	**19**	**1**	**15**	**5**	**1**	**1**	**0**	**24**	**0**	**24**	**0**
Pourcentage	**16**	**76**	**4**	**60**	**20**	**4**	**4**	**0**	**96**	**0**	**96**	

▶ Tableau A35. Équipements des sociétés coopératives (suite)

Communes	Moto			Boussole			GPS			Tables de travail			Chaises		
	Zéro	Un	Plus d'un	Zéro	Un	Plus d'un	Zéro	Un	Plus d'un	Zéro	Un	Plus d'un	Zéro	Un	Plus d'un
BOUDOFO	3	0	0	2	1	0	2	1	0	3	1	0	2	0	2
FARADIELE	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1
FINKOLO AC	2	4	0	3	3	0	3	3	0	1	6	0	2	1	4
KOUROULAMINI	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1
TOUNA	0	5	0	1	1	0	2	0	0	1	2	0	1	0	1
ZEGOUA	0	1	1	0	2	0	0	2	0	0	2	0	0	0	2
Total	**6**	**11**	**1**	**7**	**8**	**0**	**8**	**7**	**0**	**6**	**13**	**0**	**5**	**2**	**11**
Grande	1	5	1	3	3	0	0	6	0	2	5	0	0	0	5
Moyenne	2	4	0	2	2	0	4	0	0	2	2	0	3	0	1
Petite	3	2	0	2	3	0	4	1	0	2	6	0	2	2	5
Total	**6**	**11**	**1**	**7**	**8**	**0**	**8**	**7**	**0**	**6**	**13**	**0**	**5**	**2**	**11**
Pourcentage	**24**	**44**	**4**	**28**	**32**	**0**	**32**	**28**	**0**	**24**	**52**	**0**	**20**	**8**	**44**

▶ Tableau A36. Élaboration de plan de campagne, de plan d'affaires ou de plan de gestion financière par la coopérative

Communes	Plan de campagne			Plan d'affaire ou plan d'action			Plan de gestion financière de la coopérative		
	Non	Oui	Total	Non	Oui	Total	Non	Oui	Total
BOUDOFO	0	6	6	2	4	6	2	4	6
FARADIELE	0	4	4	4	0	4	2	2	4
FINKOLO AC	0	7	7	5	2	7	2	5	7
KOUROULAMINI	0	1	1	0	1	1	0	1	1
TOUNA	0	5	5	1	4	5	1	4	5
ZEGOUA	0	2	2	1	1	2	2	0	2
Total	**0**	**25**	**25**	**13**	**12**	**25**	**9**	**16**	**25**
Grande	0	7	7	4	3	7	4	3	7
Moyenne	0	9	9	4	5	9	3	6	9
Petite	0	9	9	5	4	9	2	7	9
Total	**0**	**25**	**25**	**13**	**12**	**25**	**9**	**16**	**25**
Pourcentage	**0**	**100**	**100**	**52**	**48**	**100**	**36**	**64**	**100**

▶ Tableau A37. Initiatives ou programmes de renforcement de capacités réalisés

Coopératives	(a).Initiative (Programme)	(b). Organisé par	(c). Financé par	(d). Bénéficiaires	(e). Hommes	(f). Femmes
Alphabétisation						
Biramabougou	Alphabétisation	Confédération SCPC	Union Européenne	Membres coopérative	Oui	Oui
Yassounbougou	Alphabétisation	Confédération SCPC	Union Européenne	Membres coopérative	Oui	Oui
Danganibougou	Alphabétisation	Confédération SCPC	Union Européenne	Membres coopérative	Oui	Oui
Ziangolodougou	Alphabétisation	Confédération SCPC	Union Européenne	Dirigeants coopérative	Oui	Oui
Techniques production coton						
Bougoula	Techniques production coton	SCPC	SCPC	Membres coopérative	Oui	Non

▶ Tableau A38. Connaissance des sept principes coopératifs par les coopératives

Communes	E1.1. 1) l'adhésion volontaire et ouverte à tous						E1.1. 2) le pouvoir démocratique exercé par les membres							
	Non		Oui		Total		Non		Oui		Je ne sais pas		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%t	Effectif	%	Effectif	%
BOUDOFO	4	66,7	2	33,3	6	100,0	4	66,7	1	16,7	1	16,7	**6**	**100,0**
FARADIELE	0	0,0	4	100,0	4	100,0	0	0,0	4	100,0	0	0,0	**4**	**100,0**
FINKOLO AC	0	0,0	7	100,0	7	100,0	0	0,0	7	100,0	0	0,0	**7**	**100,0**
KOUROULAMINI	0	0,0	1	100,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	**1**	**100,0**
TOUNA	5	100,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0	0	0,0	0	0,0	**5**	**100,0**
ZEGOUA	0	0,0	2	100,0	2	100,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	**2**	**100,0**
Total	**9**	**36,0**	**16**	**64,0**	**25**	**100,0**	**9**	**36,0**	**15**	**60,0**	**1**	**4,0**	**25**	**100,0**
Grande	2	28,6	5	71,4	7	100,0	2	28,6	5	71,4	0	0,0	**7**	**100,0**
Moyenne	4	44,4	5	55,6	9	100,0	4	44,4	4	44,4	1	11,1	**9**	**100,0**
Petite	3	33,3	6	66,7	9	100,0	3	33,3	6	66,7	0	0,0	**9**	**100,0**
Total	**9**	**36,0**	**16**	**64,0**	**25**	**100,0**	**9**	**36,0**	**15**	**60,0**	**1**	**4,0**	**25**	**100,0**

▶ Tableau A39. Connaissance des sept principes coopératifs par les coopératives (suite 1)

Communes	E1.1. 3) la participation économique des membres						E1.1. 4) l'autonomie et l'indépendance					
	Non		Oui		Total		Non		Oui		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
BOUDOFO	4	66,7	2	33,3	**6**	**100,0**	4	66,7	2	33,3	**6**	**100,0**
FARADIELE	0	0,0	4	100,0	**4**	**100,0**	0	0,0	4	100,0	**4**	**100,0**
FINKOLO AC	0	0,0	7	100,0	**7**	**100,0**	0	0,0	7	100,0	**7**	**100,0**
KOUROULAMINI	0	0,0	1	100,0	**1**	**100,0**	0	0,0	1	100,0	**1**	**100,0**
TOUNA	5	100,0	0	0,0	**5**	**100,0**	5	100,0	0	0,0	**5**	**100,0**
ZEGOUA	0	0,0	2	100,0	**2**	**100,0**	0	0,0	2	100,0	**2**	**100,0**
Total	**9**	**36,0**	**16**	**64,0**	**25**	**100,0**	**9**	**36,0**	**16**	**64,0**	**25**	**100,0**
Grande	2	28,6	5	71,4	**7**	**100,0**	2	28,6	5	71,4	**7**	**100,0**
Moyenne	4	44,4	5	55,6	**9**	**100,0**	4	44,4	5	55,6	**9**	**100,0**
Petite	**3**	**33,3**	**6**	**66,7**	**9**	**100,0**	**3**	**33,3**	**6**	**66,7**	**9**	**100,0**
Total	**9**	**36,0**	**16**	**64,0**	**25**	**100,0**	**9**	**36,0**	**16**	**64,0**	**25**	**100,0**

▶ Tableau A40. Connaissance des sept principes coopératifs par les coopératives (suite 2)

Communes	E1.1. 5) l'éducation, la formation et l'information						E1.1. 6) la coopération entre les coopératives					
	Non		Oui		Total		Non		Oui		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
BOUDOFO	4	66,7	2	33,3	**6**	**100,0**	4	66,7	2	33,3	**6**	**100,0**
FARADIELE	0	0,0	4	100,0	**4**	**100,0**	0	0,0	4	100,0	**4**	**100,0**
FINKOLO AC	0	0,0	7	100,0	**7**	**100,0**	0	0,0	7	100,0	**7**	**100,0**
KOUROULAMINI	0	0,0	1	100,0	**1**	**100,0**	0	0,0	1	100,0	**1**	**100,0**
TOUNA	5	100,0	0	0,0	**5**	**100,0**	5	100,0	0	0,0	**5**	**100,0**
ZEGOUA	0	0,0	2	100,0	**2**	**100,0**	0	0,0	2	100,0	**2**	**100,0**
Total	**9**	**36,0**	**16**	**64,0**	**25**	**100,0**	**9**	**36,0**	**16**	**64,0**	**25**	**100,0**
Grande	2	28,6	5	71,4	**7**	**100,0**	2	28,6	5	71,4	**7**	**100,0**
Moyenne	4	44,4	5	55,6	**9**	**100,0**	4	44,4	5	55,6	**9**	**100,0**
Petite	3	33,3	6	66,7	**9**	**100,0**	3	33,3	6	66,7	**9**	**100,0**
Total	**9**	**36,0**	**16**	**64,0**	**25**	**100,0**	**9**	**36,0**	**16**	**64,0**	**25**	**100,0**

▶ Tableau A41. Connaissance des sept principes coopératifs par les coopératives (suite 3)

Communes	E1.1. 7) l'engagement envers la collectivité					
	Non		Oui		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
BOUDOFO	4	66,7	2	33,3	**6**	**100,0**
FARADIELE	0	0,0	4	100,0	**4**	**100,0**
FINKOLO AC	0	0,0	7	100,0	**7**	**100,0**
KOUROULAMINI	0	0,0	1	100,0	**1**	**100,0**
TOUNA	5	100,0	0	0,0	**5**	**100,0**
ZEGOUA	0	0,0	2	100,0	**2**	**100,0**
Total	**9**	**36,0**	**16**	**64,0**	**25**	**100,0**
Grande	2	28,6	5	71,4	**7**	**100,0**
Moyenne	4	44,4	5	55,6	**9**	**100,0**
Petite	3	33,3	6	66,7	**9**	**100,0**
Total	**9**	**36,0**	**16**	**64,0**	**25**	**100,0**

▶ Tableau A42. Les personnes non-membres ont-elles leurs mots à dire ?

Communes	Résultats		Total
	Non	Oui	
BOUDOFO	4	2	**6**
FARADIELE	0	4	**4**
FINKOLO AC	4	3	**7**
KOUROULAMINI	1	0	**1**
TOUNA	3	2	**5**
ZEGOUA	2	0	**2**
Total	**14**	**11**	**25**
Pourcentage	**56**	**44**	**100**

▶ Tableau A43. Activités économiques des membres des coopératives

Activités	Hommes			Femmes		
	Très important	Moyennement important	Pas important	Très important	Moyennement important	Pas important
Coton (pourcentage de coopérative)	92	8	0	8	4	88
Agriculture autres que coton	72	24	4	56	24	20
Elevage	68	32	0	40	36	24
Pêche	20	4	76	4	4	92
Agroforesterie	36	32	32	28	4	68
Maraichage	16	24	60	44	28	28
Transformation produits agricoles	8	0	92	40	16	44
Commerce autre que produits agricoles	16	28	56	16	32	52
Artisanat	12	36	52	4	12	84
Orpaillage	12	8	80	0	12	88

▶ Tableau A44. Évolution des superficies et productions cotonnières totales des coopératives de 2016/2017 à 2018/2019

Catégories de coopératives	Nombre coopérative	Nombre d'exploitations			Superficies coton (ha)			Production coton (kg)		
		2016/17	2017/18	2018/19	2016/17	2017/18	2018/19	2016/2017	2017/18	2018/19
Grandes coopératives	7	353	376	407	1055	1102	1186	1 060 487	1 171 454	1 185 605
Coopératives moyennes	9	251	300	341	363	422	487	347 122	498 926	594 020
Petites coopératives	9	145	133	187	231	258	308	203 652	245 175	260 277
Total	**25**	**749**	**809**	**935**	**1649**	**1782**	**1981**	**1 611 261**	**1 915 555**	**2 039 902**

▶ Tableau A45. Évolution des rendements coton des coopératives de 2016/2017 à 2018/2019

Catégories de coopératives	Rendement (kg/ha)		
	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Grandes coopératives	1 005	1 063	1 000
Coopératives moyennes	956	1 182	1 220
Petites coopératives	884	949	845
Total	**977**	**1 075**	**1 030**

▶ Tableau A46. Évolution des revenus bruts et nets totaux des coopératives de 2016/2017 à 2018/2019

Catégories de coopératives	Revenus bruts coton (FCFA)			Revenus nets coton (FCFA)			
	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2016/2017	2017/2018	2018/2019	pour cent
Grandes coopératives	7 886 962	9 034 279	10 093 515	5 403 992	6 006 429	7 404 655	53
Coopératives moyennes	4 434 846	5 857 267	6 746 047	3 142 096	4 178 452	4 862 747	35
Petites coopératives	2 423 570	2 610 970	2 318 005	1 727 730	1 829 815	1 637 880	12
Total	**14 745 378**	**17 502 516**	**19 157 567**	**10 273 818**	**12 014 696**	**13 905 282**	**100**

▶ Tableau A47. La coopérative peut-elle choisir la variété et le mode de production du coton ?

Communes	La variété de coton qu'elle produit			Le mode de production (biologique, conventionnel etc.)		
	Non	Oui	Total	Non	Oui	Total
BOUDOFO	6	0	**6**	5	1	**6**
FARADIELE	4	0	**4**	1	3	**4**
FINKOLO AC	7	0	**7**	0	7	**7**
KOUROULAMINI	1	0	**1**	0	1	**1**
TOUNA	5	0	**5**	4	1	**5**
ZEGOUA	2	0	**2**	2	0	**2**
Total	**25**	**0**	**25**	**12**	**13**	**25**
Pourcentage	**100**	**0**	**100**	**48**	**52**	**100**

▶ Tableau A48. Mesures pour réduire l'impact négatif des pesticides sur l'environnement

Communes	Utilisation et élimination des pesticides «Oui»	Recyclage des déchets «Oui»	Autres «Oui»
BOUDOFO	2	2	0
FARADIELE	2	1	0
FINKOLO AC	3	0	2
KOUROULAMINI	1	0	0
TOUNA	4	5	0
ZEGOUA	2	2	1
Total	**14**	**10**	**3**
Pourcentages	**56**	**40**	**12**

▶ Tableau A49. Diffusion auprès des membres des coopératives des messages relatifs aux principes et droits fondamentaux au travail.

Communes	E1.2. a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective			E1.2. b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire			E1.2. c) l'abolition effective du travail des enfants			E1.2. d) l'élimination de la discrimination (homme/femmes)		
	Non	Oui	Total	Non	Oui	Total	Non	Oui	Total	Non	Oui	Total
BOUDOFO	6	0	**6**	6	0	**6**	6	0	6	6	0	**6**
FARADIELE	4	0	**4**	4	0	**4**	4	0	4	4	0	**4**
FINKOLO AC	7	0	**7**	7	0	**7**	7	0	7	7	0	**7**
KOUROULAMINI	1	0	**1**	1	0	**1**	1	0	1	1	0	**1**
TOUNA	4	1	**5**	4	1	**5**	4	1	5	4	1	**5**
ZEGOUA	2	0	**2**	2	0	**2**	1	1	2	2	0	**2**
Total	**24**	**1**	**25**	**24**	**1**	**25**	**23**	**2**	**25**	**24**	**1**	**25**
Pourcentage	**96**	**4**	**100**	**96**	**4**	**100**	**92**	**8**	**100**	**84**	**16**	**100**

▶ Tableau A50. Raisons de la non-diffusion des messages relatifs aux principes et droits fondamentaux

Communes	E1.9. Si non Pourquoi ?					
	Réponse positive	Les responsables mêmes n'ont aucune formation sur ces thèmes	Méconnaissance du contenu de ces thèmes	N'avons pas reçu de formation par manque de moyen financier	Nous n'avons pas reçus d'informations et formations	Total
BOUDOFO	0	0	4	2	0	**6**
FARADIELE	0	0	3	0	1	**4**
FINKOLO AC	0	4	1	2	0	**7**
KOUROULAMINI	0	1	0	0	0	**1**
TOUNA	1	0	1	3	0	**5**
ZEGOUA	0	0	2	0	0	**2**
Total	**1**	**5**	**11**	**7**	**1**	**25**
Pourcentage	**4**	**20**	**44**	**28**	**4**	**100**

▶ Tableau A51. Connaissance des principes et droits fondamentaux au travail par les coopératives

Communes	E1.2. a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective			E1.2. b) l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire			E1.2. c) l'abolition effective du travail des enfants			E1.2. d) l'élimination de la discrimination (homme/femmes)		
	Non	Oui	Total	Non	Oui	Total	Non	Oui	Total	Non	Oui	Total
BOUDOFO	6	0	**6**	6	0	**6**	6	0	**6**	6	0	**6**
FARADIELE	3	1	**4**	3	1	**4**	3	1	**4**	3	1	**4**
FINKOLO AC	6	1	**7**	7	0	**7**	7	0	**7**	7	0	**7**
KOUROULAMINI	0	1	**1**	1	0	**1**	1	0	**1**	0	1	**1**
TOUNA	3	2	**5**	3	2	**5**	3	2	**5**	3	2	**5**
ZEGOUA	2	0	**2**	2	0	**2**	1	1	**2**	2	0	**2**
Total	**20**	**5**	**25**	**22**	**3**	**25**	**21**	**4**	**25**	**21**	**4**	**25**
Pourcentage	**80**	**20**	**100**	**88**	**12**	**100**	**84**	**16**	**100**	**84**	**16**	**100**

▶ Tableau A52. Travail des enfants par sexe et par tranche d'âges

Tranches d'âges	Sexe	Travail des enfants par sexe et par tranche d'âges				
		Oui en pourcentage de coopératives	Non en pourcentage de coopératives	Pas de réponse (%)	pour cent de coopératives	Nature des travaux exécutés
5-12 ans	Garçons	60	24	16	40	Ne travaille pas ou travaux non précisés
					40	Guide des bœufs de labour
					20	Gardiennage des animaux
					100	Total
	Filles	56	12	32	44	Ne travaille pas ou travaux non précisés
					16	Gardiennage des enfants
					12	Travaux domestiques
					12	Ramassage des noix de Karité
					8	Gardiennage des animaux
					4	Chasse des oiseaux
					4	Récolte du coton
					100	Total

Tranches d'âges	Sexe	Travail des enfants par sexe et par tranche d'âges				
		Oui en pourcentage de coopératives	Non en pourcentage de coopératives	Pas de réponse (%)	pour cent de coopératives	Nature des travaux exécutés
13-14 ans	Garçons	96	4	0	4	Ne travaille pas
					52	Guide bœufs de labour et gardiennage des animaux
					16	Labour avec charrue et semis au semoir
					24	Autres travaux champêtres (Sarclage, récolte coton)
					4	Chargement camions coton
					100	Total
	Filles	92	4	4	8	Ne travaille pas ou travaux non précisés
					80	Aide-ménagère et gardiennage enfants, travaux champêtres
					4	Guide bœufs labour et gardiennage animaux
					4	Corvée d'eau, cuisine, lessive
					4	Ramassage noix de Karité
					100	Total
15-17 ans	Garçons	100	0	0	52	Guide bœufs de labour, gardiennage des animaux, travaux champêtres
					28	Labour avec charrue et semis au semoir
					20	Autres travaux champêtres (sarclage, récolte)
					100	Total
	Filles	100	0	0	60	Aide-ménagère, travaux champêtres
					28	Travaux domestiques, récolte coton, ramassage noix de Karité
					8	Ramassage noix de Karité, labour avec charrue ou maraîchage
					4	Guide bœufs de labour, gardiennage des animaux, travaux champêtres
					100	Total

▶ Tableau A53. Nature des travaux exécutés par les garçons et filles de 5 à 12 ans

Nature des travaux exécutés par les garçons de 5-12 ans				
Communes	Non précisé	Gardiennage des animaux	Guider des bœufs de labour	Total
Boudofo	2	0	4	**6**
Faradiele	2	0	2	**4**
Finkolo ac	5	0	2	**7**
Kouroulamini	1	0	0	**1**
Touna	0	4	1	**5**
Zegoua	0	1	1	**2**
Total	**10**	**5**	**10**	**25**
Pourcentage	**40**	**20**	**40**	**100**

Nature des travaux exécutés par les filles de 5 à 12 ans								
Communes	Non précisé	Gardiennage des animaux	Gardiennage des enfants	La chasse des oiseaux	Ramassage noix de karité	Récolte coton	Travaux domestiques	Total
Boudofo	2	0	0	0	1	1	2	**6**
Faradiele	2	0	0	0	2	0	0	**4**
Finkolo ac	6	0	0	1	0	0	0	**7**
Kouroulamini	1	0	0	0	0	0	0	**1**
Touna	0	2	3	0	0	0	0	**5**
Zegoua	0	0	1	0	0	0	1	**2**
Total	**11**	**2**	**4**	**1**	**3**	**1**	**3**	**25**
Pourcentage	**44**	**8**	**16**	**4**	**12**	**4**	**12**	**100**

▶ Tableau A54. Nature des travaux exécutés par les garçons et filles de 13 à 14 ans

Nature des travaux exécutés par les garçons de 13 à 14 ans						
Communes	**Non précisé**	**Guide bœufs labour et gardiennage animaux**	**Labour avec charrue et semis au semoir**	**Autres travaux champêtres, Sarclage, récolte coton**	**Chargement camions coton**	**Total**
BOUDOFO	0	3	0	2	1	**6**
FARADIELE	0	1	3	0	0	**4**
FINKOLO AC	0	3	0	4	0	**7**
KOUROULAMINI	1	0	0	0	0	**1**
TOUNA	0	4	1	0	0	**5**
ZEGOUA	0	2	0	0	0	**2**
Total	**1**	**13**	**4**	**6**	**1**	**25**
Pourcentage	**4**	**52**	**16**	**24**	**4**	**100**

Nature des travaux exécutés par les filles de 13 à 14 ans						
Communes	**Non précisé**	**Aide-ménagère et gardiennage enfants, travaux champêtres**	**Guide bœufs labour et gardiennage animaux**	**Corvée d'eau, cuisine, lessive**	**Ramassage noix de Karité**	**Total**
BOUDOFO	1	3		1	1	**6**
FARADIELE	0	4				**4**
FINKOLO AC	0	7				**7**
KOUROULAMINI	1	0				**1**
TOUNA	0	4	1			**5**
ZEGOUA	0	2				**2**
Total	**2**	**20**	**1**	**1**	**1**	**25**
Pourcentage	**8**	**80**	**4**	**4**	**4**	**100**

▶ Tableau A55. Nature des travaux exécutés par les garçons et filles de 15 à 17 ans

Nature des travaux exécutés par les garçons de 15 à 17 ans				
Communes	**Guide bœufs de labour, gardiennage des animaux, travaux champêtres**	**Labour avec charrue et semis au semoir**	**Autres travaux champêtres (sarclage, récolte)**	**Total**
BOUDOFO	4	0	2	**6**
FARADIELE	0	3	1	**4**
FINKOLO AC	5	1	1	**7**
KOUROULAMINI	1	0	0	**1**
TOUNA	2	3	0	**5**
ZEGOUA	1	0	1	**2**
Total	**13**	**7**	**5**	**25**
Pourcentage	**52**	**28**	**20**	**100**

Nature des travaux exécutés par les filles de 15 à 17 ans					
Communes	**Aide-ménagère, travaux champêtres**	**Travaux domestiques, récolte coton, ramassage noix de Karité**	**Ramassage noix de Karité, labour avec charrue ou maraîchage**	**Guide bœufs de labour, gardiennage des animaux, travaux champêtres**	**Total**
BOUDOFO	4	1	1	0	**6**
FARADIELE	2	1	1	0	**4**
FINKOLO AC	4	3	0	0	**7**
KOUROULAMINI	0	1	0	0	**1**
TOUNA	4	0	0	1	**5**
ZEGOUA	1	1	0	0	**2**
Total	**15**	**7**	**2**	**1**	**25**
Pourcentage	**60**	**28**	**8**	**4**	**100**

▶ Tableau A56. Est-ce que les travailleurs de moins de 18 ans exécutent les mêmes tâches que les autres travailleurs ?

D3.2. Est-ce que les travailleurs âgés de moins de 18 ans exécutent les mêmes tâches que les autres travailleurs ?				
Communes	**Non**	**Oui**	**Je ne sais pas**	**Total**
	Effectif	**Effectif**	**Effectif**	
BOUDOFO	5	0	1	**6**
FARADIELE	2	2	0	**4**
FINKOLO AC	4	3	0	**7**
KOUROULAMINI	0	0	1	**1**
TOUNA	3	2	0	**5**
ZEGOUA	2	0	0	**2**
Total	**16**	**7**	**2**	**25**
Grande	5	2	0	**7**
Moyenne	6	3	0	**9**
Petite	5	2	2	**9**
Total	**16**	**7**	**2**	**25**
Pourcentage	**64**	**28**	**8**	**100**

▶ Tableau A57. Le nombre d'enfants de la coopérative en âge scolaire qui vont à l'école

D3.3. Combien d'enfants de la coopérative en âge scolaire (= mineur de moins de 15 ans) vont à l'école de façon régulière ?						
Communes	**Tous**	**Plus que la moitié**	**La moitié**	**Moins que la moitié**	**Je ne sais pas**	**Total**
BOUDOFO	6	0	0	0	0	**6**
FARADIELE	3	1	0	0	0	**4**
FINKOLO AC	6	1	0	0	0	**7**
KOUROULAMINI	0	0	0	1	0	**1**
TOUNA	1	3	1	0	0	**5**
ZEGOUA	1	1	0	0	0	**2**
Total	**17**	**6**	**1**	**1**	**0**	**25**
Grande	5	2	0	0	0	**7**
Moyenne	4	4	1	0	0	**9**
Petite	8	0	0	1	0	**9**
Total	**17**	**6**	**1**	**1**	**0**	**25**
Pourcentage	**68**	**24**	**4**	**4**	**0**	**100**

▶ Tableau A58. Scolarisation des enfants qui travaillent

Est-ce que les enfants qui travaillent vont aussi à l'école ?				
Communes	**Non**	**Oui**	**Je ne sais pas**	**Total**
BOUDOFO	0	6	0	**6**
FARADIELE	0	4	0	**4**
FINKOLO AC	2	5	0	**7**
KOUROULAMINI	0	1	0	**1**
TOUNA	1	4	0	**5**
ZEGOUA	1	1	0	**2**
Total	**4**	**21**	**0**	**25**
Grande	1	6	0	**7**
Moyenne	2	7	0	**9**
Petite	1	8	0	**9**
Total	**4**	**21**	**0**	**25**
Pourcentage	**16**	**84**	**0**	**100**

▶ Tableau A59. Contraintes qui empêchent les enfants en âge scolaire d'aller à l'école

D.3.5. Quels sont les contraintes qui empêchent les enfants en âge scolaire d'aller à l'école ?								
Communes	**Aucune contrainte car les enfants travaillent seulement durant les week-end et les vacances**	**Distance pour aller à l'école dans un autre village, et manque de moyens financiers**	**Le manque de moyen financier des parents**	**Insuffisance de la main d'œuvre et manque d'équipement**	**Problème de santé de l'enfant**	**Refus de l'enfant**	**Abandon de l'école pour travaux champêtres ou gardiennage**	**Total**
BOUDOFO	1	1	4	0	0	0	0	**6**
FARADIELE	2	1	0	0	0	0	1	**4**
FINKOLO AC	2	0	1	0	3	1	0	**7**
KOUROULAMINI	0	0	1	0	0	0	0	**1**
TOUNA	0	0	1	3	0	0	1	**5**
ZEGOUA	0	1	0	0	1	0	0	**2**
Total	**5**	**3**	**7**	**3**	**4**	**1**	**2**	**25**
Pourcentage	**20**	**12**	**28**	**12**	**16**	**4**	**8**	**100**

▶ Tableau A60. Connaissance de la législation malienne sur le travail des enfants

Est-ce que vous avez eu connaissance (information, formation) de la législation malienne sur le travail des enfants ? (Le Code de Travail, documents de formation, la liste des travaux dangereux) ?				
Communes	**Non**	**Oui**	**Je ne sais pas**	**Total**
BOUDOFO	3	1	2	**6**
FARADIELE	2	2	0	**4**
FINKOLO AC	3	4	0	**7**
KOUROULAMINI	0	1	0	**1**
TOUNA	2	3	0	**5**
ZEGOUA	0	2	0	**2**
Total	**10**	**13**	**2**	**25**
Grande	3	4	0	**7**
Moyenne	5	4	0	**9**
Petite	2	5	2	**9**
Total	**10**	**13**	**2**	**25**
Pourcentage	**40**	**52**	**8**	**100**

▶ Tableau A61. Fausses promesses ou confiscation de salaire à l'endroit des travailleurs migrants

	D4.1. Est-ce que vous êtes au courant des cas de travailleurs (migrants ou non) qui sont victimes de fausses promesses, ou de non- respect des engagements pris par leurs employeurs ?			D4.3. Est-ce que vous êtes au courant des cas de confiscation du salaire ? Y a-t-il eu de pareils cas dans votre coopérative ? ou dans le village ?		
Communes	**Non**	**Oui**	**Total**	**Non**	**Oui**	**Total**
BOUDOFO	6	0	**6**	6	0	**6**
FARADIELE	4	0	**4**	4	0	**4**
FINKOLO AC	7	0	**7**	7	0	**7**
KOUROULAMINI	1	0	**1**	1	0	**1**
TOUNA	5	0	**5**	5	0	**5**
ZEGOUA	2	0	**2**	1	1	**2**
Total	25	0	**25**	24	1	**25**
Grande	7	0	**7**	6	1	**7**
Moyenne	9	0	**9**	9	0	**9**
Petite	9	0	**9**	9	0	**9**
Total	**25**	**0**	**25**	**24**	**1**	**25**
Pourcentage	**100**	**0**	**100**	**96**	**4**	**100**

▶ Tableau A62. Les fausses promesses ou non-respect des engagements étaient-ils faits dans le but de les maintenir contre leur gré ?

D4.2 Est-ce que ces fausses promesses ou non-respect des engagements ont l'effet de les empêcher, de quitter leur travail, dans le but de les maintenir contre leur gré?					
Communes	**Je ne sais pas**	**Pas d'avis**	**Pas de cas rencontre**	**Les fausses promesses peuvent avoir l'effet de les empêcher de quitter leur travail**	**Total**
BOUDOFO	0	2	4	0	**6**
FARADIELE	0	4	0	0	**4**
FINKOLO AC	0	2	5	0	**7**
KOUROULAMINI	1	0	0	0	**1**
TOUNA	0	0	4	1	**5**
ZEGOUA	0	1	1	0	**2**
Total	**1**	**9**	**14**	**1**	**25**
Pourcentage	**4**	**36**	**56**	**4**	**100**

▶ Tableau A63. Travail du migrant à des heures excessives, sans logement adéquat

Est-ce que vous êtes au courant des cas ou les travailleurs (migrants ou non) sont obligés à travailler des heures excessives dans de conditions pénibles, et sans accès à un logement adéquat?				
Communes	**Les migrants et les autochtones travaillent et logent dans les mêmes conditions**	**Nous ne sommes pas au courant**	**Pas de cas rencontre**	**Total**
BOUDOFO	0	2	4	**6**
FARADIELE	2	2	0	**4**
FINKOLO AC	0	0	7	**7**
KOUROULAMINI	0	1	0	**1**
TOUNA	3	0	2	**5**
ZEGOUA	1	0	1	**2**
Total	**6**	**5**	**14**	**25**
Pourcentage	**24**	**20**	**56**	**100**

▶ Tableau A64. Mesures pour empêcher les migrants de retourner chez eux

Certains membres de votre coopérative prennent-ils des mesures pour empêcher les travailleurs ou les migrants de retourner chez eux lorsqu'ils le souhaitent? Et dans le village ?						
Communes	**Pas d'avis**	**Pas de cas connu**	**Pas de cas pareil. Trois migrants partis cette année pour diverses raisons**	**Pas de cas vécu mais possible si le logeur apprécie bien le migrant**	**Pas de problème de retour des migrants chez eux, aucune mesure d'empêchement**	**Total**
BOUDOFO	0	5	0	0	1	**6**
FARADIELE	1	0	1	1	1	**4**
FINKOLO AC	0	1	0	0	6	**7**
KOUROULAMINI	0	0	0	0	1	**1**
TOUNA	0	1	0	1	3	**5**
ZEGOUA	0	1	0	0	1	**2**
Total	**1**	**8**	**1**	**2**	**13**	**25**
Pourcentage	**4**	**32**	**4**	**8**	**52**	**100**

▶ Tableau A65. Limitation des contacts des migrants avec leurs familles ou leurs amis

Est-ce que vos migrants sont limités dans leurs contacts (par exemple téléphone) avec leurs familles ou leurs amis ?						
Communes	**Le logeur n'est pas au courant de leur contact téléphonique**	**Les migrants sont en contact permanent avec leurs familles**	**Les migrants ont la liberté de téléphoner**	**Pas d'avis**	**Pas de limitation dans les contacts**	**Total**
BOUDOFO	0	0	1	0	5	**6**
FARADIELE	1	0	1	2	0	**4**
FINKOLO AC	0	0	0	0	7	**7**
KOUROULAMINI	0	1	0	0	0	**1**
TOUNA	0	0	0	0	5	**5**
ZEGOUA	0	0	0	0	2	**2**
Total	**1**	**1**	**2**	**2**	**19**	**25**
Pourcentage	**4**	**4**	**8**	**8**	**76**	**100**

▶ Tableau A66. Conditions de travail et pratiques de rémunération

Types de main d'œuvre	Nombre de coopératives concernées	%	% avec Contrats formels	Tarif journalier Homme	Tarif journalier Femme	Autres types de paiement
Permanente	11	44	0	1 000-2 000	RAS	120 000 FCFA /an
Occasionnelle	17	68	0	1 000-2 000	500-750	15 000 FCFA/mois
Saisonnière	17	68	0	1 000-2 000	RAS	60 000-150 000 F/an

▶ Tableau A67. Types de travail et lieu de provenance des migrants

Communes	Types de travail			Lieux de provenance	
	Travaux champêtres	Garde le bétail	Ouvrier	Mali	Autres pays
	Effectif	Effectif	Effectif	Effectif	Effectif
BOUDOFO	5	0	0	5	0
FARADIELE	4	0	0	4	0
FINKOLO AC	3	1	0	2	2
KOUROULAMINI	1	0	0	1	0
TOUNA	3	0	1	4	0
ZEGOUA	2	0	0	2	0
Total	**18**	**1**	**1**	**18**	**2**
Grande	4	0	0	4	0
Moyenne	7	1	1	9	0
Petite	7	0	0	5	2
Total	**18**	**1**	**1**	**18**	**2**
Pourcentages	**90**	**5**	**5**	**90**	**10**

▶ Tableau A68. Mode de paiement des migrants

Communes	Par jour	Par mois	Par an	Total
BOUDOFO	1	1	3	**5**
FARADIELE	0	0	4	**4**
FINKOLO AC	2	2	0	**4**
KOUROULAMINI	1	0	0	**1**
TOUNA	1	1	2	**4**
ZEGOUA	0	1	1	**2**
Total	**5**	**5**	**10**	**20**
Grande	0	1	3	**4**
Moyenne	1	2	6	**9**
Petite	4	2	1	**7**
Total	**5**	**5**	**10**	**20**
Pourcentage	**25**	**25**	**50**	**100**

▶ Tableau A69. Différence de conditions de travail

Communes	Différences de conditions de travail et de rémunération entre résidents et migrants		Différences de conditions de travail et de rémunération entre hommes et femmes		
	Non	Oui	Non	Oui	Total
BOUDOFO	6	0	1	5	**6**
FARADIELE	4	0	3	1	**4**
FINKOLO AC	7	0	3	4	**7**
KOUROULAMINI	1	0	1	0	**1**
TOUNA	5	0	3	2	**5**
ZEGOUA	2	0	1	1	**2**
Total	**25**	**0**	**12**	**13**	**25**
Grande	7	0	4	3	**7**
Moyenne	9	0	4	5	**9**
Petite	9	0	4	5	**9**
Total	**25**	**0**	**12**	**13**	**25**
Pourcentage	**100**	**0**	**48**	**52**	**100**

▶ Tableau A70. Accidents pendant le travail dans les exploitations agricoles

Accidents pendant le travail dans les exploitations				Nombre personnes impliquées
Communes	Oui	Non	Total	
BOUDOFO	0	6	6	**0**
FARADIELE	0	4	4	**0**
FINKOLO AC	0	7	7	**0**
KOUROULAMINI	0	1	1	**0**
TOUNA	3	2	5	**22**
ZEGOUA	0	2	2	**0**
Total	**3**	**22**	**25**	**22**
Grande	1	6	7	**10**
Moyenne	2	7	9	**12**
Petite	0	9	9	**0**
Total	**3**	**22**	**25**	**22**
Pourcentage	**12**	**88**	**100**	

▶ Tableau A71. Accidents liés à la manipulation ou l'exposition à des produits chimiques

Communes	D2.4. Y a-t-il eu des accidents liés à la manipulation ou l'exposition à des produits chimiques ?			Total
	Oui	Non	Ne sais pas	
BOUDOFO	2	4	0	**6**
FARADIELE	0	4	0	**4**
FINKOLO AC	0	7	0	**7**
KOUROULAMINI	0	1	0	**1**
TOUNA	0	5	0	**5**
ZEGOUA	0	1	1	**2**
Total	**2**	**22**	**1**	**25**

▶ Tableau A72. Autres types d'accidents (liés aux équipements; aux animaux, aux incendies)

Communes	D2.4. Autre type d'accidents (liés aux équipements; aux animaux, aux incendies			Total
	Oui	Non	Ne sais pas	
BOUDOFO	0	5	1	**6**
FARADIELE	2	2	0	**4**
FINKOLO AC	0	7	0	**7**
KOUROULAMINI	0	0	1	**1**
TOUNA	3	2	0	**5**
ZEGOUA	1	1	0	**2**
Total	**6**	**17**	**2**	**25**
Pourcentage	**24**	**68**	**8**	**100**

▶ Tableau A73. Autres types d'accidents (liés aux équipements; aux animaux, aux incendies (suite))

Communes	Autres types d'accidents (liés aux équipements; aux animaux, aux incendies)				Total
	Non ou ne sait pas	Blessures par charrue et bœufs de labour	Incendie coton	Inondation parcelles coton et céréales	
BOUDOFO	6	0	0	0	**6**
FARADIELE	2	1	0	1	**4**
FINKOLO AC	7	0	0	0	**7**
KOUROULAMINI	1	0	0	0	**1**
TOUNA	2	2	1	0	**5**
ZEGOUA	1	0	1	0	**2**
Total	**19**	**3**	**2**	**1**	**25**
Pourcentage	**76**	**12**	**8**	**4**	**100**

▶ Tableau A74. Activités réalisées pour améliorer la sécurité et la santé au travail dans les exploitations

Communes	Activités réalisées			Nombre d'exploitations concernées				
	Oui	Non	Total	0	1 à 20	21 à 50	51 à 91	Total
BOUDOFO	5	1	6	1	1	3	1	**6**
FARADIELE	2	2	4	2	1	1	0	**4**
FINKOLO AC	4	3	7	3	2	2	0	**7**
KOUROULAMINI	1	0	1	0	1	0	0	**1**
TOUNA	3	2	5	2	1	0	2	**5**
ZEGOUA	2	0	2	0	0	1	1	**2**
Total	**17**	**8**	**25**	**8**	**6**	**7**	**4**	**25**
Pourcentage	**68**	**32**	**100**	**32**	**24**	**28**	**16**	**100**

▶ Tableau A75. Les services et activités de la coopérative (par rapport à la distribution ou application de pesticides)

Les services et activités de la coopérative (par rapport à la distribution ou application de pesticides)				D2.6. Activités réalisées par les coopératives				Total
Communes	Oui	Non	Total	Aucune activité	Mode de traitement insecticide	Regroupement d'emballages	Sensibilisation des producteurs	
BOUDOFO	6	0	6	0	0	1	5	**6**
FARADIELE	4	0	4	0	0	0	4	**4**
FINKOLO AC	4	3	7	3	0	1	3	**7**
KOUROULAMINI	0	1	1	1	0	0	0	**1**
TOUNA	5	0	5	0	1	0	4	**5**
ZEGOUA	1	1	2	1	0	0	1	**2**
Total	**20**	**5**	**25**	**5**	**1**	**2**	**17**	**25**
Pourcentage	**80**	**20**	**100**	**20**	**4**	**8**	**68**	**100**

▶ Tableau A76. Fréquence d'utilisation du matériel de protection pour l'application des pesticides dans les exploitations.

Communes	Le matériel de protection pour l'application des pesticides est utilisé à quelle fréquence dans les exploitations ?				Total
	Jamais	Parfois	Souvent	Toujours	
BOUDOFO	1	1	2	2	**6**
FARADIELE	0	2	1	1	**4**
FINKOLO AC	0	3	2	2	**7**
KOUROULAMINI	0	0	0	1	**1**
TOUNA	0	0	2	3	**5**
ZEGOUA	1	1	0	0	**2**
Total	**2**	**7**	**7**	**9**	**25**
Pourcentage	**8**	**28**	**28**	**36**	**100**

▶ Tableau A77. Liberté syndicale et de négociation collective

D5.1. Est-ce que les membres ou certains membres de votre coopérative sont-ils affiliés à un syndicat de producteurs ?				
Communes	**Non**	**Oui**	**Je ne sais pas**	**Total**
BOUDOFO	3	3	0	**6**
FARADIELE	2	2	0	**4**
FINKOLO AC	0	7	0	**7**
KOUROULAMINI	0	1	0	**1**
TOUNA	0	5	0	**5**
ZEGOUA	0	2	0	**2**
Total	**5**	**20**	**0**	**25**
Grande	2	5	0	**7**
Moyenne	1	8	0	**9**
Petite	2	7	0	**9**
Total	**5**	**20**	**0**	**25**
Pourcentage	**20**	**80**	**0**	**100**

▶ Tableau A78. Affiliation des coopératives et leurs membres aux syndicats de producteurs

Communes	Syndicats de Producteurs				
	SYCOV	SYVAC	SYPAMO	SEAK	Total
BOUDOFO	0	0	3	0	**3**
FARADIELE	2	1	0	0	**3**
FINKOLO AC	4	6	0	0	**10**
KOUROULAMINI	1	1	0	0	**2**
TOUNA	1	4	0	0	**5**
ZEGOUA	2	0	0	0	**2**
Total	**10**	**12**	**3**	**0**	**25**
Grande	4	3	0	0	**7**
Moyenne	4	4	1	0	**9**
Petite	2	5	2	0	**9**
Total	**10**	**12**	**3**	**0**	**25**
Pourcentage	**40**	**48**	**12**	**0**	**100**

▶ Tableau A79. Degré de satisfaction par rapport aux négociations entreprises par les représentants des producteurs avec l'État

Quel est votre degré de satisfaction par rapport aux négociations collectives ?								
Communes	Pas satisfait		Moyennement satisfait		Totalement satisfait		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
BOUDOFO	0	0,0	4	66,7	2	33,3	**6**	**100,0**
FARADIELE	2	50,0	0	0,0	2	50,0	**4**	**100,0**
FINKOLO AC	0	0,0	1	14,3	6	85,7	**7**	**100,0**
KOUROULAMINI	1	100,0	0	0,0	0	0,0	**1**	**100,0**
TOUNA	0	0,0	4	80,0	1	20,0	**5**	**100,0**
ZEGOUA	0	0,0	0	0,0	2	100,0	**2**	**100,0**
Total	**3**	**12,0**	**9**	**36,0**	**13**	**52,0**	**25**	**100,0**
Grande	1	14,3	2	28,6	4	57,1	**7**	**100,0**
Moyenne	0	0,0	5	55,6	4	44,4	**9**	**100,0**
Petite	**2**	**22,2**	**2**	**22,2**	**5**	**55,6**	**9**	**100,0**
Total	**3**	**12,0**	**9**	**36,0**	**13**	**52,0**	**25**	**100,0**

▶ Tableau A80. Existence dans les statuts de clauses sur les principes et droits fondamentaux au travail

Communes	D7.1.1. Interdire le recours au travail des enfants et le travail dangereux des enfants				D7.1.2. Interdire le recours au travail forcé				D7.1.3. Interdire les pratiques discriminatoires		
	Non	Oui	Ne sais pas	Total	Non	Oui	Ne sais pas	Total	Non	Oui	Total
BOUDOFO	4	0	2	6	6	0	0	6	5	1	6
FARADIELE	2	0	2	4	3	0	1	4	3	1	4
FINKOLO AC	6	0	1	7	6	0	1	7	7	0	7
KOUROULAMINI	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1
TOUNA	5	0	0	5	5	0	0	5	5	0	5
ZEGOUA	1	1	0	2	1	1	0	2	1	1	2
Total	**18**	**2**	**5**	**25**	**21**	**2**	**2**	**25**	**21**	**4**	**25**
Pourcentage	**72,0**	**8,0**	**20,0**	**100,0**	**84,0**	**8,0**	**8,0**	**100,0**	**84,0**	**16,0**	**100,0**

Communes	D7.1.4. Encourager la participation des femmes dans la gestion de la coopérative				D7.1.5. Promouvoir la syndicalisation et l'organisation collective des producteurs et des travailleurs			
	Non	Oui	Ne sais pas	Total	Non	Oui	Ne sais pas	Total
BOUDOFO	6	0	0	6	6	0	0	6
FARADIELE	3	0	1	4	3	0	1	4
FINKOLO AC	7	0	0	7	7	0	0	7
KOUROULAMINI	0	1	0	1	0	1	0	1
TOUNA	5	0	0	5	2	3	0	5
ZEGOUA	2	0	0	2	1	1	0	2
Total	**23**	**1**	**1**	**25**	**19**	**5**	**1**	**25**
Pourcentage	**92,0**	**4,0**	**4,0**	**100,0**	**76,0**	**20,0**	**4,0**	**100,0**

▶ Tableau A81. Êtes-vous d'accord à modifier vos textes pour insérer ces clauses ?

D7.1.6. Etes-vous d'accord à modifier vos textes pour insérer ces clauses ?				
Communes	Non	Oui	Je ne sais pas	Total
BOUDOFO	0	4	2	**6**
FARADIELE	0	3	1	**4**
FINKOLO AC	0	7	0	**7**
KOUROULAMINI	0	1	0	**1**
TOUNA	1	4	0	**5**
ZEGOUA	0	1	1	**2**
Total	**1**	**20**	**4**	**25**
Pourcentage	**4**	**80**	**16**	**100**

▶ Tableau A82. Évaluation des besoins en formation pour améliorer la gouvernance

Thèmes Boudofo		Communes						Total	
		Boudofo	Faradiele	Finkolo AC	Kouroulamini	Touna	Zegoua	Effectif	%
E2.1 La coopérative a-t-elle effectué une évaluation de ses besoins en capacité de formation ?	Oui	6	4	7	1	5	2	**25**	**100**
E2.2. a) besoins en formation sur connais-sance des principes coopératifs	Oui	6	4	7	1	5	2	**25**	**100**
E2.2. b) sur statuts et règlement intérieur	Oui	6	4	7	1	5	2	**25**	**100**
E2.2. c) des règles de gestion de la coopérative	Non	0	0	1	0	0	0	**1**	**4**
	Oui	6	4	6	1	5	2	**24**	**96**
	Total	6	4	7	1	5	2	**25**	**100**
E2.2. d) Préciser autres	Alphabétisation	4	1	3	0	2	2	**12**	**48**
	Droit des enfants	0	0	1	0	2	0	**3**	**12**
	Non précisé	2	3	3	1	1	0	**10**	**40**
	Total	6	4	7	1	5	2	**25**	**100**

▶ Tableau A83. Besoins en formation pour améliorer la productivité

Thèmes		Communes						Total	
		Boudofo	Faradiele	Finkolo AC	Kouroulamini	Touna	Zegoua	Effectif	%
E2.3. a) Sécurité et de santé dans la production et la commercialisation du coton (utilisation d'équipements adéquats de protection, gestion des emballages vides et des déchets)									
	Total Oui	6	4	7	1	5	2	25	100
E2.3. b) Techniques relatives à la réduction de la quantité de pesticides sur le coton (coton bio, lutte étagée ciblée, traitement sur seuil, gestion intégrée de la production et des déprédateurs									
	Total Oui	6	4	7	1	5	2	25	100
E2.3. c) Préciser autres									
Itinéraires techniques agricoles	Oui	1	1	0	0	3	0	5	20
Négociation avec les partenaires	Oui	0	0	1	0	0	0	1	4
Utilisation des matériels de protection	Oui	1	0	0	0	0	0	1	4
Non précisé		4	3	6	1	2	2	18	72
	Total	6	4	7	1	5	2	25	100

▶ Tableau A84. Besoins en formation sur les principes et droits fondamentaux au travail

Thèmes	Communes						Total	
	Boudofo	Faradiele	Finkolo AC	Kouroulamini	Touna	Zegoua	Effectif	%
E2.4. a) prévenir le travail des enfants								
Oui	6	4	7	1	5	2	25	100
E2.4. b) éviter le travail forcé ou obligatoire								
Oui	6	4	7	1	5	2	25	100
E2.4. c) promouvoir l'égalité homme-femme dans la coopérative								
Oui	6	4	7	1	5	2	25	100
E2.4. d) promouvoir la concrétisation de la liberté d'association								
Oui	6	4	7	1	5	2	25	100

Service des Principes et droits fondamentaux au travail (FUNDAMENTALS)

Département de la gouvernance et du tripartisme (GOVERNANCE)

Organisation internationale du Travail

Route des Morillons, 4
CH-1211 Genève 22 - Suisse
T: +41(0) 22 799 61 11
E: fundamentals@ilo.org

Bureau de l'OIT pour la Côte d'Ivoire, le Bénin, le Burkina Faso, le Mali, le Niger et le Togo

Plateau, Immeuble CCIA
01 BP 3960 Abidjan 01
Côte d'Ivoire

www.ilo.org/clearcotton

www.ilo.org/mali

@ILO_Childlabour @ILO_EndSlavery

ISBN 978-92-2-035824-5