

Évaluation du commerce équitable dans la filière thé à Darjeeling (Inde) et au Sri Lanka

Rapport final – décembre 2022

Commerce Équitable France

Consultants : Karine Laroche, Pierre Johnson, Sudha Menon, Velusamy Weerasingham

Table des tableaux

| | |
|---|----|
| Tableau 1 : Nombre et type d'entretiens réalisés | 9 |
| Tableau 2: Principaux pays producteurs en 2020 (IGG Tea, 2022) | 13 |
| Tableau 3 : Importations annuelles de Darjeeling en Allemagne | 18 |
| Tableau 4 : Répartition de la valeur du thé (provenance Darjeeling) | 18 |
| Tableau 5 : Evolution des importations de thé vers l'Europe (volumes en tonnes) | 22 |
| Tableau 6 : Production de thé en Inde 2020-21(en millions de kg) | 28 |
| Tableau 7 : Evolution des surfaces et de l'emploi | 29 |
| Tableau 8 : Chiffres clés de la production de thé au Sri Lanka | 39 |
| Tableau 9 : Rappel sur les prix dans les standards de CE | 60 |
| Tableau 10 : Salaires pratiqués dans les plantations de thé en Inde et au Sri Lanka | 61 |
| Tableau 11 : Salaires journaliers des différentes études de cas | 62 |
| Tableau 12 : Pratiques agricoles et services environnementaux | 65 |
| Tableau 14 : Revenus des foyers | 77 |
| Tableau 15 : Activités quotidiennes des hommes et des femmes | 86 |

Table des figures

| | |
|---|----|
| Figure 1 : Les différentes étapes de production du thé | 12 |
| Figure 2 : Principaux pays exportateurs | 13 |
| Figure 3 : Evolution du Prix composite du thé depuis 1990 (FAO) | 14 |
| Figure 4 : Evolution de la valeur du thé en valeur constante | 15 |
| Figure 5 : Répartition de la valeur | 19 |
| Figure 6 : Consommation de thé des pays européens par habitant | 20 |
| Figure 7 : Exportations de thé vers les pays européens (en % du total des importations vers l'Europe en 2015) | 21 |
| Figure 8 : Principaux pays importateurs de thé en Europe (en % des importations par pays en 2015, source CBI) | 22 |
| Figure 9 : Hiérarchie du personnel dans les plantations de thé | 32 |
| Figure 10 : Organisation de la transformation de la feuille de thé | 42 |
| Figure 11 : Revenu moyen des foyers (LKR) | 44 |

Table des photos

| | |
|--|-----|
| Photo 1 : Paysage de culture du thé à Darjeeling | 36 |
| Photo 2 : Image d'une plantation de thé | 48 |
| Photo 3 : Quelques étages du système permacole | 88 |
| Photo 4 : Une des maisons individuelles construites en 1994 | 91 |
| Photo 5 : Maisons "en ligne", chaque famille dispose d'une pièce | 91 |
| Photo 6 : Parcelles de petites exploitations familiales diversifiées | 103 |

Tables des encadrés

| | |
|--|----|
| Encadré 1 : Types de thé | 16 |
| Encadré 2 : Scénario 1 d'évolution de la filière thé au Sri Lanka | 50 |
| Encadré 3 : Scénario 2 d'évolution de la filière thé au Sri Lanka | 51 |
| Encadré 4 : Enseignements d'autres études d'impact - principaux résultats de l'étude Siegman et al | 55 |

Sigles et abréviations

| Sigle | Signification |
|---------|--|
| ADPIC | Accord sur les aspects des Droits de Propriété Intellectuelle qui touchent au Commerce |
| CE | Commerce Équitable |
| CEF | Commerce Équitable France |
| CEI | Communauté des États indépendants |
| CIF | Cost, Insurance, Freight – Coût, Assurance et Frais |
| CPI(M) | Communist Party of India (Marxist) |
| CTC | Crush, Tear, Curl – Écraser, Déchirer, Plier, technique de traitement industriel du thé (opposée au thé « orthodoxe ») |
| CV | Chaîne de Valeur |
| DBITA | Darjeeling Branch Indian Tea Association |
| DWC | Democratic Workers Congress |
| EPF | Employee Provident Fund |
| ESS | Économie Sociale et Solidaire |
| ETF | Employee Trust Fund |
| FG | Focus Group |
| FGP | Forest Garden Products |
| FOB | Free on Board |
| FT | Fairtrade |
| GCE | General Certificate of Education |
| GNLF | Gorkha National Liberation Front |
| HPWU | Himalayan Plantation Workers Union |
| IFOAM | International Federation of Organic Agriculture Movements |
| IGG/Tea | Intergovernmental Group on Tea (FAO) |
| ITK | Ilankai Tolailalar Kazhagam |
| INR | Roupie indienne |
| INTUC | Indian National Trade Union Congress |
| ISI | Institut de l'Apatrie et de l'Inclusion |
| JEDB | Janatha Estate Development Board |
| LJEWU | Lanka Jathika Estate Workers Union |
| LKR | Roupie sri-lankaise |
| NBMR | North Bengal Mounted Rifles |
| NUW | National Union of Workers |

| | |
|-------|---|
| OIT | Organisation Internationale du Travail |
| ONU | Organisation des Nations Unies |
| PHDT | Plantation Human Development Trust |
| PIB | Produit Intérieur Brut |
| PLA | Plantation Labour Act |
| RPC | Regional Plantation Companies |
| SCOPE | Season, Cultivar, Origin, Pick & Processing, Elevation Saison, Cultivar, Origine, Cueillette et Transformation, Altitude |
| SLSPC | Sri Lanka State Plantation Corporation |
| SPP | Symbole de Producteurs Paysans |
| TBI | Tea Board of India |
| TPI | Tea Promoters India |
| TULF | Front uni de libération tamoule |
| USD | Dollar états-unien |

Table des matières

| | |
|---|-----------|
| 1. Introduction | 7 |
| 2. Méthodologie | 8 |
| 2.1. Principes de la méthodologie | 8 |
| 2.2. Grandes étapes | 8 |
| 2.3. Évolution de la méthodologie en cours d'étude | 8 |
| 2.4. Entretiens réalisés | 9 |
| 3. Marché et commerce international du thé | 10 |
| 3.1. Marché international du thé | 11 |
| 3.1.1. Origines et diffusion de la consommation de thé | 11 |
| 3.1.2. Étapes de production du thé | 12 |
| 3.1.3. Aperçu du marché mondial du thé : principaux producteurs et consommateurs | 12 |
| 3.1.4. Une hausse trompeuse du prix mondial indicatif | 14 |
| 3.2. Les circuits d'exportation du Sri Lanka et du Darjeeling | 17 |
| 3.2.1. Ventes aux enchères et commerce direct | 17 |
| 3.2.2. Darjeeling | 17 |
| 3.2.3. Sri Lanka | 19 |
| 3.2.4. La logistique d'exportation | 19 |
| 3.3. Marchés et commerce du thé en Europe | 20 |
| 3.3.1. Des niveaux de consommation de thé en Europe très variables | 20 |
| 3.3.2. Un petit nombre de pays fournisseurs | 20 |
| 3.3.3. Des pays européens importateurs et exportateurs de thé | 21 |
| 3.3.4. Quelques opérateurs puissants à plusieurs maillons de la chaîne de valeur | 23 |
| 3.3.5. Un produit essentiellement consommé à la maison, en sachets | 24 |
| 3.3.6. Préoccupations croissantes sur la durabilité de la production de thé | 24 |
| 3.3.7. Evolutions récentes du marché équitable et biologique | 25 |
| 4. Analyse du contexte de la production de thé à Darjeeling et au Sri Lanka | 26 |
| 4.1. Contexte à Darjeeling | 27 |
| 4.1.1. Le thé en Inde et à Darjeeling | 27 |
| 4.1.2. Une brève histoire du thé à Darjeeling | 29 |
| 4.1.3. Contexte socio-économique des plantations de thé à Darjeeling | 30 |
| 4.1.4. Un syndicalisme au sein des plantations aligné sur des revendications politiques | 35 |
| 4.1.5. Un environnement sous tension | 36 |
| 4.2. Contexte au Sri Lanka | 38 |
| 4.2.1. L'économie sri-lankaise et le secteur du thé | 38 |
| 4.2.2. Le secteur des petites exploitations | 40 |
| 4.2.3. Les communautés vivant dans les plantations de thé | 42 |
| 4.2.4. Un environnement marqué par la perte de biodiversité | 48 |
| 4.2.5. Une évolution du secteur en débat | 49 |

| | |
|---|------------|
| 5. Résumé des enjeux de la filière thé et analyse de la pertinence de démarche de commerce équitable | 52 |
| 5.1. Enjeux de la filière thé | 52 |
| 5.1.1. Une organisation inéquitable de la production du thé | 52 |
| 5.1.2. Des prix et des revenus des producteurs et productrices trop faibles | 53 |
| 5.1.3. L'opacité des relations commerciales et l'éloignement des acteurs | 53 |
| 5.1.4. La crise climatique | 53 |
| 5.2. Les labels de commerce équitable | 54 |
| 6. Comment le CE est mis en pratique sur la filière thé | 56 |
| 6.1. Étude des pratiques des organisations de la filière thé CE | 56 |
| 6.1.1. Études de cas | 56 |
| 6.1.2. Degré d'implication dans les filières | 56 |
| 6.1.3. Des producteur·trices organisé·es dans des structures à gouvernance démocratique | 57 |
| 6.1.4. Engagement commercial pluriannuel | 58 |
| 6.1.5. Prix et répartition de la valeur | 58 |
| 6.1.6. Financement de projets collectifs (prime) | 63 |
| 6.1.7. Environnement | 64 |
| 6.2. Thématiques transverses | 66 |
| 6.2.1. Genre | 66 |
| 6.2.2. Enjeux de gouvernance de la chaîne de valeur | 67 |
| 6.3. Synthèse | 68 |
| 7. Recommandations | 69 |
| 7.1. Recommandations en termes de plaidoyer externe | 69 |
| 7.2. Recommandations pour le secteur du commerce équitable | 69 |
| 7.3. Recommandation en termes de projets et actions concrètes | 70 |
| Annexe 1 : Présentation synthétique des études de cas | 71 |
| Annexe 2 : Études de cas | 76 |
| 1. Étude de cas A « Plantation à Darjeeling » | 76 |
| 2. Étude de cas B « Plantation au Sri Lanka » | 89 |
| 3. Étude de cas C « Petite plantation au Sri Lanka » | 96 |
| 4. Étude de cas D « Coopérative au Sri Lanka » | 99 |
| Bibliographie | 105 |

1. Introduction

Les prémices de cette étude remontent à une précédente étude menée pour Commerce Équitable (CE) France en 2020, qui avait mis en lumière un impact faible du CE dans la filière des plantations de thé en Asie du Sud. Comparativement à d'autres filières, peu d'études ont été menées dans ce secteur du CE, jusqu'à l'étude conduite en 2018-19 par Siegman et al. (cf. encadré 4 p.49).

C'est pourquoi cette étude essaie d'apporter des éléments de compréhension pour nourrir des échanges sur ce sujet complexe.

L'Inde et le Sri Lanka font partie des acteurs importants du commerce international du thé : l'Inde étant le 2^{ème} pays producteur, et le Sri Lanka le 2^{ème} pays exportateur. En 2021, la production mondiale s'élevait à environ 6,5 millions de tonnes, le marché mondial à 1,8 millions de tonnes, et le marché du thé Fairtrade¹ représentait un peu moins de 7 700t (soit 0,4% du marché international) (FAO, 2022).

En 2020, Fairtrade International publiait des données chiffrées, qui ne concernent pas l'ensemble du commerce équitable, mais qui apportent des éléments contextuels sur la filière CE du thé, tant au niveau international qu'en Inde et au Sri Lanka :

- Une filière divisée entre des organisations de producteurs et des plantations, où les petits producteurs indépendants sont beaucoup plus nombreux que les travailleur·ses (85% du total, la grande majorité au Kenya)
- Une filière Fairtrade très féminisée (la plus féminisée après les fleurs, 43% des travailleur·ses de plantations sont des travailleuses, et 32% des producteur·trices sont des productrices)
- L'Inde et le Sri Lanka regroupent 79% des travailleur·ses des plantations de thé Fairtrade (respectivement 59 et 20%)
- Une part faible des volumes produits par les organisations certifiées est commercialisée aux conditions Fairtrade : 4% au global, 12% en Inde, 5% au Sri Lanka
- Cette faible dynamique commerciale se traduit par des montants de prime relativement modestes : 33€/an/travailleur·se au Sri Lanka 45€/travailleur·se en Inde (soit entre 2 et 4€/mois, environ l'équivalent d'une journée de salaire)

Les objectifs de l'étude, tels que définis dans les termes de référence, sont :

- i. Comprendre comment s'articulent les pratiques de commerce équitable (CE) et les effets du CE observés sur la filière thé, et notamment s'il y a des différences en termes d'effets (et d'impacts) lorsque les pratiques varient dans la mise en place des fondamentaux du CE tels que définis dans la loi de 2014 sur l'ESS.
- ii. Identifier les leviers de changement répondant aux enjeux de la filière thé : quelles sont les pratiques de CE qui créent des dynamiques positives de changement, notamment sur l'aspect du genre ?
- iii. Formuler des recommandations qui permettront d'alimenter les réflexions individuelles et collectives des membres du collectif Commerce Équitable France – CEF.

La question principale à laquelle tente de répondre l'étude est la suivante : **comment fonctionnent les fondamentaux du CE dans la filière thé, et quelles recommandations en tirer ?** Pour ce faire, la structuration et les problématiques des filières de thé au Darjeeling et au Sri Lanka seront étudiées, ainsi que la façon dont opèrent les acteurs du commerce équitable dans ce contexte.

Ce rapport abordera tout d'abord la méthodologie de l'étude, puis présentera l'analyse du contexte de la chaîne de valeur au niveau international et local dans les deux zones étudiées. Enfin, une analyse synthétique des études de cas sera présentée. Les études de cas et leur synthèse sont annexées.

¹ Le seul segment du commerce équitable pour lequel des données détaillées sont publiées.

2. Méthodologie

2.1. Principes de la méthodologie

A travers des études de cas, la méthodologie proposée vise à étudier le fonctionnement du commerce équitable, et notamment des principaux outils du commerce équitable dans la filière thé. Il s'agit de comprendre comment ces outils sont appropriés dans cette filière et dans les deux zones d'étude, et plus particulièrement en quoi ils peuvent servir d'apprentissage pour faire évoluer l'ensemble de la filière.

Cette évaluation se base sur une première partie d'étude bibliographique pour resituer les problématiques de ces filières et zones, et ce à quoi le commerce équitable essaie de répondre.

La seconde partie se base sur des études de cas *qualitatives* de structures de productions et d'entreprises commercialisant du thé « commerce équitable ». Cette partie a été menée par 3 des 4 consultants de l'équipe, sur la base de questionnaires qui ont été présentés dans la note de cadrage. Le principe méthodologique de choix des études de cas était d'étudier des « déviants positifs », c'est-à-dire des structures dans lesquelles on pouvait s'attendre à trouver un certain nombre d'effets positifs du commerce équitable, qui pourraient servir à éclairer les choix ou approches d'autres acteurs du commerce équitable. Les résultats sont donc à interpréter comme étant ceux présentant l'impact le plus positif, et surtout pas comme une réalité générale sur la filière de thé CE - ce qui a été fait par une étude précédente avec un échantillonnage représentatif, dont un résumé est présenté en encadré 4.

2.2. Grandes étapes

Les grandes étapes de la méthode ont été les suivantes :

- i. Étude bibliographique
- ii. Conception des questionnaires pour les études de cas
- iii. Identification des études de cas et accord pour leur participation à l'étude
- iv. Réalisation des enquêtes (études de cas)
- v. Rédaction du rapport

2.3. Évolution de la méthodologie en cours d'étude

La méthodologie initialement prévue a dû être adaptée en cours de mission à cause de deux facteurs :

- La crise sanitaire due à la pandémie de coronavirus, qui a :
 - limité les déplacements des consultant-es (impossibilité de se déplacer à certains moments car l'Inde et le Sri Lanka ont imposé des conditions sévères de déplacement et d'isolement, isolement volontaire de certaines communautés, réticences fortes à l'organisation de réunions),
 - affecté et contraint fortement les plantations et coopératives envisagées dans l'étude (notamment en causant une « crise dans la crise », réelle crise économique pour certaines structures, qui ont modifié leurs priorités en cours d'année, qui a conduit à repousser voire annuler certaines parties de l'étude), et
 - affecté directement une partie de l'équipe dans sa capacité de travail (la consultante principale pour l'Inde a souffert personnellement de deux infections au COVID particulièrement sévères qui ont amputé sa capacité de travail durant de nombreuses semaines)
- Le manque d'intérêt de nombreuses plantations, coopératives et entreprises initialement ciblées pour participer à l'étude. Nous reviendrons sur ce point dans l'analyse et les recommandations car il est important, et symptomatique d'un questionnement plus profond du secteur du commerce équitable du thé.

Les principales étapes affectées ont été l'identification et l'obtention des accords des structures à étudier (qui s'est étirée sur de nombreux mois), et la réalisation des enquêtes.

Finalement, seules 3 études de cas d'entreprises sur 4 prévues et 4 études de cas de structures de production sur 6 ont pu être réalisées, ce qui a affecté la profondeur d'analyse de l'étude.

2.4. Entretiens réalisés

Un total de 148 entretiens ont été mené : 112 en Inde, 28 au Sri Lanka et 8 en Europe. Ils ont eu lieu entre avril 2021 et juillet 2022.

TABLEAU 1 : NOMBRE ET TYPE D'ENTRETIENS RÉALISÉS

| Méthode | Taille de l'échantillon | | |
|--|-------------------------|-----------|--------|
| | Inde | Sri Lanka | Europe |
| Focus groups (FG) avec les travailleur·ses | 60 | 19 | |
| Entretiens dans les foyers des travailleur·ses avec les membres de leur famille | 25 | 2 | |
| Entretiens avec les membres du comité de gestion de la prime Fairtrade | 4 | | |
| Entretiens avec l'équipe de direction | 11 | 3 | 5 |
| FG avec personnes clés (dirigeants syndicaux, représentants d'ONG, du gouvernement...) | 12 | 4 | 3 |

3. Marché et commerce international du thé

Synthèse de cette partie

Histoire et processus de production Originaire de Chine, la consommation de thé est devenue planétaire avec les Britanniques qui l'ont d'abord acheté à la Chine puis cultivé au Sri Lanka à partir des années 1870.

La production et le commerce du thé se fait en cinq étapes principales : production, fabrication, vente, blending/packaging et distribution. Le système de production en plantation, très répandu dans la filière, intègre les deux premières étapes de production de la feuille et de fabrication du thé. Les producteurs de feuille fraîche ont dans les faits assez peu de choix dans les entreprises à qui vendre leurs feuilles.

Production mondiale : les 3/4 des volumes produits par 4 pays Le marché mondial du thé était évalué à environ 17 milliards d'euros en 2021 pour de 6,5 millions de tonnes, dont 9,5 milliards pour le commerce international (pour 1,8 millions de tonnes).

La production a augmenté d'environ 3% par an au cours de la décennie 2010-2020 avec une croissance plus forte de la production de thé vert (essentiellement produit en Chine) que de thé noir, qui représente près des 2/3 des volumes produits. Les deux plus gros pays producteurs sont la Chine (47% de la production) et l'Inde (20%).

Seule un peu plus du quart (27%) de la production mondiale fait l'objet d'un commerce international Les principaux pays exportateurs (73% du marché mondial) sont le Kenya, la Chine, le Sri Lanka et l'Inde.

Un prix en baisse constante Le prix du thé (noir) est globalement en baisse (2,4% de baisse annuelle en termes réels depuis 2011), dû à une augmentation régulière des surfaces mises en production et un surplus constant de production (200 à 300 000t par an, soit 3% du marché).

La classification complexe du thé Deux variétés de thé sont produites : *Camelia sinensis sinensis* et *Camelia sinensis assamica* (une variété plus productive, présente dans les régions au climat plus chaud). Le thé peut être noir ou vert selon le degré de fermentation de la feuille avant séchage. Le processus de transformation mécanique donnera du thé orthodoxe (procédé proche du traitement manuel) ou CTC (Crush, Tear, Curl) qui produira une infusion plus rapide et tannique. Le thé orthodoxe est classé en différents grades, selon que la feuille est entière, cassée ou réduite en poussière. A Darjeeling, les saisons de production sont aussi identifiées.

Un mode de mise en marché particulier Environ 70% du thé est commercialisé par le moyen de ventes aux enchères (jusqu'à 95% au Sri Lanka). Les trois plus grandes places de vente sont Mombasa au Kenya, Kolkata en Inde et Colombo au Sri Lanka. Le reste est vendu de façon directe, ce qui permet aux vendeurs et acheteurs d'avoir un contact direct, de communiquer et d'échanger sur le produit (« décommodifier » le thé). Les grandes sociétés importatrices ont un fort pouvoir de négociation pour déterminer les prix lors des ventes aux enchères de thé.

Consommation mondiale en hausse La consommation est globalement en croissance. Elle augmente en Asie et a globalement stagné en Europe et en Russie, où la consommation se déplace lentement vers des thés de qualité supérieure.

Le commerce équitable représente moins de 0,5% du commerce international du thé, bien que le potentiel de production des organisations certifiées soit bien plus important (plus de 10%).

L'Europe consomme des volumes modestes Avec une consommation d'environ 358 000 tonnes en 2021 (0,8 kg par an et par personne), l'Europe représente environ 5% de la consommation mondiale de thé, pour une part de la valeur de plus de 10% (2 milliards d'euros en 2019). Le thé est largement consommé à domicile (91%), et essentiellement en sachet (90%).

Une importation européenne qui passe par quelques pays Le Royaume Uni reste le principal importateur de thé indien sur le continent européen (45% en 2015), tout en se fournissant majoritairement au Kenya ; suivi par l'Allemagne (20%) qui a un rôle majeur d'importateur pour le thé d'Inde, du Sri Lanka et de Chine. Les autres pays importateurs sont : Pologne, Pays-Bas, France et Belgique.

Le Kenya est le premier fournisseur de thé de l'Europe (25%) suivi par l'Inde (14%), la Chine (10%) et le Sri Lanka (7%). L'Allemagne et la Pologne réexportent le thé qu'elles achètent, et sont donc des fournisseurs de thé sur le marché européen.

Une part importante de ré-export au sein de l'Union Européenne L'Europe (l'Allemagne, le Royaume-Uni, la Pologne, les Pays-Bas, la Belgique et la France) exporte également du thé, après avoir ajouté de la valeur au produit importé par la sélection, le mélange et le conditionnement. Plus de 80 % des exportations européennes de thé sont échangées avec d'autres pays européens (sauf pour le Royaume Uni pré-Brexit, qui ne réexporte pas vers l'Europe).

Des opérateurs internationaux impliqués à différents niveaux

Au niveau international, le marché est assez peu concentré, et les 4 principales entreprises détiennent entre elles un peu moins du quart du marché mondial. Ces entreprises ont cependant des intérêts à tous les maillons de la chaîne de valeur, et dans différents pays :

Unilever (Lipton, PG tips) détient 12% du marché mondial (45% du marché français, 27% du marché indien) et contrôle 10% de la production du Kenya.

Tata Global Beverages (Tetley), Associated British Foods (Twining) et James Finlay détiennent respectivement 4, 4 et 3% du marché mondial.

Teekane et Ostfriesische Tee Gesellschaft sont deux entreprises majeures dans l'importation du thé en Europe (à elles deux, environ 30%), et commercialisent du thé en tant que grossistes et «blenders» ; elles sont aussi les deux marques les plus importantes sur le marché allemand, avec respectivement 22 et 21% de parts de marché.

Des marchés régionaux et nationaux fortement concentrés En Europe et Amérique du Nord, 9 entreprises se partagent 90% du marché (Unilever, Van Rees, James Finlay, Tata Tetley, Twinings, Teekane, Ostfriesische Tee Gesellschaft). Dans de nombreux pays, deux ou trois marques se partagent plus de la moitié du marché : en Inde, Hindustan Lever (Unilever) et Tata occupent à elles deux 56% du marché ; en Allemagne, Teekane, Ostfriesische Tee Gesellschaft et Aldi Einkauf se partagent 52% du marché ; au Royaume Uni, Tetley Unilever et Twining représentent 49% du marché. En France, la concentration est plus prononcée : Unilever représente 45% du marché, et Twining 28%.

Un début de prise en compte de critères sociaux Les principaux importateurs et/ou conditionneurs de thé (tels qu'Unilever ou Tata Global Beverages) ont pris des engagements en matière d'approvisionnement durable, ce qui a renforcé l'importance des systèmes de certification durable. Cela semble cependant moins vrai pour les thés de spécialité, pour lesquels saison, variété, origine, récolte et transformation, altitude sont les critères principaux.

Malgré cela, la répartition de la valeur bénéficie très peu aux personnes réalisant le plus de travail sur une feuille de thé : pour du thé de Darjeeling commercialisé en Allemagne, entre 1,5 et 3% du prix de vente final revient aux cueilleuses de thé sous forme de salaire.

3.1. Marché international du thé

3.1.1. Origines et diffusion de la consommation de thé

La production et la consommation de thé sont nées dans les marches occidentales de l'actuelle Chine, vraisemblablement parmi les minorités ethniques, avant de se propager au peuple Han. Il a probablement d'abord été consommé comme une herbe aromatique, à laquelle on a ensuite reconnu des propriétés médicinales.

La consommation de thé a plusieurs millénaires en Chine. Elle s'est généralisée sous la dynastie Tang (618 à 907 ap. J.-C.), et sa diffusion a été dès lors étroitement liée à l'extension du bouddhisme par les moines bouddhistes, auxquels l'alcool était interdit. La période Ming (1368 - 1644) est l'apogée de la culture du thé en Chine. De la Chine, le thé s'est répandu au Japon et en Corée. Au Japon, la culture du thé a été initiée au 8^{ème} siècle, et sa généralisation est étroitement liée au moine Shan Eisai au 11^{ème} siècle de notre ère.

En Europe, la consommation de thé a commencé au 16^{ème} siècle et s'est étendue avec la révolution industrielle au Royaume-Uni, qui l'a rapidement considéré comme une source d'énergie (théine)

pour toutes les classes de la population. Tout le thé britannique est alors acheté à l'Empire chinois, qui tient à protéger son monopole : considérant qu'il s'agit d'un produit souverain, il décide d'interdire la vente de plants et de théiers. Quelques essais de culture de la variété *Camellia sinensis assamica* ont été réalisés par les Britanniques dans les années 1840 en Assam (Inde), avant que l'aventurier britannique Robert Fortune ne fasse passer en contrebande quelques plants de thé chinois de la variété *Camellia sinensis sinensis* pour le compte du Jardin botanique de Calcutta (Kolkata).

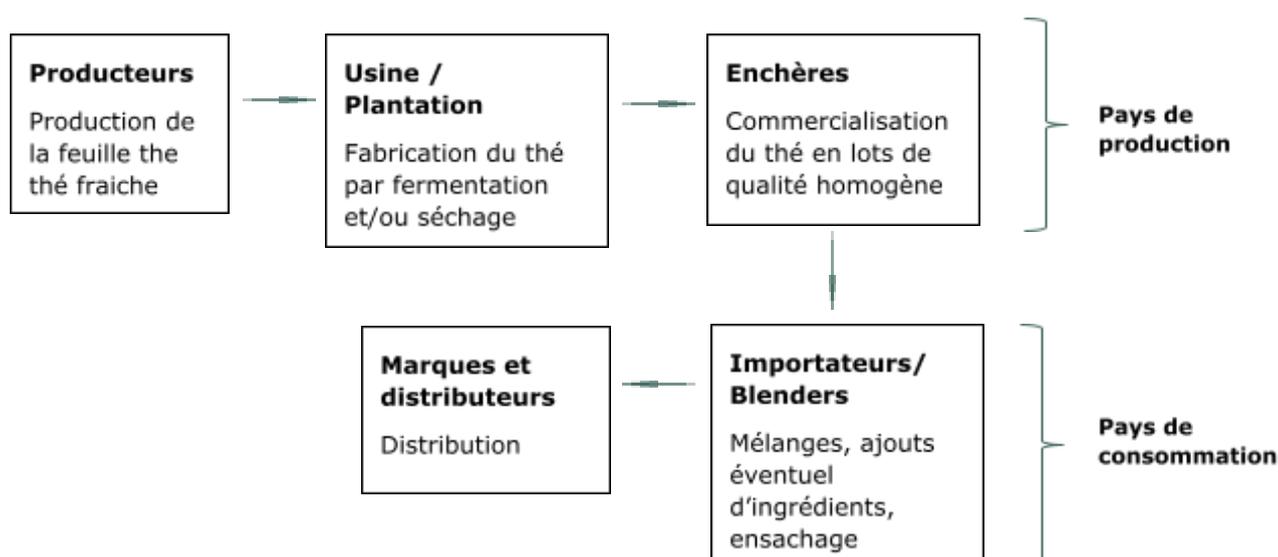
Peu après cet acte originel de piraterie, les guerres de l'opium (1842-1843 et 1869) ouvrent par la force le marché intérieur chinois aux Occidentaux, tandis que la production de thé se répand progressivement en Inde. Des plants sont introduits au Sri Lanka en 1867 par le directeur de plantation écossais James Taylor, après la dépression économique de 1847. Les plantations de café ayant été fortement touchées par la rouille orangée, une maladie fongique des feuilles, à partir de 1869, le thé a rapidement remplacé la production de café au Sri Lanka, qui est devenu en quelques décennies le premier exportateur de thé de son époque. Au XIX^{ème} siècle, les Hollandais ont également établi des plantations de thé dans leurs possessions de Java et de Sumatra, qui font aujourd'hui partie de l'Indonésie.

Aux XIX^{ème} et XX^{ème} siècles, le thé devient une boisson populaire, surtout au Royaume-Uni, mais aussi en Inde, où il est bu avec du lait et des épices, et dans d'autres pays importateurs, comme la Russie et la Turquie, tous deux consommateurs de thé noir, le Maroc devenant le premier consommateur mondial de thé vert par habitant à la suite du naufrage d'un navire britannique contenant une cargaison de thé au XIX^{ème} siècle.

C'est ainsi que le thé devint, comme il l'est toujours aujourd'hui, la boisson la plus consommée au monde après l'eau. La Chine reste le premier consommateur de thé en volume, n'exportant qu'environ 1/5^{ème} de sa production. Le thé a toujours eu l'avantage par rapport à l'eau douce d'être infusé à partir d'eau bouillante, et donc d'être plus sûr à boire. Au niveau mondial, la majorité du thé produit est consommé sur les marchés intérieurs des pays producteurs. Le marché international du thé représente 27% de la production (FAO, 2022).

3.1.2. Étapes de production du thé

FIGURE 1 : LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE PRODUCTION DU THÉ



3.1.3. Aperçu du marché mondial du thé : principaux producteurs et consommateurs

Le marché mondial du thé était évalué à environ 17 milliards d'euros en 2021, dont 9,5 milliards pour le commerce international. La production mondiale de thé était de 6,5 millions de tonnes, le marché mondial de 1,8 millions de tonnes. Elle a augmenté d'environ 3% par an au cours de la

décennie 2010-2020 (FAO, 2022), avec une croissance plus forte de la production de thé vert que de thé noir.

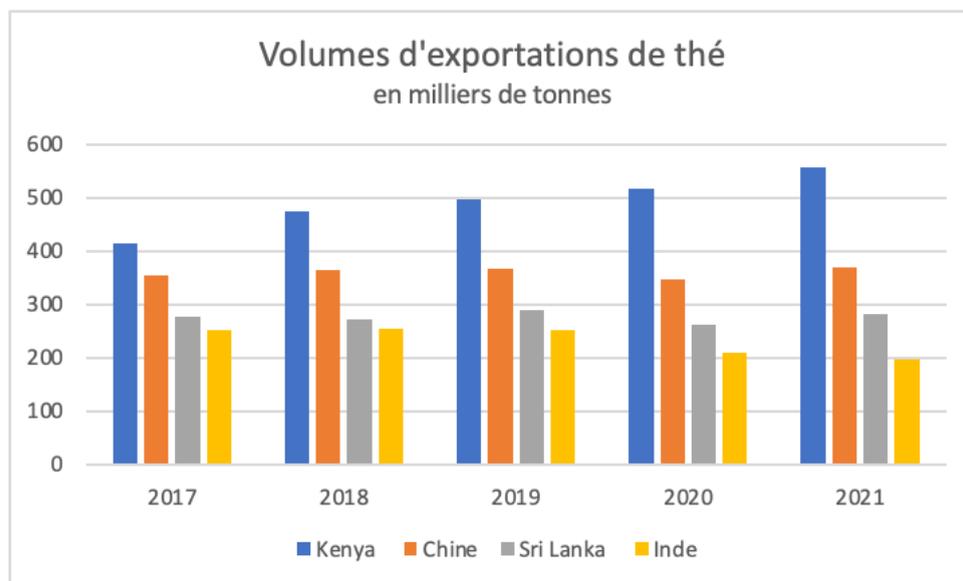
TABLEAU 2 : PRINCIPAUX PAYS PRODUCTEURS EN 2020 (IGG TEA, 2022)

| Pays | Volume (millions de t) | Part de la production mondiale |
|-------|------------------------|--------------------------------|
| Chine | 2.93 | 46,6% |
| Inde | 1.26 | 20,0% |

La Chine et l'Inde sont de gros consommateurs de thé, ce qui explique que le Kenya et le Sri Lanka, figurent dans le groupe de tête des pays exportateurs, malgré une production plus modeste. Le thé du Kenya représente 29% du thé échangé au niveau mondial, la Chine (surtout du thé vert), le Sri Lanka et l'Inde représentent respectivement 19, 15 et 10% de ce marché.

La FAO prévoit une augmentation importante de la production d'ici 2030, notamment en Chine et en Inde, et plus importante pour le thé vert que le thé noir (FAO, 2022).

FIGURE 2 : PRINCIPAUX PAYS EXPORTATEURS



Source : International Tea Committee in Tea Board of India

Les différents types de thés transformés ont les parts de marché suivantes : le thé noir est majoritaire (59%), puis vient le thé vert (17,2%), l'ensemble des autres thés de qualité (oolong, fermenté, blanc...) représente 23,8% (IGG Tea, 2018). La part du thé vert sur le marché mondial augmente globalement, suivant une tendance qui met en avant sa valeur santé. La croissance des exportations de thé vert devrait augmenter plus vite que celle du thé noir.

L'Asie de l'Est (Chine surtout) est le principal producteur de thé vert, mais l'Inde et le Sri Lanka diversifient leur production, qui était principalement constituée de thé noir, pour y inclure également une production de thé vert.

La consommation augmente dans les jeunes classes moyennes supérieures des pays d'Asie du Sud et de l'Est. Elle a globalement stagné en Europe et en Russie, à l'exception de l'Allemagne, mais une analyse par segment montre que la consommation se déplace lentement vers des thés de qualité supérieure.

La sensibilisation à la santé est identifiée par le Groupe intergouvernemental sur le thé (IGG/Tea²), hébergé par la FAO, comme un facteur d'influence majeur sur la consommation de thé, les consommateurs étant de plus en plus conscients des effets négatifs des boissons gazeuses sur la santé. Le thé est l'un des principaux bénéficiaires de la baisse des ventes de sodas, de boissons lactées et de boissons aux fruits.

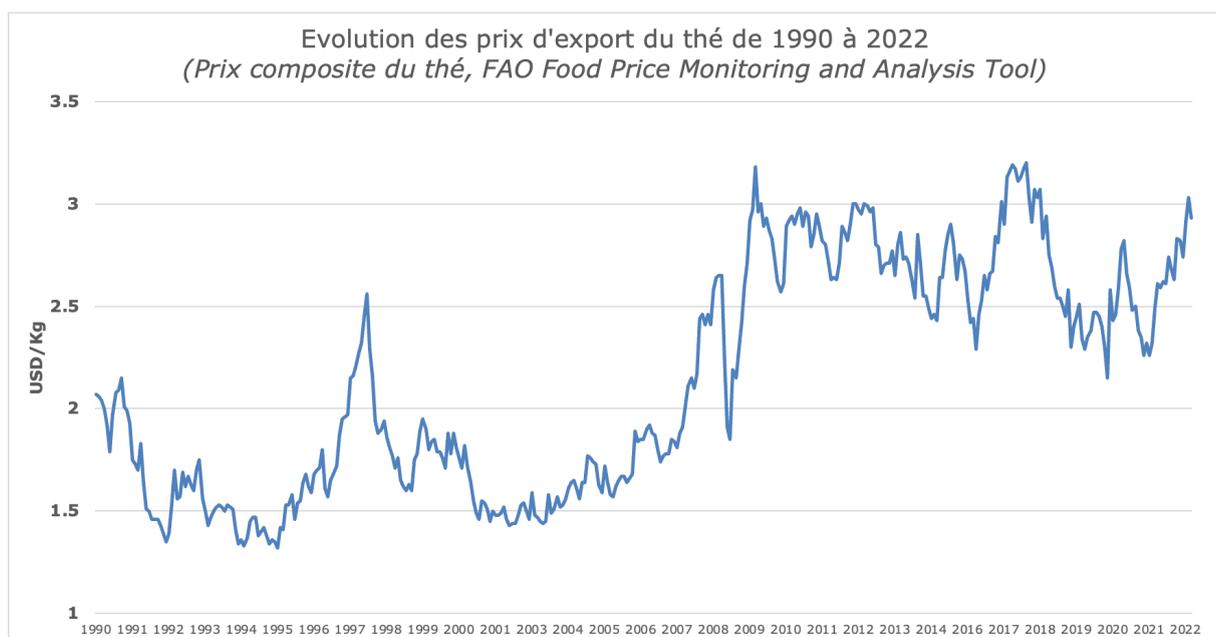
La demande est globalement en croissance. Les niveaux de consommation par habitant dans les pays producteurs de thé ont augmenté au cours de la dernière décennie, principalement en Asie et en Afrique, du fait d'un pouvoir d'achat en croissance. La consommation dans les pays traditionnels d'importation (Europe, Amérique du Nord, Russie) est, elle, en décroissance, ce que la FAO explique par la maturité du marché Européen d'une part, et la situation économique sous contrainte en Russie sur la décennie 2010-2020 observée (Intergovernmental Group on Tea (IGG/Tea);, 2022)

Les nouveaux segments de marchés en croissance s'appuient également sur les innovations et la diversification des produits. La majeure partie du thé consommé aux États-Unis aujourd'hui est du thé glacé (75-80 %), mais le thé chaud gagne également en popularité (Intergovernmental Group on Tea (IGG/Tea);, 2022).

3.1.4. Une hausse trompeuse du prix mondial indicatif

La FAO calcule un prix composite³ pour le thé, qui est le prix mondial indicatif pour le thé noir (CTC et orthodoxe - cf. encadré 1 pour les différents types de thés).

FIGURE 3 : EVOLUTION DU PRIX COMPOSITE DU THÉ DEPUIS 1990 (FAO)



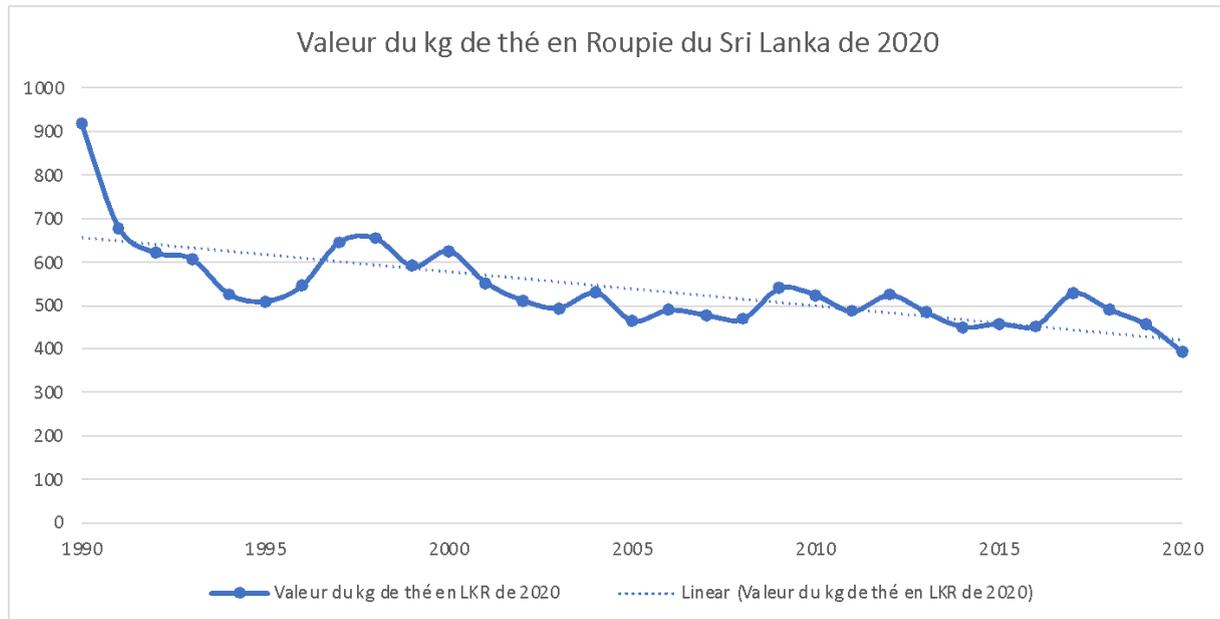
La valeur nominale de l'indice (Figure 3) semble indiquer une augmentation progressive de la valeur sur 30 ans. Mais si l'on ramène cette valeur en monnaie locale, corrigée de l'inflation (Figure 4), la tendance est en fait à la baisse pour le Sri Lanka, comme pour l'Inde et les autres pays producteurs : 2,4% de baisse annuelle depuis 2011 en termes réels selon la FAO (Amrouk). Cette baisse s'explique par une croissance des surfaces cultivées en thé : celles-ci ont plus que doublé sur la période 1990-2020, et la production mondiale suit une courbe ascendante (FAO, 2022). Le surplus entre production et consommation est relativement constant sur la période 2017-2021, entre 200 et 300 000t par an (International Tea Committee in Tea Board of India⁴)

² Ce groupe réunit les gouvernements des pays producteurs de thé, qui se réunissent à intervalles réguliers sous l'égide de la FAO pour partager des informations et analyses des tendances de production et de consommation.

³ Ce prix est composite car c'est une moyenne des prix de vente pondérés selon les volumes commercialisés aux différentes ventes aux enchères du Kenya (Mombasa), du Sri Lanka (Colombo) et d'Inde (Kolkatta et Kochi).

⁴ <https://www.teaboard.gov.in/TEABOARDPAGE/MjE=>

FIGURE 4 : EVOLUTION DE LA VALEUR DU THÉ EN VALEUR CONSTANTE



Sources : FAO, Banque Mondiale

ENCADRÉ 1 : TYPES DE THÉ

Le thé : un ou plusieurs produits ?

Le thé est un produit complexe : les feuilles se déclinent en différentes variétés, traitements, formes et couleurs, les segments de marché sont liés aux différences de produits, mais aussi de présentation. La couleur du thé résulte des différentes méthodes de traitement des feuilles.

Les variétés de thé

Deux variétés différentes de théiers (*Camellia sinensis*) sont cultivées : *Camellia sinensis sinensis* et *Camellia sinensis assamica*. La différence se situe d'abord au niveau de la zone de production, la variété *sinensis* se trouvant dans les zones plus tempérées ou plus élevées, et la variété *assamica* dans les zones tropicales de basse altitude. Le *Camellia sinensis sinensis* est par exemple commun à Darjeeling, en raison de l'élévation du district, et le *Camellia sinensis assamica* en Assam et au Sri Lanka. En Chine, le *sinensis* est plus commun, tandis que l'*assamica* se trouve dans le Yunnan et d'autres régions tropicales du Sud de la Chine. Les feuilles de ces deux variétés diffèrent en apparence, elles sont plus petites dans le cas de la variété *sinensis*, plus larges dans le cas de l'*assamica*.

Traitement et couleurs du thé

Les différentes techniques de transformation du thé sont à l'origine des couleurs du thé et de l'aspect commercial du produit (poudre de thé, feuilles de thé, et forme des feuilles pouvant être roulées et/ou pliées). Le thé vert et le thé noir diffèrent par l'oxydation de la feuille, qui est interrompue par la cuisson juste après récolte pour produire le thé vert, et laissée à l'état naturel pour le thé noir. Le thé Oolong ("thé bleu") est partiellement oxydé. Les thés jaunes et blancs ne sont pas oxydés, et sont roulés selon un processus à forte intensité de main-d'œuvre, ce qui en fait des types rares et coûteux. Pour le thé post-fermenté, le processus de fermentation a lieu sur plusieurs mois, voire plusieurs années, après les opérations produisant le thé vert. Ce type est surtout connu dans le district de PuEr de la province du Yunnan en Chine, et dans les régions voisines (Chine, Myanmar, Vietnam).

Le thé orthodoxe et le thé CTC

Il existe deux méthodes de traitement (fabrication) du thé noir, qui influencent grandement le goût, la qualité perçue et le segment de marché visé par le thé. Le "thé orthodoxe" fait référence à la manière traditionnelle de transformer le thé, où les machines utilisées imitent les opérations manuelles traditionnelles (rouler ou « friser » les feuilles, par exemple), tout en conservant la structure globale des feuilles. Le CTC (crush, tear, curl – écraser, déchirer, plier) est une méthode développée dans l'empire britannique pour traiter de grandes quantités de feuilles, dans laquelle celles-ci passent à travers une série de rouleaux cylindriques munis de centaines de dents pointues, ce qui transforme les feuilles de thé en de petites boulettes dures, qui sont ensuite mises dans des sachets de thé. L'infusion qui en résulte est rapidement libérée mais ne présente pas les profils aromatiques du thé orthodoxe.

Les sachets de thé noir, surtout ceux qui ont un prix faible et des volumes importants, contiennent le plus souvent du thé CTC. Le thé orthodoxe peut être vendu en vrac ou en sachets de thé de qualité supérieure. Le Darjeeling produit du thé orthodoxe (principalement) et le Sri Lanka du thé orthodoxe (91% de la production) et du CTC.

Les grades de thé

Les sachets de thé peuvent contenir, par ordre décroissant de qualité, des feuilles entières ou des feuilles brisées de thé orthodoxe, et plus couramment des *fannings*, de la poussière de thé orthodoxe ou de thé CTC. Ces catégories définissent l'un des principaux critères de classement du thé en grades. Les feuilles broyées sous forme de petits morceaux (*fannings*) et de poussière donnent tous deux une infusion de couleur plus profonde, plus uniforme et plus rapide.

Chaque pays dispose de son échelle de grades de thé, selon l'état de la feuille (entière, cassée, poussière). Ces grades servent à former des lots qui seront vendus aux enchères, l'échelle reflète donc leur valeur commerciale.

Au Sri Lanka, les différents grades des thé orthodoxes sont les suivants : BOP, BOPF, OP, FBOP, Pekoe, Pekoe 1, OPA, OP1, BOP1, FBOP1, FBOPF, FBOPF1, FBOPFSP, FBOPFEXSP, D, D1. Les thé CTC sont classés sur une autre échelle, plus resserrée.

A Darjeeling, on distingue les différentes saisons de croissance des théiers (1st flush, 2nd flush...).

3.2. Les circuits d'exportation du Sri Lanka et du Darjeeling

3.2.1. Ventes aux enchères et commerce direct

Environ 70 % de la production mondiale de thé est vendue aux enchères (CBI, 2017). Le thé échangé aux enchères est principalement du thé grand public vendu en vrac. "Les prix moyens aux trois plus grandes ventes aux enchères de thé dans le monde (Mombasa, Kenya ; Kolkata, Inde ; Colombo, Sri Lanka) constituent un point de référence pour le prix du marché mondial du thé ". Les ventes aux enchères de thé sont toutefois moins fréquentes et plus petites pour le thé de spécialité que pour le thé ordinaire. Les enchères sont organisées par des sociétés locales privées, dans la continuité du mécanisme mis au point par les britanniques pendant la colonisation. Comme chaque récolte est différente en quantité et en qualité, suivant les conditions de la saison, et que les plantations ont des réputations différentes, les sociétés d'enchère évaluent les échantillons qui leur sont fournis, un travail de spécialiste, et proposent la vente du thé par lot à un prix de départ spécifique pour chaque lot. Ces sociétés vivent d'un pourcentage sur la vente des lots au nom des différentes plantations, pris sur les prix adjugés. A Darjeeling, par exemple, la principale et plus ancienne société (1861) de vente aux enchères est J. Thomas & Co, elle vendrait de 55 à 60% du thé produit par le district. Elle vend aussi du thé d'autres origines en Inde, et gèrerait les ventes d'à peu près un tiers du thé vendu aux enchères dans le pays. Les ventes aux enchères sont progressivement numérisées (Koehler, 2015).

Les ventes aux enchères de Colombo sont les plus importantes du monde en termes de nombre de lots vendus, étant devancé par celles de Mombassa en termes de volume⁵. Environ 6 500 tonnes de thé y sont vendues deux jours par semaine⁶. La pandémie du COVID-19 a été l'occasion de

⁵ Source : <https://teasrilanka.org/tea-auction>

⁶ Source : <https://www.srilankabusiness.com/tea/the-tea-auction.html>

numériser en avril 2020 cette place de marché, auparavant tenue dans une salle des enchères, comme à Kolkata⁷.

Les acheteurs européens indiquent pour leur part que le thé de spécialité qu'ils achètent est principalement négocié directement aux mélangeurs/emballeurs et aux détaillants spécialisés, après qu'ils ont rencontré les fournisseurs (sociétés propriétaires de plantations) lors de foires commerciales ou lors de voyages dans les plantations de thé.

Les grandes sociétés importatrices ont un fort pouvoir de négociation pour déterminer les prix lors des ventes aux enchères de thé qui n'incitent pas beaucoup les producteurs/plantations à ajouter de la valeur. Les producteurs cherchent actuellement à capter davantage de valeur économique dans la filière, en produisant du thé de spécialité, en mélangeant le thé et/ou en le conditionnant à la source. Ces producteurs vendent par le biais du commerce direct à leurs clients en Europe.

3.2.2. Darjeeling

Les plantations de Darjeeling répondent à la demande étrangère de thé biologique, qui représente actuellement près de 70% de la production de cette région. Bien que la production annuelle de Darjeeling soit d'environ 9 000 tonnes (dont environ 2 500 de 1st flush et environ 3 000 de 2nd flush), 14 à 15 000 tonnes quittent les ports avec cette appellation, ce qui montre que l'Indication Géographique Darjeeling n'est pas bien protégée⁸.

Actuellement, l'Allemagne importe une grande partie des thés de qualité supérieure (1st et 2nd flush⁹) : près du tiers de la production (2 500 tonnes) est en effet exportée vers l'Allemagne. Les 4 grands importateurs allemands basés à Hambourg importent le plus souvent par le biais de contrats directs avec les plantations (ce que l'on nomme le segment de marché A) plutôt que par le système des enchères (appelé segment B). Le thé est exporté soit en vrac dans des boîtes de 25-28 kg, soit pré-emballé. Il est très avantageux pour ces principaux opérateurs d'importer de gros volumes, car ils peuvent négocier de meilleurs prix et optimiser les coûts de logistique.

Ces 4 grands importateurs réexportent de plus en plus vers l'Europe et les volumes qu'ils traitent les années normales représentent environ 10% de la production de Darjeeling :

TABLEAU 3 : IMPORTATIONS ANNUELLES DE DARJEELING EN ALLEMAGNE

| Nom de l'entreprise | Volumes importés annuellement de Darjeeling (tonnes) |
|--------------------------------|--|
| Teekampagne | 400 |
| Ostfriesische Tee Gesellschaft | 300 |
| Teekanne | 100 |
| TeeGeschwendner | 100 |
| Total | 900 |

(Rosa Luxembourg Stiftung, 2019)

Certaines de ces marques importent des thés Darjeeling certifiés Fairtrade.

Un importateur allemand du **segment de marché A (achat en direct) du thé orthodoxe, qui commercialise en vente directe** a calculé qu'environ 30 % du prix de vente reste en Inde, 22 % au maximum revenant à l'entreprise qui exploite la plantation. Les cueilleuses de thé reçoivent entre 1,4 et 2,8 % du prix de détail du thé en Allemagne. Dans le cas du **segment de marché B, celui de la vente aux enchères à Kolkata**, seulement 14% de la valeur revient à l'Inde, dont

⁷ Source : idem.

⁸ Faisant écho à une problématique similaire rencontrée dans le coton biologique produit en Inde ([That organic cotton T-shirt may not be as organic as you think](#), New York Times, 13/02/22)

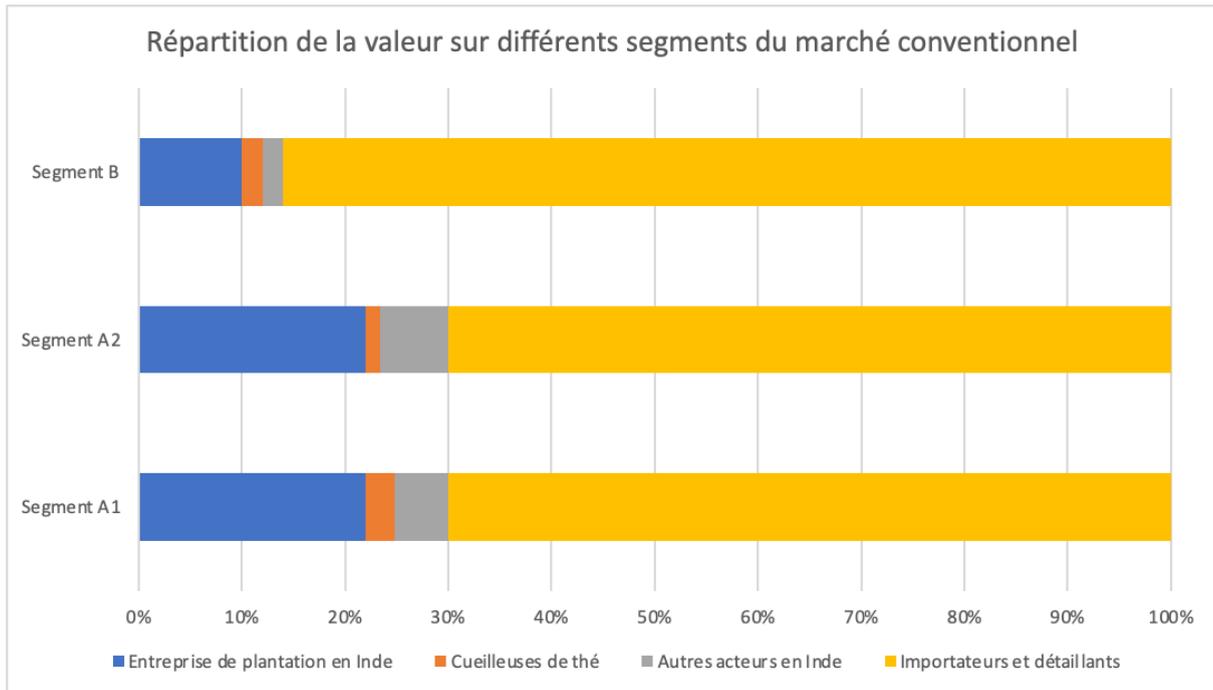
⁹ Le climat de la zone de Darjeeling donne lieu à plusieurs saisons de production du thé, appelées « flush ».

10% aux exploitants des plantations et environ 2% aux cueilleuses de thé (cet exemple est basé sur du thé vendu en grande distribution) (Rosa Luxembourg Stiftung, 2019).

TABLEAU 4 : RÉPARTITION DE LA VALEUR DU THÉ (PROVENANCE DARJEELING)

| Acteurs | Décomposition du prix (%) | | | |
|----------------------------------|---------------------------|------|------------|------|
| | Segment A | | Segment B | |
| | Acteurs | Inde | Acteurs | Inde |
| Entreprise de plantation en Inde | 22 | 30 | 10 | 14 |
| Cueilleuses de thé | 1,4 à 2,8 | | 2 | |
| Autres acteurs en Inde | 5,2 à 6,6 | | 2 | |
| Importateurs et détaillants | 70 | | 86 | |
| Total | 100 | | 100 | |

FIGURE 5 : RÉPARTITION DE LA VALEUR



La figure 1 donne une représentation graphique des données du tableau 3 et montre que pour du thé de Darjeeling vendu sur le marché allemand, entre 15 et 30% de la valeur du produit fini restent dans le pays de production, selon le mode d'achat et le mode de vente.

En Inde, une période de prix relativement hauts sur le marché jusqu'à la fin des années 90 a entraîné l'apparition sur le marché de petits producteurs non organisés et d'usines de thé non liées à des plantations, ce qui a perturbé le marché. D'après les acteurs historiques de la filière, cela cause une surproduction et pousse les prix à la baisse pour l'ensemble du secteur.

3.2.3. Sri Lanka

Le Sri Lanka possède des segments de vente de thé similaires à ceux de l'Inde (vente directe et vente aux enchères), mais dans ces proportions différentes : près de 95% du thé vendu au Sri Lanka se fait par la vente aux enchères de Colombo, et les ventes privées et directes (dans lesquelles le producteur vend directement à l'acheteur) sont une minorité (Wijayasiri, 2018 ; Sri Lanka Tea Board, 2015). Ce type de vente offre une opportunité pour vendeurs et acheteurs d'avoir un contact direct, de communiquer et d'échanger des commentaires sur le produit, et peut permettre de partiellement « décommodifier » le thé vendu par ce biais.

3.2.4. La logistique d'exportation

Le type de logistique pour l'exportation de thé du Sri Lanka et du Darjeeling vers l'Europe dépend principalement du volume de thé exporté. Les entreprises qui achètent un ou plusieurs conteneurs de thé en une seule fois bénéficient de coûts logistiques réduits. Cela reste vrai malgré la forte hausse du coût du transport par container depuis la pandémie de COVID19 (+300 à +1000% entre 2019 et 2022), du moins pour les segments supérieurs du thé.

Les producteurs sri-lankais facilitent la logistique des exportations et des importations en effectuant des opérations incluses dans les contrats CIF (Cost, Insurance, Freight), permettant aux importateurs de recevoir directement le produit dans leur port d'importation. Il semble que les exportateurs de Darjeeling opèrent pour leur part en grande partie par le biais de contrats FOB (Free on Board). Dans les deux cas, le prix de la logistique reste négligeable dans le prix du produit final. La plupart des marques laissent les prestataires de services des pays producteurs/exportateurs s'occuper des questions de logistique.

A l'inverse, les importateurs traitant des quantités plus limitées n'importent pas des conteneurs entiers de thé et doivent faire face à des prix de transport plus élevés, soit en partageant des conteneurs, soit en choisissant le fret aérien. Les importateurs français de thé équitable choisissent généralement de ne pas importer par avion, pour des raisons environnementales, mais certaines

marques de thé de spécialité, désireuses d'offrir à leurs clients les feuilles de thé de l'année le plus tôt possible, utilisent l'avion, plus coûteux et moins respectueux de l'environnement, en particulier pour des quantités limitées de thé de printemps haut de gamme. En revanche, les détaillants biologiques bannissent le fret aérien de leurs chaînes d'approvisionnement de produits importés.

3.3. Marchés et commerce du thé en Europe

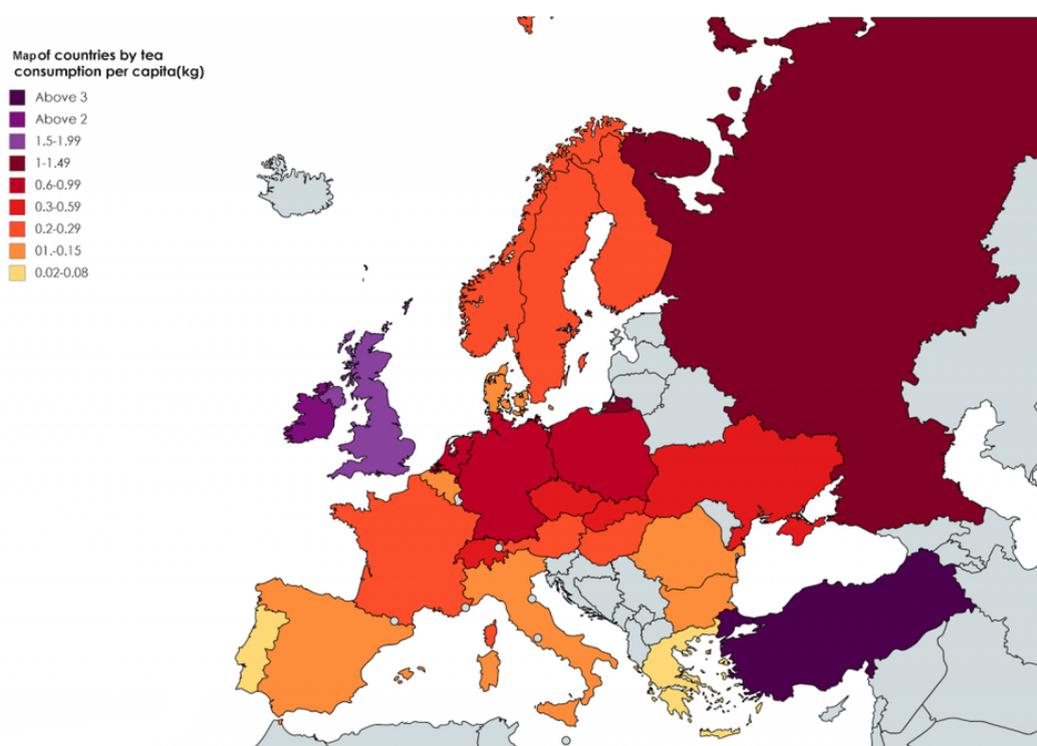
En guise d'introduction à la présentation de données chiffrées sur le marché européen du thé, il est souligné ici la difficulté à recueillir des informations fiables, cohérentes et actualisées sur cette filière pourtant d'une importance majeure pour le commerce mondial. Les données présentées ici sont à prendre avec précautions et permettent avant tout de fournir des points de repère et des tendances.

3.3.1. Des niveaux de consommation de thé en Europe très variables

L'Europe représente environ 5% de la consommation mondiale de thé (CBI, 2017). Les études de marché récentes (Statista, 2022) indiquent une consommation moyenne de 0,8 kg par an et par personne, et donc une consommation d'environ 358 000 tonnes en 2021. Les chiffres indiquent une tendance à la baisse en volume des importations et à l'augmentation de la valeur du thé importé.

Le Royaume-Uni, la Russie, l'Allemagne, la France et la Pologne sont les plus grands consommateurs de thé en Europe. Ces pays sont également ceux où la baisse des volumes d'importation au cours des dernières années a été la plus importante. Il existe en effet une demande croissante pour les thés de spécialité, surtout en Europe occidentale, et notamment en France. Ceux-ci sont principalement vendus dans la distribution spécialisée et dans les boutiques spécialisées. Mais les thés dits de haute qualité et les thés de spécialité ne représentaient encore que 5 % du marché du thé en 2015.

FIGURE 6 : CONSOMMATION DE THÉ DES PAYS EUROPÉENS PAR HABITANT



(Gaylard, 2015)

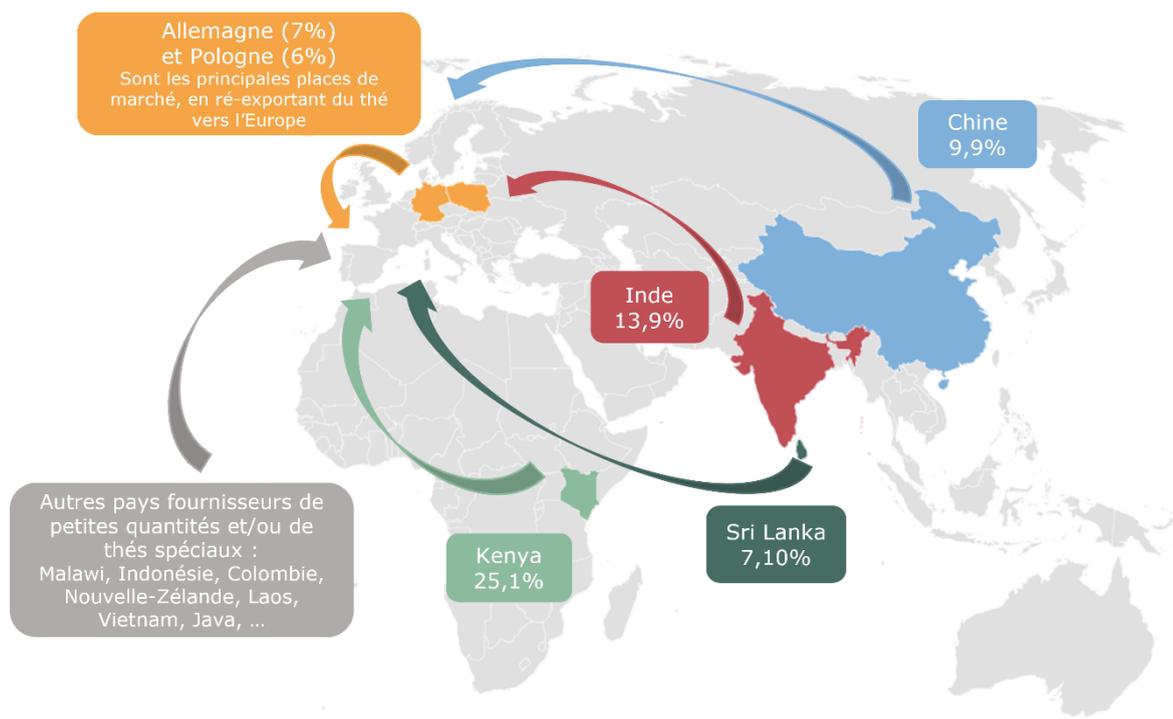
3.3.2. Un petit nombre de pays fournisseurs

Le Kenya est le premier fournisseur de thé de l'Europe suivi par l'Inde, la Chine et le Sri Lanka. En Inde, l'Assam fournit la majeure partie du thé acheté par l'Europe, Darjeeling ayant une part

mineure en volume. L'Allemagne et la Pologne réexportent le thé qu'elles achètent, et sont donc des fournisseurs de thé sur le marché européen. La France, par exemple, se fournit principalement en Chine (environ 50% des volumes), puis en Pologne (16%) et en Allemagne (9%)¹⁰.

Les principaux fournisseurs de thé CTC sont le Kenya (à travers le Royaume-Uni et la Pologne et leurs réexportations en Europe), l'Inde et le Sri Lanka, et les principaux fournisseurs de thé orthodoxe sont la Chine, l'Inde, le Sri Lanka et le Vietnam. L'Europe exporte également du thé, après avoir ajouté de la valeur au produit importé par la sélection, le mélange et le conditionnement, traduisant ainsi la force des marques et des circuits de commercialisation en provenance de l'Europe.

FIGURE 7 : EXPORTATIONS DE THÉ VERS LES PAYS EUROPÉENS (EN % DU TOTAL DES IMPORTATIONS VERS L'EUROPE EN 2015)



Source : Eurostat in (CBI, 2017)

TABEAU 8 : PRINCIPALES DESTINATIONS DE PAYS PRODUCTEURS VERS L'EUROPE (MILLIONS €)

| Pays | Royaume Uni | Allemagne | Belgique | Pays-Bas | Pologne | France |
|-----------|-------------|-----------|----------|----------|---------|--------|
| Chine | 9,1 | 39,6 | 6,75 | 8,6 | 10,35 | 12,6 |
| Inde | 37,9 | 34,9 | 4 | 17 | 15 | 2,5 |
| Sri Lanka | 11,9 | 30,8 | 8 | 21,9 | 16,8 | 4,2 |
| Kenya | 150 | 2,2 | 0,58 | 7 | 11,8 | 0,043 |

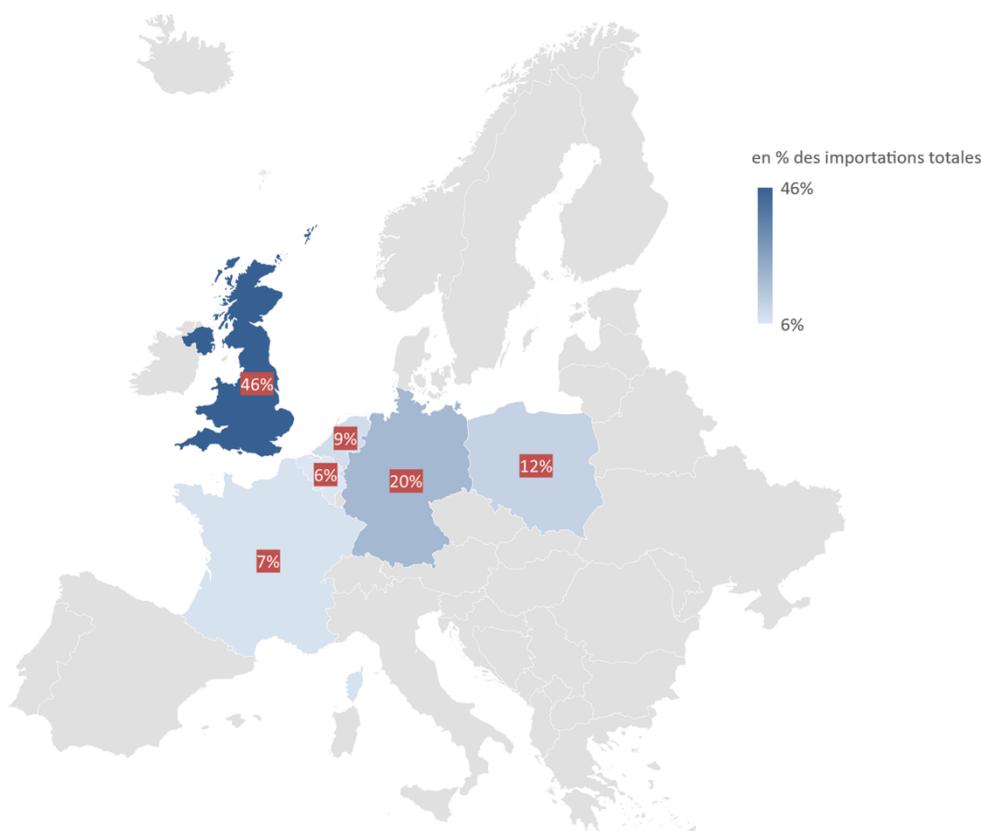
Ce tableau montre clairement 1) que le Royaume Uni reste le principal importateur de thé indien sur le continent européen, tout en se fournissant majoritairement au Kenya ; 2) l'Allemagne a un rôle majeur d'importateur pour le thé d'Inde, du Sri Lanka et de Chine, suivi par les Pays-Bas et la Pologne.

¹⁰ Source : Trademap pour 2021. Les niveaux d'importation, très légèrement infléchis en 2019 et 2020, se sont rétablis en 2021.

3.3.3. Des pays européens importateurs et exportateurs de thé

Avant le Brexit, le Royaume-Uni était de loin le plus grand importateur de thé en Europe, avec environ 133 000 tonnes en 2015, représentant 46% des importations européennes, mais ce chiffre connaissait une baisse annuelle de 3,6% (liée à la baisse de la consommation). L'Allemagne a représenté 20% des importations européennes la même année, avec une augmentation de 1,1% par an, suivie par la Pologne avec 12% des importations. Les importations de la France, (5^{ème} importateur européen) ont augmenté de 4,2% par an, le pays s'étant spécialisé dans les thés de haute qualité (données Eurostat in (CBI, 2017)).

FIGURE 8 : PRINCIPAUX PAYS IMPORTATEURS DE THÉ EN EUROPE (EN % DES IMPORTATIONS PAR PAYS EN 2015, SOURCE CBI)



Les volumes d'exportation de thés européens (sélectionnés et conditionnés en Europe) se sont élevés à 113 000 tonnes en 2015, pour une valeur de 775 millions d'euros. Ces chiffres donnent une idée de la valeur ajoutée par le *branding*, le mélange et le conditionnement en Europe : 6,86€/kg au point de réexportation, contre moins de 3€/kg de valeur à l'importation, soit une plus-value de 2,3 fois environ. L'Allemagne, le Royaume-Uni, la Pologne, les Pays-Bas, la Belgique et la France, dans cet ordre, sont les principaux pays ré-exportateurs de thé. Plus de 80 % des exportations européennes de thé sont échangées avec d'autres pays européens (sauf pour le Royaume Uni pré-Brexit, qui ne réexporte pas vers l'Europe). La France est un vendeur et un exportateur de qualité mais reste derrière les autres pays européens en termes de quantité importée. Le port allemand de Hambourg fait office de plaque tournante pour l'importation de thé vers d'autres pays d'Europe.

TABLEAU 5 : EVOLUTION DES IMPORTATIONS DE THÉ VERS L'EUROPE (VOLUMES EN TONNES)

| Pays | 2015 | 2017 | 2019 | 2021 |
|-------------|---------|---------|--------|---------|
| Royaume-Uni | 135 229 | 127 751 | NC | 108 223 |
| Allemagne | 57 642 | 54 072 | 50 534 | 47 048 |

| | | | | |
|---------------------|----------------|-----------|-----------|----------------|
| Pologne | 34 299 | 37 648 | 37 867 | 42 356 |
| France | 19 129 | 17 509 | 17 379 | 18 515 |
| Belgique | 18 240 | 16 175 | 13 912 | |
| Pays-Bas | 21 746 | 21 202 | 17 450 | 19 051 |
| Total Europe | 342 000 | NC | NC | 358 000 |

En 2019, le marché total du thé en Europe représentait près de 2 milliards d'euros. On constate une baisse structurelle des importations britanniques et allemandes au cours des 8 dernières années, et une légère hausse des importations françaises, traduisant des changements d'habitudes de consommation.

Les dernières années ont connu une forte progression de la Pologne et des Pays-Bas comme ré-exportateurs, la place de l'Allemagne reste stable, tandis que celle du Royaume-Uni régresse.

TABEAU 7 : PRINCIPAUX PAYS FOURNISSEURS

| Pays | Kenya | Chine | Inde | Sri Lanka | Allemagne | Pologne | Pays-Bas | Belg. | GB |
|--------------------|-------------|---------------|---------------|-----------|--------------|---------|----------|-----------|-------|
| Royaume-Uni (2021) | 42 % | | 14,4 % | | | | | | |
| Allemagne (2021) | | 18,9 % | 24,9 % | 16,8 % | | 3,6% | | | 2,5 % |
| Pologne (2020) | 18 % | 13,8 % | 14,5 % | 15,3 % | 6,5% | | | | |
| France (2021) | | 26,8 % | 4,3% | 6% | 17,3% | 16,5 % | 1,4 % | 1,8 % | 4,6 % |
| Belgique (2021) | 0,6 % | 18,9 % | 5,6% | 13,6 % | 6,2% | 5,9% | 14,9 % | Fr : 11,6 | 0,6 % |
| Pays-Bas (2020) | 1,6 % | 5,6% | 4,9% | 17% | 18,3% | 16,6 % | | 12,9 % | 8% |

La France se fournit directement auprès de la Chine, pour d'autres origines elle passe principalement par l'Allemagne et la Pologne.

L'Allemagne est le principal importateur pour l'Inde en Europe. Les Pays-Bas se fournissent d'autres pays importateurs (Allemagne, Pologne), mais aussi du Sri Lanka.

3.3.4. Quelques opérateurs puissants à plusieurs maillons de la chaîne de valeur

Au niveau international, le marché est assez peu concentré, et les 4 principales entreprises détiennent entre elles un peu moins du quart du marché mondial.

Ces entreprises ont cependant des intérêts à tous les maillons de la chaîne de valeur, et dans différents pays (BASIC, Study of Assam Tea Value Chains, Research Report, 2019) :

- **Unilever** possède les marques Lipton et PG tips et détient 12% du marché mondial ; c'est sans doute l'entreprise la plus importante de la chaîne de valeur du thé, et ses activités couvrent la production du thé (plus de 10% de la production du Kenya), l'ensachage et la mise en marché (Hindustan Lever est la deuxième marque du marché indien)

- **Tata Global Beverages** commercialise notamment la marque Tetley, 4% du marché mondial ; Tata est la première marque du marché indien.
- **Associated British Foods** commercialise la marque Twinings (3% du marché mondial) ; contrairement aux autres, cette entreprise n'a pas d'intérêt dans la production et ses activités se concentrent sur la production de sachets dans de nombreux pays.
- **James Finlay** : 3% de la part du marché mondial, et très impliquée dans la production de thé car possède la deuxième plus grande plantation de thé au Kenya, la plus grande en Argentine, et des plantations de thé au Sri Lanka également.

D'autres entreprises sont des groupes internationaux importants avec des intérêts dans plusieurs pays producteurs et consommateurs, telles que :

- **Van Rees** est une société de trading de thé, fournisseur de thé en vrac, avec une expérience dans les thés certifiés, elle fait maintenant partie d'Amsterdam Commodities N.V. (Acom), une maison de trading néerlandaise spécialisée dans les épices, les noix et les ingrédients alimentaires. Elle possède des filiales dans 15 pays, dont l'Inde.
- **McLeod Russell** (une société indienne productrice de thé, faisant partie du groupe Williamson Magor), possède 25 211 hectares de plantations de thé (53 domaines en Inde, 6 en Ouganda et 3 usines au Vietnam), le premier producteur de thé au monde. Elle vend 86 000 tonnes de thé par an. Certaines de ses plantations sont certifiées Fairtrade, Rainforest Alliance ou Ethical Tea Partnership.
- **Teekane** et **Ostfriesische Tee Gesellschaft** sont deux entreprises majeures dans l'importation du thé en Europe (à elles deux, environ 30%), et commercialisent du thé en tant que grossistes et « blenders » ; elles sont aussi des marques importantes sur le marché allemand.

Par contre, au niveau de chaque marché national, voire régional, la concentration du marché du thé peut être très importante, et certaines marques ou entreprises sont en position dominante sur plusieurs marchés (données 2016/17, BASIC) :

- En Europe et Amérique du Nord, 9 entreprises se partagent 90% du marché (Unilever, Van Rees, James Finlay, Tata Tetley, Twinings, Teekanne, Ostfriesische Tee Gesellschaft).
- En Inde, Hindustan Lever (Unilever) et Tata occupent à elles deux 56% du marché.
- En Allemagne, Teekane, Ostfriesische Tee Gesellschaft et Aldi Einkauf se partagent 52% du marché
- Au Royaume Uni, Tetley Unilever et Twining représentent 49% du marché
- En France, la concentration est plus prononcée : Unilever représente 45% du marché, et Twining 28%

3.3.5. Un produit essentiellement consommé à la maison, en sachets

Avant la pandémie du COVID-19, en Europe le thé était largement consommé à domicile (91%), tandis que 9% était consommé dans les cafés ou les salons de thé, les restaurants et les hôtels. Le segment de marché du thé bon marché reste dominé par les supermarchés et les discounters. Ce segment comprend le thé dans la fourchette 2€-10€ par kg, provenant principalement de fannings, de poussière (dust) et de feuilles brisées. Le thé de gamme moyenne (10€-20€ par kg) est vendu dans les magasins spécialisés, les supermarchés et les restaurants haut de gamme. Des marques connues sont actives dans ces deux segments de produits. Les thés haut de gamme sont principalement des thés à feuilles entières dont le prix est supérieur à 20€ par kg, vendus dans les magasins spécialisés et les restaurants et hôtels de luxe. Cependant, les types de contenants de thé (sachet, vrac, etc.) traversent tous les segments de prix.

Dans la plupart des pays européens, les sachets de thé représentent plus de 90% du marché du thé. On pense généralement que le thé en sachet est de moins bonne qualité que le thé en feuilles entières. Mais il existe de grandes différences entre les différents types de sachets de thé. Selon CBI (CBI, 2017), "les segments moyen-haut et haut de gamme exigent des poussières, des fannings ou des feuilles brisées de haute qualité". En Europe continentale, le sachet à double chambre et le sachet pyramidal sont les sachets de thé les plus courants. Au Royaume-Uni, les sachets de thé à chambre unique sont les plus courants.

3.3.6. Préoccupations croissantes sur la durabilité de la production de thé

Les consommateurs européens sont de plus en plus préoccupés par les questions de durabilité de la production. Les rapports recueillis par THIRST (THIRST, Knowledge Hub, s.d.), la table ronde pour un thé durable, montrent que les problématiques sociales et environnementales sont très importantes en Asie du Sud et du Sud-Est.

Les principaux importateurs et/ou conditionneurs de thé (tels qu'Unilever ou Tata Global Beverages) ont pris des engagements en matière d'approvisionnement durable, ce qui a renforcé l'importance des systèmes de certification durable pour plusieurs segments du marché, du grand public aux thés de spécialités. La réalité de ces engagements et les changements qui en découlent sont toutefois discutables.

Dans le secteur du thé de spécialité, l'histoire et l'origine de chaque thé sont aussi importantes que la certification. La certification biologique est pertinente dans ce segment de marché car elle soutient la qualité intrinsèque du produit. Cependant, des témoignages d'acteurs du thé de spécialité (Nnun, 2021) montrent que les conditions de travail sont rarement mentionnées comme critère par les propriétaires de marques de thé de spécialité, alors que la qualité, la provenance et le terroir le sont généralement. Malgré des allégations occasionnelles, les propriétaires de marques ont convenu lors d'un webinaire que le thé de spécialité ne garantissait absolument pas une rémunération équitable aux producteurs. Le documentaire danois de 2008 "Le goût amer du thé" (Borgen, 2008) semble confirmer ce fait.

De nombreux propriétaires de marques de thé de spécialité déclarent acheter du thé par accord direct du vendeur à l'acheteur, parfois par envois de seulement 10 à 20 kg par avion. Pour plusieurs d'entre eux, il est important de soutenir l'entreprise familiale et la qualité. L'évaluation des pratiques se réduit souvent aux photos que le producteur ou le vendeur envoie à l'acheteur. Un acronyme courant pour les informations que l'acheteur rechercherait est SCOPE (Season, Cultivar, Origin, Pick & Processing, Elevation, soit saison, cultivar (variété), origine, récolte et transformation, altitude), qui se rapporte au thé lui-même, et non à son contexte environnemental, humain et social.

Selon Jonathan Nnun et Timothy d'Offay, le thé de spécialité ne garantit absolument pas une rémunération équitable aux producteurs. Parmi les 4 critères utilisés par Nnun pour définir le thé de spécialité (qualité, origine, terre et travail), le dernier (travail) est le plus souvent oublié des marques. T. d'Offay suggère un indicateur simple pour évaluer l'équité dans la chaîne de valeur : $I=P/W$ où P est le prix de détail pour 250 grammes de thé et W le taux de rémunération journalier par travailleur-se. Selon lui, le plus mauvais ratio provient des thés de Darjeeling. (THIRST, Can speciality tea be a force for good/change?, 2021)

Selon la créatrice d'une marque de thé de spécialité au Danemark, les propriétaires de marques de thé de spécialité sont à la recherche de thé de qualité / premium, et achètent directement auprès du producteur ou d'un vendeur dans le pays producteur. Ils n'achètent du thé que s'ils en connaissent la provenance et les méthodes de production. Les expéditions se font en petites quantités (souvent 10-20 kg) et par avion, en raison des contraintes de temps. Pour ce type d'acteurs, la confiance s'établit par des relations directes, et non par la labellisation.

Selon le propriétaire d'une marque de thé de Darjeeling, qui travaille uniquement avec des petits exploitants, le problème le plus souvent évoqué est celui des droits fonciers des producteurs, qui sont la clé pour obtenir un crédit. Cette question est abordée au niveau gouvernemental, mais n'apparaît pas dans les critères du commerce équitable.

3.3.7. Evolutions récentes du marché équitable et biologique

Pour la première fois depuis au moins 20 ans, le marché des produits biologiques en Europe a diminué en 2021, alors qu'il était encore en croissance en 2020. En France, la consommation de produits bio en 2020 a augmenté de +13,1% par rapport à 2019, mais en 2021 les ventes ont baissé de 3% par rapport à 2020. Ce mouvement est ressenti comme conjoncturel et dû aux restrictions des consommateurs sur les dépenses du ménage pendant la pandémie et les confinements successifs.

Un des acteurs économiques interviewé, qui vend des produits équitables et biologiques, affirme que ce mouvement a également été ressenti dans la consommation de thé biologique, mais dans ce cas, il s'agit principalement d'un ralentissement de la croissance du marché du thé biologique, plutôt que d'un déclin net. Comme la plupart des marques de thé équitable sont également

biologiques, le mouvement semble être général dans le secteur, avec un ralentissement de la croissance en relation avec les années antérieures.

La consommation et les ventes de thés biologiques et équitables en Europe semblent être encore globalement sur une tendance à la hausse, et la croissance pourrait être à nouveau plus dynamique dans les prochaines années, à condition que la conjoncture économique générale soit positive en Europe. Cependant, il est prudent de rappeler que cette évolution dépend de la tendance globale de l'économie européenne dans les prochaines années.

4. Analyse du contexte de la production de thé à Darjeeling et au Sri Lanka

Synthèse de la partie 4

Production de thé en Inde et au Sri Lanka L'Inde compte trois grandes régions de culture du thé: le Bengale Occidental (où se situe Darjeeling), Assam (la principale région de production en volume) et les Nilgiri dans le Sud du pays. Darjeeling produit, 0,5% de la production nationale (6 à 9 000t de thé par an). Au Sri Lanka, le thé est cultivé sur une grande partie de l'île.

Mode de production : agriculture paysanne et agriculture de plantations En Inde, la production nationale est également répartie entre plantations et petites exploitations, mais à Darjeeling, 97% de la production est assurée par 87 plantations, que l'on appelle « jardins », dont la surface moyenne est de 220ha environ. Ces jardins emploient au total environ 70 000 travailleur·ses, tous et toutes d'origine ethnique népalaise et en majorité (60%) des femmes. La région de Darjeeling bénéficie d'une indication géographique protégée ; 70% de la production est sous certification biologique et 15% en biodynamie.

Au Sri Lanka, la filière du thé est un secteur clé de l'économie (10% des exportations). Les 400 000 petites exploitations productrices de thé réalisent 60 à 70% de la production de (feuille fraîche de) thé, sur des surfaces moyennes de 0,34 hectare ; les 430 grandes plantations produisent le reste, employant 175 000 travailleur·ses (55% de femmes), si bien que le secteur emploie un peu moins de 600 000 personnes, pour 2,2m de dépendant·es (10% de la population). Un tiers de la production est certifiée Rainforest Alliance, et une indication géographique est en préparation.

Une histoire liée à la colonisation A Darjeeling, la production s'est rapidement développée durant la seconde moitié du 19^{ème} siècle, sous le régime colonial britannique, bénéficiant de terres nouvellement mises en culture, de main d'œuvre déplacée venant du Népal (attirée par des emplois, mais sans capacité de négociation vis-à-vis des employeurs), et d'un marché assuré en Grande Bretagne. Au 20^{ème} siècle la propriété et la gestion des plantations de thé est restée entre les mains d'entrepreneurs britanniques. Ils ont commencé à céder leurs plantations après l'indépendance (1947), suite au passage de lois sur le travail, protectrices des travailleur·ses mais qui ont fait grimper les coûts, s'ajoutant à une baisse des achats du gouvernement britannique. Un grand nombre de jardins ont ainsi été cédés à des entrepreneurs indiens, encouragés par leur gouvernement, mais sans expérience du secteur du thé.

Au Sri Lanka, le développement de la production du thé s'est fait de façon concomitante, et sur le même schéma qu'en Inde, à ceci près que les populations immigrées invitées à travailler dans les plantations venaient du Sud de l'Inde, et sont de culture tamoule. La production s'est ensuite répandue parmi les paysans de la majorité cinghalaise, ayant bénéficié de programmes de redistribution foncière. La population tamoule résidente des plantations est longtemps restée placée sous la seule responsabilité des propriétaires des plantations, et beaucoup n'ont eu accès à la citoyenneté sri-lankaise qu'en 2010. En conséquence, cette minorité est largement défavorisée,

avec des revenus, des opportunités économiques et des perspectives d'avenir en dessous de la moyenne. En 1970, les plantations, à capitaux sri lankais et britanniques, ont été nationalisées, puis leur gestion de nouveau privatisée au début des années 1990.

Organisation du travail très hiérarchisée et des travailleuses en position désavantagée La répartition du travail dans les plantations se fait sur la base de stéréotypes de genre qui restent très forts : les femmes, considérées plus patientes et appliquées sont essentiellement employées pour l'activité de récolte (qui représente l'essentiel du travail), et les hommes pour les autres travaux agricoles et les tâches dans l'usine de transformation du thé. Bien que les salaires soient à présent égaux pour une même tâche, l'évaluation de la valeur du travail de collecte (par rapport aux autres travaux) se fait toujours au détriment des femmes. Elles sont aussi bien moins promues que les hommes, dans un univers de travail extrêmement hiérarchisé, et sont bien moins actives dans les syndicats, qui sont néanmoins présents.

Les préjugés raciaux et la discrimination dans la relation employeur-travailleur·se sont également marqués, renforcés par l'isolement des plantations, sur lesquelles sont logé·es les travailleur·ses, - ce qui restreint leur mobilité hors des plantations - et la dépendance générale des travailleur·ses vis-à-vis de l'employeurs pour tous les aspects de leur vie quotidienne.

Des revenus insuffisants En effet au salaire de base, les législations nationales ajoutent des avantages en nature (notamment le logement et la santé de base) qui sont à la charge de l'employeur. Leur valeur est difficile à évaluer et la mise en œuvre reste inégale. A Darjeeling, le salaire de base au 1er janvier 2021 se situait à 2,6USD par jour. Au Sri Lanka, en 2016, les revenus des foyers des plantations étaient inférieurs de plus de 40% à la moyenne nationale ; en 2021, le salaire minimum journalier des travailleur·ses de plantation a été revu à la hausse à 5 dollars, correspondant à un salaire mensuel net de 85 à 90 dollars. Malgré cette augmentation, un salaire décent serait environ 35% plus élevé au Sri Lanka, et 20% à Darjeeling. Le statut salarié ouvre droit à une couverture sociale donnant droit notamment à une pension de retraite.

Bien que les syndicats et les travailleur·ses soient insatisfaits de ces conditions salariales, les employeurs considèrent que les conditions du marché ne permettent pas une augmentation des salaires ou des coûts connexes. On assiste d'un côté à une précarisation croissante du travail (près du quart de la main d'œuvre est saisonnière à Darjeeling, les saisonnier·es étant exclus du régime des avantages en nature), et d'un autre à un désintérêt des jeunes générations pour le travail dans les plantation.

Par ailleurs, les syndicats à Darjeeling sont peu effectifs à représenter les intérêts pratiques et immédiats des travailleur·ses mais portent des revendications politiques fortes (notamment autonomistes), qui sont très populaires parmi les travailleur·ses.

Sur les petites fermes au Sri Lanka, les revenus du thé sont jugés insuffisants, avec une moyenne de revenu brut annuel (dont il faut déduire les coûts) à moins de 200 dollars par exploitation. Les femmes sont plus souvent en situation de travailleuses familiales non rémunérées, ou de travailleuses saisonnières pour la récolte. En raison d'une ségrégation sexuée des tâches, elles sont généralement moins bien rémunérées que les hommes, car essentiellement impliquées dans la récolte qui est moins valorisée. La rémunération journalière varie entre 3 et 7,5 dollars. Le travail sur ces fermes (salarié ou en tant qu'entrepreneur) ne permet pas de bénéficier du système de protection sociale.

Un environnement de production sous tension Darjeeling se situe sur les contreforts de l'Himalaya, et la production se fait à flanc de montagne sur une pente forte. Le couvert forestier reste relativement important autour des zones cultivées, qui sont généralement en monoculture de théiers – dont la majorité est en production biologique. Le changement climatique affecte la zone par des périodes de pluie plus intenses sur une période plus courte, ce qui renforce le risque de glissements de terrain, d'érosion, et de sécheresse.

Au Sri Lanka, les cultures de rente en plantation ont fortement contribué à la déforestation au 19 et 20ème siècle, et dans ce secteur le modèle reste celui de la monoculture. Comme à Darjeeling, le changement climatique accentue les saisons sèches et humides dans les principales zones de production, avec les mêmes conséquences.

Un secteur qui se prépare à des mutations importantes Les tensions du secteur des plantations (besoin d'évolution du modèle basé sur la hiérarchie, incapacité à attirer des salariés et

à augmenter les rémunérations) conduisent à un questionnement. La solution déjà mise en place dans certaines régions indiennes consiste en un retrait des entreprises de plantation de la production de feuille, qui se spécialisent dans la transformation et l'achat de feuilles à des travailleurs devenus producteurs de feuille, mais capables de consacrer du temps à d'autres productions ou activités, comme c'est déjà le cas pour de nombreux petits producteurs du Sri Lanka.

4.1. Contexte à Darjeeling

L'Inde est le deuxième plus grand producteur mondial de thé après la Chine. L'histoire des plantations de thé en Inde remonte aux premières années du XIXe siècle. La découverte de thiers poussant dans la haute vallée du Brahmapoutre, dans la province d'Assam, en 1823, est considérée comme l'origine de l'industrie du thé en Inde (Gupta, 2009). Depuis lors, l'industrie des plantations de thé a connu une expansion et une diversification considérables.

4.1.1. Le thé en Inde et à Darjeeling

4.1.1.1. L'Inde : producteur majeur et grand consommateur de thé

L'Inde est l'un des plus grands consommateurs de thé au monde, les trois quarts environ de la production totale du pays étant consommés localement.

En 2019, l'Inde s'est placée au deuxième rang des producteurs de thé dans le monde avec une production de 1,339 millions de tonnes. En ce qui concerne les exportations de thé, l'Inde occupe la quatrième position derrière le Kenya, la Chine et le Sri Lanka (TBI, 2021). L'Inde compte trois grandes régions de culture du thé : Darjeeling, Assam et Nilgiri.

Les exportations de thé de l'Inde atteignaient 830,90 millions de dollars en 2019 et de 826,47 millions de dollars en 2020. En janvier 2021, la production estimée de thé a été calculée à 1,6 millions tonnes. (TBI, 2021).

Le tableau 6 suivant montre la production totale de thé pour l'année 2020-21 et la distribution régionale de la production par les grands domaines et les petits producteurs. Environ 81% du thé total est produit dans le nord de l'Inde. L'Assam produit le pourcentage le plus élevé de thé avec environ 48 % de la production nationale de thé en Inde (TBI, 2021).

TABLEAU 6 : PRODUCTION DE THÉ EN INDE 2020-21(EN MILLIONS DE KG)

| État/région | Plantations | Petits producteurs | Total |
|---------------------------------|---------------|--------------------|----------------|
| Assam | 296.75 | 288.76 | 585.51 |
| Cachar | 39.34 | 1.38 | 40.72 |
| Total Vallée de l'Assam | 336.09 | 290.14 | 626.23 |
| Dooars | 122.24 | 106.18 | 228.42 |
| Terai | 40.43 | 120.46 | 160.89 |
| Darjeeling | 6.55 | 0.19 | 6.74 |
| Total Bengale occidental | 169.22 | 226.83 | 396.05 |
| Autres | 9.57 | 18.95 | 28.52 |
| Total Inde du Nord | 514.88 | 535.92 | 1050.80 |
| Tamil Nadu | 63.98 | 96.06 | 160.04 |
| Kerala | 53.87 | 12.98 | 66.85 |
| Karnataka | 5.08 | 0.26 | 5.34 |
| Total Inde du Sud | 122.93 | 109.30 | 232.23 |
| Total Inde | 637.81 | 645.22 | 1283.03 |

Source : (TBI, 2021)

4.1.1.2. Darjeeling : le secteur du thé est un secteur majeur pour cette région

La région montagneuse de Darjeeling fait partie de l'Himalaya. C'est le district le plus au nord et le plus petit du Bengale occidental. Le district de Darjeeling compte une population de 1 846 823 habitants (recensement de 2011), avec une densité de population très élevée à 586 habitants par kilomètre carré.

Son taux de croissance démographique au cours de la décennie 2001-2011 était de près de 15%. Le taux d'alphabétisation est quasiment 80% (GoI, 2011).

L'économie de la région des collines de Darjeeling dépend de l'agriculture (production de thé, l'horticulture), de la sylviculture et du tourisme. Le thé est cultivé sur une superficie totale de 17 500 hectares.

On estime qu'environ 200 000 familles dépendent directement de l'industrie du thé à Darjeeling pour leur subsistance (Pradhan, 2021). L'ensemble de la main-d'œuvre est d'origine ethnique népalaise et plus de 60 % des travailleur·ses sont des femmes. Le secteur du thé compte 55 000 travailleur·ses permanents et 16 000 travailleur·ses temporaires. Les travailleur·ses de l'industrie du thé jouent un rôle très important dans l'économie locale (GoI, 2011).

Néanmoins, Darjeeling produit moins d'1% de la production totale de thé en Inde (TBI, 2021). Par ailleurs, bien que la production indienne totale soit quasi également partagée entre petits producteurs et plantations, à Darjeeling, la quasi-totalité de la production est le fait de plantations.

Plus de 85 % du thé produit à Darjeeling est exporté. Bien que Darjeeling ait eu l'habitude de produire environ 10 000 tonnes de thé par an, les troubles politiques et l'apparition de la pandémie ont sérieusement affecté la production. Par conséquent, le district n'a produit que 6 740 tonnes de thé en 2020-21. La production est répartie entre 87 « jardins » dont la taille varie de 23 à 506 hectares. La superficie totale cultivée est de 17 500 hectares, de sorte que la taille moyenne des domaines est de 224 hectares environ (Dutta, 2012).

4.1.1.3. Le marché des thés de Darjeeling

Après l'indépendance, et face à l'indianisation du secteur du thé en Inde (voir ci-dessous), les opérateurs britanniques du secteur du thé se tournent vers le Kenya et d'autres pays pour exporter leur savoir-faire et s'approvisionner en thé. L'URSS devient une des premières destinations du thé indien, et du Darjeeling. Mais avec l'effondrement de l'URSS dans les années 1990, le pouvoir d'achat dans cette partie du monde s'effondre, et les consommateurs d'Europe occidentale, amateurs et capables de payer des thés qualitatifs, deviennent les principaux clients du Darjeeling. L'Iran, autre pays amateur de thé de qualité, propose également des échanges en nature thé-pétrole.

Ce changement de clientèle favorise l'introduction des méthodes de l'agriculture biologique du thé au Darjeeling. En 1988, un premier jardin de thé obtient la certification biologique (le 1^{er} en Inde), puis biodynamique. L'approche biodynamique trouve des résonances importantes dans la philosophie indienne classique dévique. Un second jardin reçoit la certification biodynamique en 1993 (Koehler, 2015). En raison des limitations géographiques et topographiques, entraînant une saisonnalité de la production, il est difficile pour Darjeeling de concurrencer les autres régions en termes de quantité de production (la production est constante toute l'année). La région s'est donc concentrée sur la qualité : l'arrivée des certifications commerce équitable, biologique, biodynamique ont permis de produire un thé de qualité supérieure et de partiellement valoriser cette qualité.

La Darjeeling Planter's Association (créée en 1983) a aussi développé une marque collective pour le thé de Darjeeling. En 2000, le Tea Board a créé un nouveau système de licence et un cahier des charges pour les exportateurs de thé Darjeeling, notamment l'authentification des produits (traçabilité) et l'interdiction des mélanges, ce qui leur a permis de délivrer des certificats d'origine. En 2004, le thé Darjeeling est devenu le premier produit indien à bénéficier de la protection légale d'une indication géographique dans le cadre de l'accord ADPIC de l'Organisation mondiale du commerce. En outre, en 2011, le thé Darjeeling a également reçu le statut d'indication

géographique protégée dans l'Union européenne. À l'heure actuelle, près de 70 % des jardins produisent du thé biologique et 15% sont en biodynamie (Koehler, 2015).

La conversion d'une plantation de thé en agriculture biologique à Darjeeling entraîne une baisse de rendement observée de 25 à 30%, mais le marché européen demande de plus en plus la certification biologique, et il est devenu difficile de commercialiser un thé qui ne soit pas certifié bio. C'est pourquoi cette certification est devenue quasiment indispensable pour la commercialisation du thé Darjeeling.

4.1.2. Une brève histoire du thé à Darjeeling

4.1.2.1. Développement du secteur du thé à Darjeeling à l'époque coloniale

Après une phase expérimentale, les plantations de thé se sont répandues et ont connu une phase de développement commercial à partir de 1856 (Bhowmik, 1981). Par la suite, le nombre de jardins de thé a lentement commencé à diminuer en raison de fusions et d'acquisitions, bien que la production de thé ait considérablement augmenté (Bhowmik, 1981). Après une période de traitement manuel de la feuille de thé, la première usine de transformation a été mise en place en 1859 dans un des grands jardins (Bose, 1954). Le développement de l'industrie du thé a été stimulé par les facteurs géo-climatiques favorables. Cela a attiré de nombreux investisseurs et le gouvernement leur a offert des terres à des conditions favorables.

TABLEAU 7 : EVOLUTION DES SURFACES ET DE L'EMPLOI

| Année | Nombre de jardins | de Surface cultivée | Production | Nb de travailleur-se s permanents | Nb de travailleur-se s temporaires |
|-------|-------------------|---------------------|------------|-----------------------------------|------------------------------------|
| 1870 | 56 | 4 451 ha | 771 tonnes | | |
| 1891 | 117 | | | | |
| 1914 | 156 | 21 763 ha | | 20 167 | 12 141 |
| 2020 | 87 | 17 500 ha | | 55 000 | 16 000 |

L'expansion rapide de l'industrie du thé a été facilitée par la construction du Darjeeling Himalayan Railways qui a fortement réduit le coût du transport du thé emballé depuis les plantations jusqu'aux gares les plus proches dans les plaines (Bhadra, 1992).

Elle a aussi largement bénéficié de l'affaiblissement des relations commerciales entre la Chine et la Grande-Bretagne (à la fin du 18^{ème} siècle) qui a conduit à l'initiative de la Compagnie des Indes Orientales de développer ce produit de base en Inde. Cela a entraîné la montée en popularité du thé indien en Grande-Bretagne par rapport au thé chinois qui était populaire au début du XIX^e siècle.

Le développement des plantations nécessitait deux conditions essentielles : une grande superficie de terres cultivables et une main-d'œuvre importante. Ces deux conditions étaient remplies à Darjeeling. La migration à grande échelle de travailleur-ses du Népal a fourni une main-d'œuvre bon marché et, en l'absence de toute organisation et de tout dirigeant, les travailleur-ses dépendaient totalement des gestionnaires des jardins (Bhowmik, 1981).

4.1.2.2. « L'indianisation » du secteur du thé

Les Britanniques dominaient l'industrie, y compris la propriété et le contrôle des plantations de thé. Pourtant, un petit secteur indien parallèle aux Britanniques a émergé, en particulier après la crise de 1929.

L'industrie du thé de Darjeeling a subi deux revers majeurs pendant et après les deux guerres mondiales. Après la seconde guerre mondiale, le ministère britannique des achats alimentaires a cessé d'acheter du thé en raison de problèmes de commercialisation. Par la suite, avec l'indépendance de l'Inde (1947), le Parlement national et l'État du Bengale Occidental ont adopté plusieurs lois sur le travail qui ont fait grimper les coûts, aggravant ainsi la situation. Cela a eu un effet négatif sur l'industrie car une grande partie des propriétaires britanniques ont estimé que

leurs propriétés n'étaient plus économiquement viables. En 1956, un grand nombre de jardins ont été cédés à des entrepreneurs indiens qui n'avaient pas d'expérience et n'avaient jamais vu de théiers auparavant. Petit à petit, les propriétés britanniques ont pratiquement disparu et les propriétaires indiens ont occupé leur place, encouragés par le gouvernement indien (Bhowmik, 1981).

4.1.2.3. Évolution de la production : arrivée des petits producteurs et certifications

Ces dernières années, un autre développement a eu lieu : la croissance des petites exploitations de thé qui a ajouté une nouvelle dimension au scénario national du thé et a donné naissance à un système de production dual entre des grandes exploitations qui emploient une main-d'œuvre salariée et des agriculteurs qui cultivent le thé dans de petites exploitations familiale (de ½ ha à 3 ha en général). Le volume de la main-d'œuvre salariée (temporaire) employée par les petits producteurs est comparativement moins important (Gupta, 2009). Par conséquent, les petits producteurs ne rencontrent pas les difficultés inhérentes à l'emploi et la supervision des travailleur·ses salariés, comme c'est le cas dans les plantations traditionnelles.

4.1.3. Contexte socio-économique des plantations de thé à Darjeeling

4.1.3.1. Une main d'œuvre migrante installée depuis l'époque coloniale

La majorité des travailleur·ses actuels des plantations de thé de Darjeeling sont d'origine ethnique Gorkha, assimilée aux népalais. Lors du développement initial de la production de thé, différentes tentatives d'employer des minorités ethniques locales (Lepchas, Sherpas), ou des habitants des plaines (qui ne se sont pas habitués aux conditions montagneuses de Darjeeling) pour travailler dans les plantations ont échoué. C'est pourquoi des travailleur·ses népalais·ses ont été invité·es, et la population népalaise est passée de 100 personnes en 1839 à 10 000 en 1849. Malgré le maigre salaire, les avantages liés à l'emploi fournis par les jardins, notamment le logement gratuit, les prestations médicales et la distribution subventionnée de céréales, ont attiré les travailleur·ses vers l'industrie du thé à Darjeeling (Bhowmik, 1981). L'utilisation prédominante de la main-d'œuvre migrante était aussi un moyen de garantir la disponibilité d'une main-d'œuvre captive avec peu ou pas de pouvoir de négociation. Aucune autre possibilité d'emploi n'a été développée et les plantations de thé sont restées des enclaves dans une région sous-développée. Avant l'indépendance du pays en 1947, les planteurs disposaient d'organisations professionnelles pour représenter leurs intérêts, tandis que les travailleur·ses étaient empêchés de se syndiquer (Bhowmik, 1981).

4.1.3.2. Une main d'œuvre féminine

Outre l'ethnicité unique, le travail dans les plantations de thé de Darjeeling se caractérise par la **prédominance de la main-d'œuvre féminine** dans les jardins. La raison de l'emploi d'un grand nombre de femmes dans les plantations de thé était de maintenir des salaires bas et de réduire le coût de production. Jusqu'à récemment, les femmes étaient moins payées que les hommes pour une même tâche. C'est avec la mise en œuvre de la loi sur l'égalité de rémunération de 1975 que cette pratique discriminatoire a progressivement pris fin (Dutta, 2012).

À Darjeeling, un autre facteur a conduit à la féminisation de la main-d'œuvre. Pendant la période coloniale, les Britanniques ont déployé les soldats Gurkha, recrutés parmi les migrants népalais de Darjeeling, pour réprimer les mouvements nationalistes et aussi pour mener des batailles pour l'Empire britannique à travers le monde. Lorsqu'un grand nombre d'hommes népalais ont quitté Darjeeling, les travailleuses népalaises sont restées dans les plantations de thé, ce qui a entraîné une augmentation de leur nombre. (Besky, *The Darjeeling Distinction: Labour and Justice on Fair-Trade Tea Plantations in India*, 2014).

Le statut social des femmes et leur faible niveau d'alphabétisation les maintiennent dans un statut d'infériorité, renforcé par leur statut inférieur au travail. En effet, bien que leurs salaires soient devenus égaux avec ceux des hommes pour l'activité de collecte dans laquelle elles forment la majorité des effectifs, elles subissent d'autres formes de discrimination :

- Leur promotion est limitée, même si leur niveau d'engagement est plus élevé. Elles sont rarement promues au rang de personnel d'encadrement intermédiaire. (Besky, The Darjeeling Distinction: Labour and Justice on Fair-Trade Tea Plantations in India, 2014)
- Elles participent rarement à des syndicats, alors qu'elles constituent la moitié de la main-d'œuvre des plantations.

Les femmes constituent la majorité du personnel de cueillette, car elles sont *considérées* plus patientes et plus rapides pour cueillir les feuilles de thé. La cueillette détermine ensuite la qualité des feuilles et, indirectement, leur goût. Les travailleurs masculins sont principalement employés dans les usines de transformation du thé, d'emballage et dans le transport. L'usine transforme les feuilles de thé fraîches en produit fini et emploie moins de 10 % de la main-d'œuvre (Bhowmik, 1981). Cette répartition genrée des tâches se base sur des stéréotypes qui restent forts.

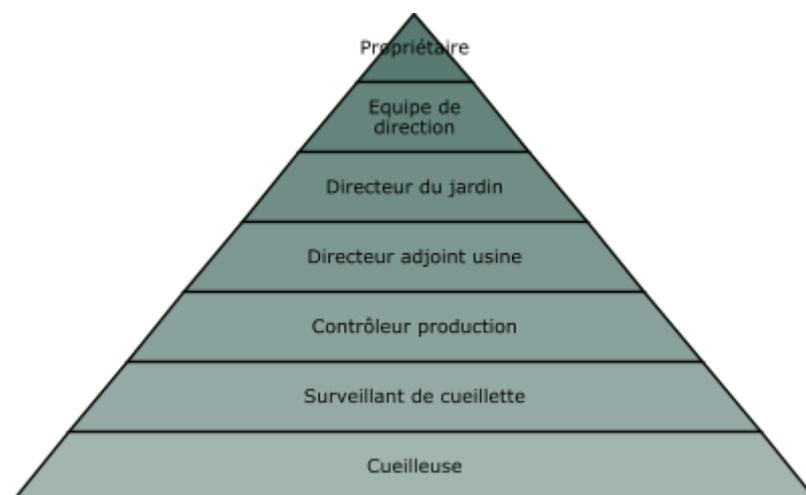
4.1.3.3. Une organisation du travail pyramidale et très hiérarchisée

Les salaires inférieurs au niveau de subsistance, souvent complétés par des paiements en nature, constituaient les principales caractéristiques de la structure salariale de la plantation de thé de Darjeeling (Bhowmik, 1981).

En outre, les préjugés raciaux et la discrimination dans la relation employeur-travailleur-se sont également visibles. Les dirigeants coloniaux ont établi une autorité omnipotente et puissante sur leur main-d'œuvre dans le cadre de relations clientélistes dans un système paternaliste. Les propriétaires contrôlaient les travailleur-ses "ignorants et non qualifiés" du Népal par le biais de diverses restrictions et de moyens illégaux. La mobilité des travailleur-ses en dehors des plantations était sévèrement limitée et ils étaient isolés du reste du monde. Les travailleur-ses dépendaient de leurs employeurs pour tous les aspects de leur vie quotidienne. L'intervention des propriétaires était perçue comme "paternelle" et les travailleur-ses n'étaient donc pas conscients de leurs droits légitimes. Cette culture de la subordination a perduré même après l'indépendance (Bose, 1954).

L'industrie des plantations a son propre système hiérarchique de travail, qui maintient travailleur-ses et direction dans des classes différentes. La structure du travail a été divisée entre ceux qui travaillent sur le terrain et ceux qui s'occupent de la gestion et du fonctionnement de l'industrie. Il existe principalement quatre catégories de travailleur-ses dans le système de plantation : la direction, les employés, le personnel auxiliaire et les ouvriers. La direction comprend le directeur, le directeur adjoint et le directeur de l'usine. Le personnel d'encadrement est principalement composé de cols blancs et le personnel auxiliaire comprend les surveillants de niveau inférieur. Les autres travailleur-ses sont les ouvriers de l'usine et les cueilleur-ses de thé dans le jardin. La figure suivante montre les types de personnel et la hiérarchie dans les plantations de thé de Darjeeling.

FIGURE 9 : HIÉRARCHIE DU PERSONNEL DANS LES PLANTATIONS DE THÉ



Les travailleur·ses des jardins de thé sont par ailleurs divisé·es en (i) travailleur·ses permanent·es, (ii) travailleur·ses extérieur·es et (iii) travailleur·ses temporaires :

- Un·e travailleur·se permanent est un·e travailleur·se régulier·e qui vit sur la plantation. Il ou elle travaille tout au long de l'année. Pendant la saison morte, il/elle reste occupé à désherber.
- Un·e travailleur·se extérieur vient de l'extérieur pour travailler, et son nom peut être inscrit sur le registre des travailleur·ses du domaine, à condition qu'il/elle soit à temps plein.
- Les travailleur·ses temporaires sont des travailleur·ses saisonnier·es employé·es pendant la haute saison de cueillette, lorsqu'un grand nombre de travailleur·ses est requis. Ils/elles reçoivent leur salaire sur une base journalière.

Il existe une hiérarchie dans l'environnement de travail avec plusieurs médiateurs entre le manager et le travailleur·se. Beaucoup de ces structures n'existent que pour transférer les ordres donnés par le sommet. Ces niveaux renforcent également la distance sociale entre la direction et les travailleur·ses. (Bhowmik, 1981).

4.1.3.4. Des lois progressistes des années 50 formalisent l'attachement des travailleur·ses aux plantations

La structure du travail dans l'industrie des plantations s'organise autour de la famille. Lorsque le membre le plus âgé de la famille prend sa retraite, son héritier immédiat obtient le poste. Le travail est donc transféré au sein même de la famille, car le logement fait partie des avantages en nature garantis par la loi.

En effet, après l'indépendance en 1947, le gouvernement a reconnu le fait que les travailleur·ses du thé dans le pays avaient besoin d'un traitement équitable après des années de privations et d'exploitation. Après la décision de la Conférence indienne du travail de 1951 de fixer des salaires minimums pour chaque industrie, des salaires minimums légaux ont été prescrits pour les travailleur·ses du thé pour la première fois en 1952. Les planteurs ont donc dû accepter le concept de "salaire de subsistance", toute infraction étant passible des dispositions pénales de la loi sur les salaires minimums de 1948 (Sarkar, 1997).

Le texte législatif le plus important adopté pour sauvegarder les intérêts des travailleur·ses des plantations est la loi sur le travail dans les plantations de 1951 (Plantations Labour Act, PLA), qui contient plusieurs dispositions relatives aux conditions de travail et de vie (présence de toilettes, accès à l'eau, soins médicaux ; cantines, crèches, et logements pour les travailleur·ses et leurs familles). Des lois telles que la loi sur le salaire minimum, la loi sur le paiement des primes, la loi sur les conflits du travail de 1947 et la loi sur les usines de 1948 sont entrées en application au début des années 1950. Des tribunaux du travail ont également été constitués pour arbitrer les conflits du travail. Ces mesures législatives ont permis de reformuler les relations entre les planteurs et les travailleur·ses du thé comme étant celles d'un employeur et d'employé·es, plutôt que celles d'un maître et de serviteurs (Sarkar, 1997).

La loi sur le travail dans les plantations (PLA : Plantation Labour Act) a été une législation pionnière dans l'histoire des travailleur·ses du thé en Inde. Cette loi assurait des garanties minimales en matière d'installations sanitaires, de temps de travail, de logement, de salaire minimum, etc. De meilleures conditions de travail avec des installations sanitaires adéquates, le bien-être des travailleuses et de leurs enfants étaient également au cœur des préoccupations de cette loi (Besky, The Darjeeling Distinction: Labour and Justice on Fair-Trade Tea Plantations in India, 2014).

À l'heure actuelle, le **logement** est fourni par la direction des plantations de thé : les terres sont attribuées aux ouvriers dans l'enceinte de la plantation et une petite maison kuccha est également construite pour eux. Selon les dirigeants syndicaux, les propriétaires des plantations prennent normalement en charge 40 % des dépenses de construction de la maison et les travailleur·ses doivent supporter les 60 % restants.

4.1.3.5. Des salaires bas et une protection sociale à la charge de l'employeur

Un salaire en numéraire bas

En ce qui concerne les **salaires**, ils font l'objet de négociations collectives régulières. Jusqu'en 2015, le salaire journalier était de 112,5 INR par jour (1,3€), sur lequel 12% étaient déduits pour

le fonds de prévoyance. Depuis, suite à la demande des travailleur·ses, il a été augmenté à 122,50 INR par jour (1,4€). En comparaison avec d'autres industries, ce salaire est très bas et bien inférieur aux salaires minimums sociaux variables fixés par les différents États indiens (mais les travailleur·ses du secteur du thé bénéficient d'avantages en nature dont la valeur réelle est difficile à évaluer). À l'exception de quelques domaines, la majorité des propriétaires de plantations ne fournissent pas tous les avantages économiques et sociaux en nature aux travailleur·ses des plantations. Par conséquent, le salaire est maigre, même si les propriétaires prétendent que la composante en nature est élevée. En octobre 2018, le gouvernement du Bengale occidental et l'Association des planteurs de thé ont convenu d'une augmentation de 20 %, après que les travailleur·ses des 87 jardins de thé de Darjeeling se sont mis en grève pour réclamer une augmentation. D'où un salaire minimum augmenté à 176 INR par jour (environ 2,3 USD) puis à 202 INR au 1^{er} janvier 2021 (2,6 USD).

Les "avantages annexes" tels que l'habillement, le logement et les soins médicaux ne sont pas pris en compte dans la détermination de ce salaire minimum.

Des avantages en nature qui font office de protection sociale

Conformément à la loi sur le travail dans les plantations, une installation d'**eau potable et propre** doit être fournie par les autorités de la plantation de thé. La plupart des plantations de thé tirent leur eau potable des sources voisines.

Les autorités du jardin de thé fournissent des **services médicaux de base** dans les locaux du domaine. De petits dispensaires sont situés dans la zone, avec un médecin et son personnel auxiliaire, y compris des sages-femmes et infirmières. Une assistance médicale est fournie aux travailleur·ses ainsi qu'aux personnes à leur charge, mais seuls les premiers soins de base sont dispensés. Pour les accidents et les maladies graves, les travailleur·ses sont envoyés à l'hôpital du district. Une ambulance gratuite est fournie par l'autorité du jardin de thé.

Les travailleur·ses du thé confrontés à de graves problèmes de santé sont envoyés dans des hôpitaux situés loin des plantations. Pour ces travailleur·ses, la direction de la plantation est tenue de prendre en charge tous les frais, y compris la mise à disposition d'ambulances et le remboursement des frais médicaux. Toutefois, ces facilités ne sont accessibles que pour les travailleur·ses permanent·es et ne sont pas étendues aux personnes à charge (Besky, The Darjeeling Distinction: Labour and Justice on Fair-Trade Tea Plantations in India, 2014).

Des **rations** - des céréales - sont également fournies aux ouvriers à un taux subventionné et en fonction du nombre de personnes à leur charge. Ils reçoivent des rations de riz et de blé une fois tous les quinze jours. Les autres produits proviennent des magasins de rationnement locaux.

D'autres avantages, tels que l'**électricité, le bois de chauffage et les équipements de protection comme les bottes, les gants**, etc. sont censés être fournis par le jardin de thé. Mais en réalité, la facture d'électricité doit être payée par les ouvriers. De nombreuses maisons ne sont toujours pas raccordées à l'électricité. Souvent, les travailleur·ses reçoivent de l'argent à la place du bois de chauffage. Des imperméables, des gants et des parapluies doivent être fournis conformément aux dispositions du PLA. Mais au lieu de cela, là aussi de l'argent est fourni pour ces équipements de base, qui n'est généralement pas suffisant pour les acheter.

Par ailleurs, en vertu de la législation indienne, les travailleuses du thé ont droit à un **congé de maternité** payé ou à des prestations sociales équivalentes, mais elles ne sont pas en conformité avec l'article 4 de la convention de l'OIT sur la protection de la maternité (2000), qui accorde aux femmes un congé de maternité d'au moins 14 semaines. Les travailleuses temporaires, quant à elles, ne bénéficient d'aucun congé de maternité payé, ce qui constitue une violation des lois nationales et internationales (Nangsel, 2020).

Ces mesures de protection sociale, auxquelles les travailleur·ses ont statutairement droit, ne leur parviennent malheureusement pas comme prévu. Il existe un écart considérable entre les politiques gouvernementales et leur mise en œuvre dans les plantations.

De nombreuses entreprises ne fournissent pas de logement, de salaires réguliers, de rations ou d'autres services de base.

Les demandes fréquentes des syndicats concernant l'augmentation des salaires et la mise en œuvre du PLA sont souvent ignorées par les propriétaires de plantations, qui affirment que la

baisse du prix du thé et la forte diminution de la demande ne leur permettent pas de le respecter (Besky, The Darjeeling Distinction: Labour and Justice on Fair-Trade Tea Plantations in India, 2014).

Les propriétaires ont également déclaré que les dispositions du PLA augmentent le coût de production et constituent un obstacle majeur qui affecte la compétitivité. (Besky, The Darjeeling Distinction: Labour and Justice on Fair-Trade Tea Plantations in India, 2014).

Plus profondément, les relations sociales existant dans les plantations apparaissent comme une survivance historique anachronique, qui ne correspond plus à l'évolution actuelle de la société indienne. Contrairement aux générations précédentes de travailleur·ses et cueilleuses, les nouvelles générations ont accès à un minimum d'éducation, grâce aux efforts de leurs parents, et à l'accès à une information mondialisée. Le système d'avantages en nature, compensant des rémunérations faibles, apparaît donc comme archaïque, et inadéquat pour répondre aux défis actuels de Darjeeling.

4.1.3.6. Des pratiques d'évitement des responsabilités des employeurs

De nombreuses plantations ont commencé à recourir plus massivement aux travailleur·ses occasionnel·les et contractuel·les afin de contourner les dispositions du PLA, qui ne s'appliquent qu'aux travailleur·ses permanent·es. Ceci contribue à la précarisation croissante des travailleur·ses : le nombre de saisonniers est passé de 9% en 1972 à 18% en 2004 et jusqu'à 34% en 2018 dans certaines plantations de Darjeeling. Les médias régionaux rapportent qu'il y a eu 23 cas de grève dans 20 plantations au cours de la période 2011- 2019.

4.1.3.7. Pression démographique et revendications politiques

Plusieurs autres facteurs ont également contribué aux conditions socio-économiques actuelles des ouvrier·es travaillant dans les jardins de thé de Darjeeling. Tout d'abord, l'augmentation de la population au cours des deux dernières décennies et la diminution des possibilités d'emploi dans les jardins ont renforcé la pression économique sur les familles. L'augmentation soudaine de l'afflux de personnes à charge ne travaillant pas dans les plantations de thé est inversement proportionnelle aux avantages qu'elles reçoivent des propriétaires des plantations. Plus de 50 % des personnes vivant dans les plantations ne sont pas engagées dans les activités principales de la culture et de la transformation du thé, ce sont des membres de familles des travailleur·ses.

Deuxièmement, le mouvement Gorkhaland pour la création d'un État séparé a eu de graves répercussions sociales, économiques et politiques dans la région. Cela a affaibli le pouvoir de négociation des travailleur·ses et a également affecté l'économie de la région. De nombreuses entreprises ont été fermées en raison de l'agitation. Lorsque la lutte est devenue violente, de nombreux propriétaires ont fermé leur plantation et se sont éloignés. L'agitation a transformé les relations entre propriétaires et travailleur·ses ainsi que la culture du travail. Les ouvriers des jardins de thé qui étaient auparavant perçus comme des travailleur·ses dévoué·es et obéissant à l'autorité et à la discipline de la direction sont apparus comme autonomes et pouvant avoir des intérêts ou des stratégies contraires à celles de leurs employeurs. La participation des travailleur·ses à l'agitation a transformé ces relations auparavant cordiales avec les propriétaires.

4.1.4. Un syndicalisme au sein des plantations aligné sur des revendications politiques

Avant l'Indépendance, les travailleur·ses n'étaient pas autorisés à former des syndicats pour défendre leurs intérêts. Et les planteurs n'autorisaient pas les organisateurs extérieurs à entrer dans les plantations et n'encourageaient pas les travailleur·ses à former leur propre association. En revanche, les planteurs se sont organisés et en 1873 la « Darjeeling Branch Indian Tea Association » (DBITA) a été établie. Les planteurs britanniques entretenaient même leur propre armée, les North Bengal Mounted Rifles (NBMR), dont le quartier général se trouvait à Darjeeling. Les planteurs britanniques ont maintenu ce NBMR principalement pour maintenir l'ordre public dans les plantations de thé et pour empêcher les travailleur·ses de former des syndicats (Bhowmik, 1981).

Le premier syndicat de Darjeeling a été formé en 1945 : le Darjeeling Tea Garden Workers' Union, affilié au Parti communiste indien. Les élections générales de 1952 ont permis aux syndicats de faire une percée et de mobiliser les ouvriers dans plusieurs luttes pour obtenir de meilleurs salaires et améliorer leurs conditions. Depuis lors, de nombreux syndicats ont été créés :

- le Darjeeling Chia Kaman Shramik Sangha, créé en 1959 et affilié à la Gorkha League, un parti politique régional.
- le National Union of Plantation Workers, créé en 1960 et affilié à l'Indian National Trade Union Congress (INTUC), la principale confédération syndicale du pays.
- le Darjeeling Chia Kaman Mazdoor union, créé en 1971, et issu de la scission du Darjeeling Tea Garden Workers' Union, suite à la scission du mouvement communiste ayant abouti à la formation du Communist Party of India (Marxist) (CPI(M)).

Au milieu des années 1980, les syndicats de travailleur-ses ont pu s'établir dans presque tous les jardins de thé des collines de Darjeeling. Cependant, l'émergence du mouvement GNLF (Gorkha National Liberation Front) a éclipsé l'influence de ces syndicats dans la majorité des jardins de thé. Pendant les jours d'apogée du mouvement GNLF, tous les travailleur-ses, quelle que soit leur affiliation syndicale, se sont unis pour réclamer un État séparé, sauf dans quelques jardins de thé (Besky, *The Darjeeling Distinction: Labour and Justice on Fair-Trade Tea Plantations in India*, 2014). Le mouvement GNLF a donné naissance à un nouveau syndicat dans les régions montagneuses :

- l'Himalayan Plantation Workers Union (HPWU), créé en 1990 et affilié au GNLF. À l'heure actuelle, l'HPWU joue un rôle dominant dans plus de cinquante jardins de thé. L'HPWU est très active et dominante dans les jardins de thé qui appartiennent à la subdivision Sadar du district de Darjeeling.
- le Darjeeling, Terai, Dooars Chia Kaman Mazdoor Union, est apparu en 1996 après la scission des dirigeants du CPI(M) dans les zones de collines, qui a conduit à la formation du Parti communiste des marxistes révolutionnaires. À l'heure actuelle, ce syndicat organise activement des syndicats dans plusieurs plantations de thé.
- le Jana Shakti Plantation Trade Union affilié au Bharatiya Gorkha Jana Shakti est un nouveau syndicat des collines de Darjeeling apparu en 1998.

La plupart des dirigeants syndicaux ne sont pas directement issus des travailleur-ses des plantations de thé et ne les représentent donc pas. Bien que les syndicats essaient d'influencer et de mobiliser les travailleur-ses et de les sensibiliser, ils n'intègrent guère les travailleur-ses du thé dans leurs postes de direction. En outre, les liens et l'implication politique avec les principaux partis politiques sont évidents. Les partis politiques ont joué un rôle décisif dans l'origine, la croissance et le développement des syndicats des travailleur-ses des plantations de thé. Les divisions du mouvement syndical dans les zones de collines se font selon des lignes idéologiques. Les stratégies opérationnelles de chacun des groupes syndicaux sont déterminées par le parti politique qu'ils représentent. Cette dimension politique du syndicalisme à Darjeeling pèse sur la capacité des syndicats à se concentrer sur les intérêts pratiques des travailleurs et travailleuses. Ceux qui occupent des postes de direction dans les centrales syndicales occupent en même temps des postes élevés dans leurs partis politiques respectifs. Ils n'encouragent pas le développement du leadership des travailleur-ses, qui continue de dépendre de dirigeants extérieurs. Les travailleuses des plantations, qui constituent la majorité de la main-d'œuvre, jouent un rôle passif dans les syndicats.

4.1.5. Un environnement sous tension

Le contexte environnemental des plantations de thé de Darjeeling influe directement sur la production. Celles-ci sont situées à des altitudes variant entre 600 et 2000 mètres.

4.1.5.1. Paysages de Darjeeling

Le district de Darjeeling se situe en zone montagneuse et le thé est cultivé à flanc de montagne, avec des gradients de pente très importants. De nombreuses zones sont difficiles d'accès et le couvert forestier est relativement important : une étude le situe à environ 75% de la surface du district. Plus de 40% de ce couvert est constitué de forêt peu dense et d'arbres ou bosquets isolés (Kumar Das, July 2021). En pratique, de nombreuses plantations ont conservé des morceaux de forêt naturelle, de taille variable, mais pratiquent la monoculture de théiers par ailleurs, comme le montre cette photo.

PHOTO 1 : PAYSAGE DE CULTURE DU THÉ À DARJEELING



Photo : Annesha Chowdhury

Ces morceaux de forêt s'apparentent à des corridors, qui permettent à l'importante biodiversité, faunistique notamment, de la zone de s'y abriter ou d'y transiter. Mais elles rendent cette faune plus fragile si les populations locales dépendent de sa consommation ou vente comme complément de revenu (Chowdhury, 2017).

Par ailleurs les zones de monoculture de thé, au-delà de contribuer au morcellement des populations animales et végétales, présentent des risques importants, notamment d'érosion.

4.1.5.2. Impact positif des méthodes d'agriculture biologique et biodynamique

Dans les années 1980, les premiers propriétaires ou managers convertissent leurs plantations en agriculture biologique, en substituant les fertilisants chimiques par une fertilisation naturelle, et en abandonnant la pratiques des pesticides chimiques. Un simple paillage (*mulching*) a permis de protéger des sols autrefois soumis à l'érosion.

Un nombre significatif de plantations est allé plus loin encore, en mettant en œuvre les principes de l'agriculture biodynamique. La première plantation de Darjeeling a été certifiée en biodynamie en 1993.

Quelques années plus tard un groupe de plantations s'engage dans cette voie, et 11 de ses jardins à Darjeeling sont actuellement certifiés en biodynamie. En 2015 déjà, environ 15% de la production de thé Darjeeling était certifiée en biodynamie, soit la plus grande expérience de biodynamie du monde (Koehler, 2015).

Un impact positif de cette approche biologique ou biodynamique de l'agriculture est la préservation de la biodiversité, de nombreuses espèces d'insectes et de micro-organismes réapparaissent au niveau des sols. La couverture forestière, elle, est en partie préservée par la loi sur les plantations, mais cette protection est renforcée par les pratiques biologiques et biodynamiques.

4.1.5.3. Plus de sécheresse et de pluies intenses

Les effets du changement climatique se font sentir à Darjeeling, se traduisant principalement par des précipitations moins prévisibles, ce qui a des effets sur la croissance des feuilles. Les précipitations sont aussi souvent plus intenses et contribuent à l'érosion des sols.

Ces impacts du changement climatique ne sont pas encore totalement compris mais pourraient affecter les niveaux de production futurs. Les précipitations sont déjà devenues irrégulières, le modèle de distribution des pluies a également changé et le volume total des précipitations a augmenté. Au lieu de 11 mois de précipitations régulières, Darjeeling reçoit maintenant 6 à 7 mois de précipitations continues, avec une période sèche plus longue.

Par conséquent, la recharge des nappes phréatiques par la pluie n'est pas effective tout au long de l'année et l'eau potable elle-même peut devenir rare. Les précipitations plus denses sur des pentes naturellement très raides provoquent de fréquents glissements de terrain dans les collines, causant d'énormes dégâts et de lourdes pertes pour les propriétés.

Cette situation ajoute une pression économique sur les plantations, car elles doivent faire face à des dépenses supplémentaires pour s'adapter et maintenir la production, mais les mode de fixation des prix du marché ne laissent pas la place à une augmentation, compte tenu de la tendance à la baisse décrite plus haut.

Parmi les problèmes environnementaux auxquels les plantations doivent faire face, citons les suivants :

- **l'érosion** de la couche arable en raison de fortes précipitations inhabituelles, ce qui nuit à la fertilité du sol
- Face à des saisons sèches plus longues et des pluies plus abondantes, certaines plantations ont commencé à utiliser des **systèmes d'irrigation** pour augmenter les rendements, ce qui représente un investissement important.

Par ailleurs, ces **conditions accroissent les risques d'accidents** graves pour les travailleurs et travailleuses : lorsqu'un glissement de terrain se produit dans une zone particulière, les travailleur·ses hésitent à y travailler pendant les fortes pluies par crainte de nouveaux glissements de terrain, ce qui leur fait perdre une partie de la production.

Pour faire face à l'impact environnemental de la production de thé, les plantations ont déjà commencé à adopter des stratégies d'adaptation agricole et socio-économique. Des efforts sont déployés pour sélectionner des variétés hybrides de thé qui s'adaptent mieux au changement climatique. Le passage au commerce équitable et au thé biologique est un autre pas vers dans ce sens (Koehler, 2015).

4.1.5.4. Des besoins en énergie qui mettent la forêt sous pression

Le taux de croissance démographique à Darjeeling est très élevé, le district et ses environs sont confrontés à la **déforestation** en raison de la demande croissante de bois de chauffage et de bois d'œuvre pour construire des maisons.

Certaines pratiques durables fondées sur les principes de l'agriculture biologique et du commerce équitable ont aidé les jardins à s'attaquer efficacement aux problèmes du changement climatique et de l'épuisement des sols. Il s'agit notamment du paillage en pied de théiers, de l'achat et de l'application de fumier organique acheté aux paysans locaux, ou bien de la mise en place de digesteurs pour produire du biogaz pour l'usage domestique (cuisine). Cependant, les paysans locaux ne possèdent pas suffisamment de vaches pour que le biogaz puisse remplacer le bois prélevé localement à un niveau significatif (Koehler, 2015).

4.2. Contexte au Sri Lanka

La production de thé au Sri Lanka revêt une importance nationale en tant que source de revenus et d'emplois. C'est également un foyer pour les travailleur·ses des plantations et leurs familles. Bien que les communautés des plantations contribuent activement à l'économie nationale, elles ont été historiquement discriminées. Privée de citoyenneté sri-lankaise jusqu'en 2010 et considérée comme relevant de la responsabilité des propriétaires des plantations, cette population tamoule constitue une minorité (par rapport la majorité cinghalaise) avec des revenus, des opportunités économiques et des perspectives d'avenir limités.

4.2.1. L'économie sri-lankaise et le secteur du thé

4.2.1.1. Le thé tient une place majeure dans l'économie du Sri Lanka

Le thé est la principale source de revenu national et d'emploi du Sri Lanka. Le pays est le deuxième plus grand exportateur de thé au monde et produit 330 000 tonnes de thé, ce qui représente 19 % de l'offre mondiale totale de thé (2018). Le thé est également la première exportation du Sri Lanka (11,4 % des exportations totales). La région du Moyen-Orient et du Golfe est actuellement le

principal marché d'exportation du Sri Lanka et a absorbé près de 55 % de la production totale, tandis que la Fédération de Russie et d'autres pays de la Communauté des États indépendants (CEI) représentent 22 % des exportations de thé. La Russie était le plus gros acheteur de thé de Ceylan en 2016, avec 36 100 tonnes d'importations, suivie de la Turquie (33 700 tonnes), de l'Irak (31 000 tonnes) de l'Iran (29 600 tonnes) et des Émirats Arabes Unis (22 900 tonnes) (FAO 2016). L'exportation de thé rapporte 1,37 milliard de dollars au Sri Lanka, et compte pour 2% du PIB du pays. Plus de 4 % de la superficie du pays est couverte de thé.

Le thé occupe une place beaucoup plus importante dans l'économie et l'emploi au Sri Lanka qu'en Inde, pays dont l'économie est plus diversifiée. Au Sri Lanka, il représente environ 10% de l'emploi total (Banque centrale, 2011).

Le Sri Lanka possède des segments de vente de thé similaires à ceux de l'Inde (vente directe et vente aux enchères), mais d'importance différente. La production annuelle moyenne s'établit à environ 340 000 tonnes par an.

4.2.1.2. Un secteur à part, hérité de l'histoire coloniale

Le pays a successivement été une colonie portugaise, puis hollandaise avant de devenir partiellement puis totalement une colonie britannique de 1802 à 1948. Le thé a été introduit en 1867 comme une alternative au café, dont la production souffrait de la rouille. La première entreprise de négoce de thé a été établie en 1876, et les premières enchères en 1883.

L'industrie du thé de Ceylan s'est développée sur la base d'un système de plantations, sous l'égide des Agency Houses de Colombo, contrôlées par les Britanniques et appartenant aux « Sterling Companies¹¹ » basées à Londres, avec une main-d'œuvre originaire du sud de l'Inde, les ancêtres des travailleur-ses actuel-es. Le recours à des travailleur-ses immigré-es s'est fait suite au refus des communautés locales de s'engager dans les travaux de plantation. Depuis lors, le thé a joué un rôle central dans l'économie du Sri Lanka d'avant et d'après l'indépendance.

Au début des années 1970, le gouvernement sri-lankais a nationalisé les plantations qui appartenaient à des sociétés sri-lankaises et britanniques. Ainsi, quelques 502 plantations de thé, de caoutchouc et de noix de coco détenues par des sociétés privées ont été placées sous la gestion de deux agences d'État, le Janatha Estate Development Board (JEDB) et la Sri Lanka State Plantation Corporation (SLSPC). Cependant, en 1992, ces grands domaines de thé nationalisés ont dû être restructurés en raison de lourdes pertes. La propriété de quelques 400 plantations a été transférée du secteur public au secteur privé dans le cadre d'un contrat de location de 53 ans entré en vigueur en 1995, et la gestion a été confiée à 23 sociétés régionales de plantation (Regional Plantation Companies, RPC) nouvellement créées (Ganewatta & Edwards). Toutefois, 42 domaines peu rentables ont continué à être gérés par la Sri Lanka State Plantation Corporation. En 2018, 293 domaines sont gérés par des RPC, et 35 par l'État (Statistical Information on Plantation Crops 2018, 2020).

4.2.1.3. Géographie du thé

Les zones de culture du thé au Sri Lanka se caractérisent par leur altitude :

- High grown au-dessus de 1200m (districts de Badulla et Nuwara ELLIYA)
- Low grown en-dessous de 600m (districts de Galle, Matara, Ratnapura, Kegalle, Kalutara, Hambantota)
- Mid-grown entre 600 et 1200m (districts de Kandy et Matale)

Environ 200 000ha de terres agricoles sont consacrés à la production de thé.

4.2.1.4. Un double modèle de production des feuilles de thé

Comme vu précédemment, l'amont de la filière thé se compose de deux sous-secteurs principaux : celui des entreprises ou des grandes sociétés de plantations et celui des petites exploitations de thé.

Au total, le secteur du thé emploie entre 2,2 et 2,5 m de personnes (tous types d'exploitations confondues, y compris petits producteurs) (International Labour Organisation, 2018).

¹¹ Par opposition aux « Roupee companies »

Les grandes plantations (y compris celles appartenant à l'État) occupent près de 40% de la surface totale plantée en théiers, et produisent 30 à 40% du thé. Ce sont pour l'essentiel les plantations établies à l'époque coloniale, nationalisées puis confiées à des entreprises privées.

Les petites exploitations occupent plus de 60% de la surface et réalisent 60 à 70% de la production de thé (International Labour Organisation, 2018); certaines estimations vont même jusqu'à 75% (Statistical Information on Plantation Crops 2018, 2020).

TABLEAU 8 : CHIFFRES CLÉS DE LA PRODUCTION DE THÉ AU SRI LANKA

| | Surfa ce (ha) | Surfa ce (%) | Exploitati ons | Travail leur ·ses | Emp loi (%) | Personn es | Product ion (%) |
|---|---------------------|--------------------|-------------------|----------------------|-------------------|----------------------------|--------------------|
| Entreprises de plantations | 72 000 | 33 | 405 | 165 000 | 29% | 1 000 000 | 36 |
| État | 9 100 | 4 | 27 | 9 000 | 1% | 40 000 | 2 |
| Petits producteur s | 138 900 | 63 | 400 000 | 400 000 | 70% | 1 160 000 ¹² | 62 |
| TOTAL | 220 000 | 100 | | 574 000 | 100 | 2 200 000 | 100 |

Source : OIT (International Labour Organisation, 2018)

La surface totale cultivée en thé au Sri Lanka est stable depuis les années 2000, entre 210 et 220 000ha. Ces chiffres tendent à montrer que les petites exploitations sont plus productives que les plantations et que l'avenir de l'industrie du thé au Sri Lanka dépendra largement du travail des petits producteurs et de leurs systèmes de production. La majorité d'entre eux appartient à la communauté cinghalaise majoritaire et il est plus rare de trouver des petits exploitants de thé issus de la communauté tamoule.

La communauté cinghalaise a été favorisée dans le cadre de différents programmes de distribution de terres organisés par l'État, tels que les programmes Swarna Bhumi et Jayabhumi. Les Tamouls des plantations ont été exclus de ces programmes et droits citoyens car ils sont considérés comme la main-d'œuvre « résidente » des grandes plantations de thé. De nombreux sociologues et anthropologues constatent la nature discriminatoire du transfert de propriété des terres et suggèrent que cette population devienne également propriétaire d'une parcelle de terre.

« La communauté tamoule des plantations doit également être traitée comme citoyenne à part entière. Il est donc très important de fournir des terres aux petits exploitants des provinces du sud et du centre. Il faut également les former à la gestion de leur propre propriété » **Nevil Rathnayake, ancien président de l'Association des petits producteurs de thé**

4.2.2. Le secteur des petites exploitations

4.2.2.1. Un grand nombre de très petites exploitations

Le nombre total des petites exploitations productrices de thé a été multiplié par 3 entre 1983 et 2017. Dans le même temps, la taille des exploitations a diminué de 40% passant de 0,47ha à 0,28ha en moyenne. Leur développement est dû à de nombreux facteurs (dont la croissance démographique, la réforme agraire), et vu comme un moyen de faire face au manque de main d'œuvre salariée dans le secteur. Les chiffres de ces dernières années semblent indiquer une légère diminution du nombre total d'exploitations, et une augmentation de leur surface moyenne (International Labour Organisation, 2018).

¹² D'autres chiffres indiquent 1,5m de dépendants.

La plupart des fermes pratiquent la polyculture et font moins de 4ha (10 acres), ce qui est la définition locale d'une petite exploitation agricole ; la surface moyenne actuelle (2020) est très faible, avec 0,34 hectares (0,85 acres). La majorité des petits producteurs sont propriétaires de leurs terres ; 63% des propriétaires sont des hommes (International Labour Organisation, 2018).

4.2.2.2. Organisation du travail

La récolte du thé dans les petites exploitations doit être finalisée avant 14h30 pour permettre la livraison des feuilles aux usines. Les autres travaux se terminent plus tard (16h30).

La division du travail entre les femmes et les hommes est assez marquée : taille et plantation sont essentiellement réalisées par des hommes quand les femmes réalisent les activités de récolte, fertilisation, préparation du sol, désherbage. L'essentiel du travail est manuel. Les femmes sont surtout des travailleuses familiales, les hommes étant reconnus comme chefs d'exploitation. Les travailleuses agricoles (familiales ou salariées occasionnelles) s'occupant de la récolte considèrent que leur travail est dévalorisé, bien que crucial pour le secteur.

Du point de vue des droits, le secteur des petites exploitations est totalement exclu de toute couverture sociale, qui est conditionnée à un emploi salarié formel, les contributions sociales étant calculées par rapport au salaire versé (International Labour Organisation, 2018).

4.2.2.3. Des exploitations qui malgré leur taille emploient de la main d'œuvre saisonnière

Il existe trois catégories de travailleur·ses :

- Producteur·trices « à leur compte »
- Travailleur·ses familiaux/familiales (non-propriétaires de la terre et non rémunéré·es)
- Travailleur·ses occasionnel·les (saisonnier·ères et en situation d'emploi informel)

Les travailleur·ses occasionnel·les sont souvent rémunérés à un taux journalier supérieur à celui des grandes plantations, mais ce salaire n'inclut ni la couverture sociale ni les avantages (notamment logement) dont bénéficient les travailleur·ses des plantations.

Les femmes sont souvent payées moins que les hommes, car les tâches qu'elles réalisent (récolte notamment, à laquelle se consacrent les $\frac{3}{4}$ de la main d'œuvre féminine) sont moins valorisées que celles typiquement masculines telle que la taille. Les fourchettes de salaire vont de 600 à 1200LKR pour les femmes (3 à 6 USD), et de 600 à 1500LKR pour les hommes (3 à 7,5 USD).

Les variations observées dépendent de la localisation et de l'emploi occupé :

- Le travail de cueillette est rémunéré au même niveau pour les femmes et les hommes, entre 600 et 1000 LKR par jour.
- le désherbage est en général mieux rémunéré que la cueillette, et plus rémunéré pour les hommes (selon les zones, entre 15 et 70% de plus pour les hommes)
- la taille n'est pas pratiquée par les femmes et elle est rémunérée entre 1000 et 1500LKR par jour (International Labour Organisation, 2018).
- Les salaires sont globalement plus élevés dans les zones basses où les opportunités de travail sont plus nombreuses.

4.2.2.4. Une démographie changeante

Les jeunes générations ont peu d'intérêt pour la filière thé car le travail est peu rémunérateur, et qu'ils souhaitent pouvoir bénéficier d'une couverture sociale. Les parents poussent les enfants à suivre des études ou trouver un emploi en dehors du secteur agricole. Il existe par ailleurs peu d'opportunités de formation agricole.

En conséquence, on observe dans le pays une tendance à la féminisation des activités du secteur du thé et au vieillissement de la population active dans le secteur (International Labour Organisation, 2018).

4.2.2.5. Des revenus jugés insuffisants

Les producteurs vendent leurs feuilles de thé à des collecteurs, à des usines ou à des coopératives. Les prix sont libres, mais le Tea Board publie des références mensuelles des prix pratiqués dans

chaque région pour le mois précédent. Pour l'année 2018, les prix moyens ont varié entre 77,6 et 87,8 LKR/kg (selon la zone de production), pour un rendement moyen à l'échelle nationale de 1594kg/ha.

La plupart des producteurs sont insatisfaits du niveau de revenu permis par la vente de thé, qu'ils jugent insuffisants par rapport aux coûts de production. Si l'on rapporte les chiffres cités plus haut à la taille moyenne d'une exploitation, cela donne un revenu brut¹³ de 34 634 LKR à 39187 LKR, soit de 173 à 195 USD.

Il y a aussi des différences régionales, avec des rendements qui diminuent avec l'altitude, et des opportunités de revenus additionnels plus importants dans les zones basses (dans les zones hautes, il y a peu d'opportunités en dehors de la vente de thé). Les prix de la feuille de thé sont aussi plus élevés dans les zones basses (International Labour Organisation, 2018).

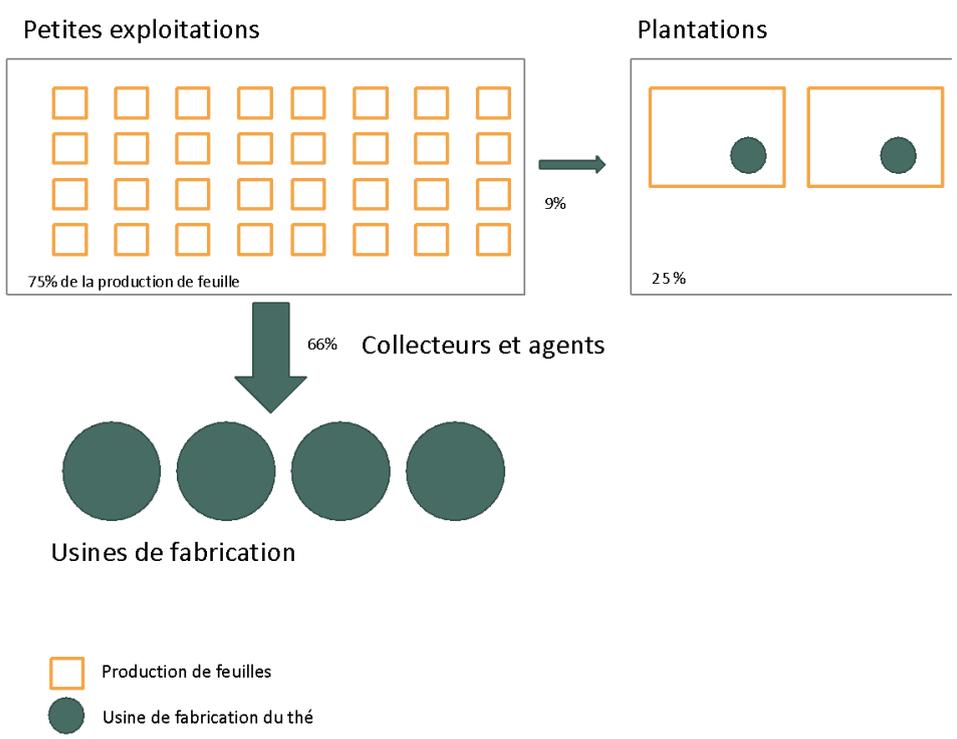
4.2.2.6. Une filière qui dépend de la capacité à transporter des feuilles fraîches

La collecte et le transport des feuilles depuis les fermes des petits producteurs jusqu'aux usines de transformation sont des étapes clés, car il faut que les feuilles soient traitées le jour même où elles sont récoltées.

Environ 75% de la feuille fraîche produits fait l'objet d'un commerce (c'est-à-dire tout le potentiel de production des petites exploitations) : les deux tiers de la production est vendue à des usines spécialisées (qui n'ont pas de production propre) et un peu moins de 10% aux plantations (Statistical Information on Plantation Crops 2018, 2020).

FIGURE 10 : ORGANISATION DE LA TRANSFORMATION DE LA FEUILLE DE THÉ

¹³ Duquel il faut soustraire le coût des intrants (engrais...) et de la main d'œuvre saisonnière pour obtenir un revenu net.



Selon les régions, cette opération est réalisée par des collecteurs indépendants (mid grown), des employés ou agents des usines (high grown), ou par une gamme d'acteurs (employés des usines, agents, collecteurs indépendants pour le low grown). Les collecteurs compensent le manque d'auto-organisation du secteur.

Les usines de transformation du thé sont en compétition entre elles pour avoir accès à la quantité de feuilles dont elles ont besoin pour optimiser leurs coûts. Les collecteurs jouent en permanence sur la quantité et la qualité des feuilles qu'ils collectent. Cependant, dans les faits, de nombreuses situations sont apparentées à de la production sous contrat, avec un contrat oral/de fait entre le producteur et l'usine, dans lequel le producteur s'engage à fournir sa production de feuilles à l'usine (International Labour Organisation, 2018).

4.2.3. Les communautés vivant dans les plantations de thé

4.2.3.1. Histoire de la communauté des plantations

La communauté sri-lankaise des plantations de thé - environ 839 504¹⁴ personnes (4,12 % de la population totale du pays) - est d'origine indienne et a été amenée par les Britanniques comme main-d'œuvre sous contrat pour travailler dans les plantations de thé du pays. Le désir d'échapper au manque de terres, à l'endettement et à la pauvreté des Tamouls dits de basse caste, ainsi que leur besoin d'échapper au système social féodal du sud de l'Inde, contrôlé par les zamindars¹⁵, et de saisir les nouvelles opportunités d'emploi offertes dans les plantations de Ceylan, promettant un meilleur avenir, ont été les raisons qui les ont poussés à quitter leur pays. Malheureusement, ces immigrants ont trouvé au Sri Lanka une situation proche de l'esclavage. Ils ont subi d'innombrables souffrances et difficultés depuis lors. Les femmes devaient cueillir le thé dans des conditions climatiques et géographiques difficiles, tandis que les hommes devaient accomplir des tâches plus ardues comme le défrichage de la jungle, le désherbage, la plantation, la fertilisation et l'élagage, en plus de leur travail en usine. Au fil du temps, ces immigrants d'Inde du Sud se sont transformés en une communauté de travailleur-ses résident-es, même s'ils ne disposaient pas des infrastructures de base pour vivre. Aujourd'hui encore, la communauté des plantations de thé est

¹⁴ Recensement de 2011

¹⁵ Dans le sous-continent indien, un zamindar était un propriétaire terrien aristocrate. Généralement une fonction héritée, les zamindars possédaient d'énormes étendues de terre et exerçaient un contrôle sur leurs paysans, auxquels ils réservaient le droit de collecter des impôts au nom des cours impériales ou à des fins militaires.

le segment le plus pauvre et le plus démuné de la population du pays, un statut renforcé par une histoire de déni de leurs droits fondamentaux, de dépendance totale vis-à-vis de leurs employeurs, de barrières linguistiques et d'exclusion sociale.

4.2.3.2. Lutte pour la citoyenneté sri-lankaise

Les Tamouls des plantations ont formé leur premier syndicat dans les années 1920, inspirés par la révolution russe et les organisations politiques indiennes. Ils s'en sont servis pour lutter contre les Britanniques afin d'obtenir leurs droits de citoyenneté. Après l'indépendance, le Parlement a adopté deux lois qui ont profondément affecté la vie de ces communautés :

- la loi sur la citoyenneté de 1948 et
- la loi sur les résidents indiens et pakistanais de 1949.

Ces lois ont privé les Tamouls des hautes terres de leurs droits de citoyenneté. Les gouvernements ultérieurs ont accordé la citoyenneté à la communauté des plantations par quotas au fil des ans. Ce processus a été très mal vécu, car un petit nombre de personnes ont reçu la citoyenneté tandis que d'autres ne l'ont pas reçue. Selon une estimation de l'ONU en 2003, 200 000 à 300 000 Tamouls d'origine indienne au Sri Lanka étaient apatrides.

Cela a conduit le gouvernement du Sri Lanka à adopter la loi de 2003 sur l'octroi de la citoyenneté aux personnes d'origine indienne. Cette loi stipule que toutes les personnes apatrides d'origine indienne ayant résidé sur l'île depuis octobre 1964 et leurs descendants peuvent prétendre à la citoyenneté sri-lankaise. Même après l'adoption d'une loi supplémentaire en 2009 pour les réfugiés de guerre, la bataille pour la citoyenneté est loin d'être terminée (Bass, 2020). De plus, les gouvernements qui ont suivi n'ont accordé que peu ou pas d'attention aux Tamouls vivant sur les plantations, négligeant ainsi leur santé, leur éducation, leurs routes et autres infrastructures. Et même si de nombreux efforts ont été déployés en faveur de la communauté des Tamouls des plantations pour leur accorder la citoyenneté, la discrimination dans les institutions gouvernementales empêche cette communauté de bénéficier du même accès aux services publics et aux bénéfices de la citoyenneté que les autres citoyens du pays.

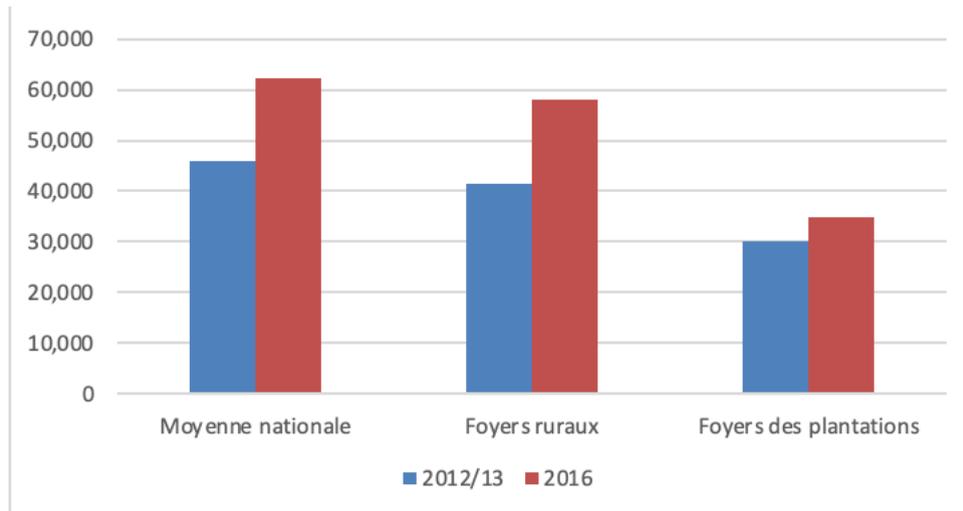
La solution à ce problème est une réforme des politiques et des pratiques dans les institutions afin d'éradiquer la discrimination et de s'assurer que cette communauté est autorisée à jouir de ses droits de citoyenneté.

*« Plus de dix ans après que le statut de citoyen a été étendu à tous les Tamouls des collines, la communauté reste privée de nombreux biens sociaux, économiques et politiques qu'une véritable citoyenneté est censée offrir. Le statut des Tamouls des collines au Sri Lanka démontre que l'octroi d'une citoyenneté formelle aux communautés apatrides ne suffit pas à résoudre la discrimination structurelle et la marginalisation historique inhérentes à l'apatridie. » **Institut de l'Apatridie et de l'Inclusion (ISI)***

4.2.3.3. Des revenus inférieurs à la moyenne nationale

Les revenus mensuels moyens des ménages dans les plantations sont largement inférieurs à la moyenne nationale : 34% de moins en 2012/13 et 44% en 2016.

FIGURE 11 : REVENU MOYEN DES FOYERS (LKR)



Source : Household Income and Expenditure Survey 2012/13 and 2016, Department of Census and Statistics in (Sri Lanka Socio Economic Data 2020, 2020)

L'exclusion de la communauté des plantations du programme national de lutte contre la pauvreté entretient également la pauvreté. Par exemple, l'exclusion du programme "Divineguma", qui offre une orientation professionnelle, une formation, la promotion de projets générateurs de revenus.

En conséquence, bien que la pauvreté globale dans le pays ait diminué au fil des ans, un écart de pauvreté important entre les moyennes nationales et celles des plantations persiste.

Salaires insuffisants des travailleur·ses

Le salaire journalier fixe et les indemnités constituent le revenu mensuel global d'un·e travailleur·se des plantations. Jusqu'à une date récente, les salaires des travailleur·ses des plantations étaient régis par la réglementation sur le salaire minimum et contrôlés par les décisions des commissions salariales (Wage Boards). Depuis peu, les salaires sont régis par une convention collective entre les syndicats, l'association des planteurs et le gouvernement. Il convient de noter que les travailleur·ses luttent constamment pour obtenir une augmentation annuelle de leurs salaires, en recourant fréquemment à des grèves.

Le salaire quotidien des travailleur·ses des plantations s'élevait en 2020 à 700 LKR (3,5 USD) par jour. Selon les accords signés en 2020, 50 LKR (0,25 USD) de prime ont été ajoutées à ce montant. Pour les recevoir, le/la travailleur·se moyen·ne doit atteindre l'objectif quotidien de cueillir 18 kg de thé. Dans le sillage du Covid-19, les travailleur·ses des plantations ont obtenu depuis le 5 mars 2021 une augmentation de leur salaire journalier à 1000 LKR (5 USD).

Ce salaire correspond à un revenu mensuel brut de 20 000 LKR environ (100 USD), soit 17 à 18 000 LKR par mois net (85 à 90 USD, une fois déduites les contributions sociales). Cependant, il semble que ce salaire soit inégalement mis en œuvre, et certains employeurs ont même dénoncé la convention collective et unilatéralement décidé de mettre en œuvre une échelle de salaires alternative (Chandrabose & Ramesh, 2021).

Il existe par ailleurs une norme de productivité, qui ne figure pas dans le texte de loi sur le salaire minimum, mais dans la convention collective : pour prétendre au salaire minimum, une cueilleuse de thé doit récolter 18kg au minimum (Chandrabose & Ramesh, 2021).

Le niveau de salaire décent (living wage) calculé par la Global Living Wage Coalition pour le secteur des plantations de thé, en août 2021 est de 27 131 LKR par mois, soit 135,6USD (niveau brut, qui tient compte des contributions sociales obligatoires déduites des salaires) (Andersen, Gonzales, Anker, & Anker, August 2021).

Le manque d'équipements de base

Sur un certain nombre de mesures de qualité de vie, les communautés des plantations sont défavorisées par rapport à la moyenne nationale : très peu vivent dans des maisons individuelles, alors que c'est quasiment la norme par ailleurs ; les logements ont moins de chambres, sont moins

susceptibles d'avoir de l'eau courante dans le logement ou des toilettes réservées à l'usage du foyer, ou l'accès à de l'eau potable dans le logement.

La majorité de la communauté est logée dans des "line rooms" (maisons en ligne), qui sont exiguës et très vieilles, les sanitaires sont partagés par plusieurs logements et l'eau se trouve à l'extérieur. Ces line rooms sont fournies aux familles par les plantations à titre gracieux (pas de loyer) si l'un des membres de la famille travaille dans la plantation. Cela contribue à réduire les dépenses du ménage, mais, le fait de vivre dans ce type de bâtiment sur la plantation les éloigne physiquement du reste de la société.

*"La population est privée de tous les services essentiels autres que l'éducation. Même l'éducation est dispensée par des écoles de plantation. En termes de santé, le système de santé n'a toujours pas été intégré dans le système national. Les routes ne sont pas répertoriées sous le Pradeshiya Sabha. Les membres de la communauté n'ont pas d'adresse individuelle pour recevoir des lettres et toutes les lettres sont envoyées au bureau de la plantation. La population n'est pas traitée sérieusement ici et le gouvernement ne s'y intéresse pas." **Thilak Raj Mylvaganam, Ancien député***

Une santé plus précaire

La plupart des installations d'éducation et de santé, sont gérées par les plantations par le biais du Plantation Human Development Trust (PHDT). Il existe une disparité importante dans la qualité des services fournis par ces sociétés par rapport aux services gouvernementaux dans d'autres zones (Sri Lanka Malayaha Tamilar Rights Coalition). Les indicateurs de santé tels que la malnutrition chez les jeunes femmes, les taux de grossesses adolescentes, ou les % de nouveaux nés de poids faible indiquent que la population des plantations est désavantagée par rapport à la population générale.

Des inégalités d'éducation

L'éducation ne faisait pas partie de la culture de la plantation : elle n'est ni techniquement nécessaire, ni n'a de valeur pour la survie des travailleur-ses. Pour les enfants des travailleur-ses, l'éducation est un moyen d'émancipation, mais pour le planteur, elle constitue une menace potentielle pour l'offre de main-d'œuvre (Little, 2007). En 2012, le taux de personnes sans éducation formelle était de 3,8 % au niveau national alors qu'elle était de 12 % dans les plantations. Si l'on regarde ces données par sexe : 16,3% des femmes des plantations entrent dans la catégorie des personnes n'ayant pas été à l'école, contre 7,5% pour les hommes. En ce qui concerne l'enseignement supérieur, seuls 2,1 % des élèves issus des plantations ont réussi le GCE (A)¹⁶, contre 12 % au niveau national.

Les installations éducatives de la communauté des plantations semblent négligées. En raison du manque de ressources, d'outils pédagogiques et d'infrastructures scolaires, les étudiants sont privés de la possibilité de poursuivre leur éducation. La plupart des élèves doivent parcourir des distances importantes pour se rendre dans la ville la plus proche afin de participer à des activités sportives ou extrascolaires, en raison du manque d'installations appropriées. En outre, les enseignants nommés dans les écoles des plantations sont pour la plupart des personnes qui n'ont terminé que leurs études secondaires. 85% des écoles secondaires des plantations ne proposent d'étudier que les filières Arts et Commerce dans les classes de niveau avancé (pour passer le GCE).

Cependant, l'accès à l'enseignement supérieur s'est légèrement amélioré par rapport à l'enseignement scolaire au fil des années. Selon des données récentes publiées par le ministère des Collines et nouveaux villages, des infrastructures et du développement communautaire en 2017, il apparaît qu'environ 500 étudiants du secteur des plantations ont été admis dans les universités nationales chaque année.

¹⁶ General Certificate of Education, Advanced level : examen de fin d'études secondaires, permettant l'entrée à l'université.

« Le système éducatif dans les plantations de thé doit être radicalement transformé. La plupart des écoles des plantations ne dispensent que l'enseignement primaire (Gr.1-5). Le ratio moyen enseignant/élèves par école est de 1 : 40-50. Pour l'enseignement secondaire, les élèves doivent marcher près de 5-6 km. L'entrée à l'université est également très compétitive. La concurrence à l'échelle de l'île pour les admissions à l'université n'est pas du tout favorable aux étudiants du secteur des plantations. » **Mohan Raj - Responsable du programme ISD Kandy**

4.2.3.4. Système de management pyramidal

Le système de gestion hiérarchique et descendant crée un énorme fossé entre les travailleur·ses et la direction, ce qui pose des freins à la résolution des problèmes et le règlement des différends. En effet, la direction considère traditionnellement les travailleur·ses comme un coût de production et non comme des partenaires dans la chaîne de production.

La communauté des plantations est également confrontée à une importante barrière linguistique dans ses relations avec les autorités. Cela est dû à une grave pénurie d'agents parlant le tamoul dans les établissements publics de la zone des plantations.

4.2.3.5. Des femmes déresponsabilisées

Les femmes représentent 55% de la main-d'œuvre totale dans les plantations et fournissent donc une majorité du travail de production du thé.

La publicité pour le thé recourt souvent à l'histoire ou l'image des femmes (au stéréotype genré qui sert à justifier la division genrée du travail) dont les "doigts agiles" cueillent "les deux feuilles et le bourgeon" pour produire le meilleur thé de Ceylan dans les jardins de thé verdoyants des collines centrales du Sri Lanka.

La réalité est qu'elles font face à ce qui est appelé la « double journée » : d'une part des tâches reproductives et ménagères quotidiennes et d'autre part le travail fastidieux de la cueillette du thé par tout temps sur des terrains escarpés. De plus, ces femmes ne reçoivent pas la reconnaissance méritée pour ce qu'elles font et sont souvent victimes de discrimination dans leur famille, leur communauté et sur leur lieu de travail.

Bien qu'elles aient obtenu un salaire égal à celui des hommes en 1984, les discriminations continuent. Les pratiques patriarcales confinent souvent les femmes à des rôles particuliers. Elles occupent rarement des postes d'autorité qui leur permettraient d'influencer les changements dans leurs conditions de travail. L'absence de possibilité de leadership féminin a conduit à la situation actuelle dans laquelle des dirigeants syndicaux masculins représentent la voix des femmes.

Les violences à l'égard des femmes sont courantes et le manque d'accès à des soins de santé de qualité et à des installations sanitaires est un problème majeur.

4.2.3.6. Un manque d'opportunités pour la jeunesse

Le chômage est identifié comme un problème critique parmi les jeunes des plantations, surtout après la privatisation en 1992 (Ilyas). Une étude publiée en 2022 réalisée auprès de 400 jeunes (de 15 à 25 ans) au chômage montre que le taux de chômage est bien plus élevé (près de 50%) parmi les jeunes des plantations que du secteur rural ou urbain (Arthur & Hondo, 2022).

Par ailleurs, la principale raison de la grave pénurie de main-d'œuvre dans les plantations est l'exode massif des jeunes insatisfaits des opportunités offertes par les plantations de thé. Néanmoins, faute de qualifications appropriées, et parfois de documents d'identité, ils sont souvent cantonnés à des emplois peu rémunérés dans des villes. Même s'ils ne quittent pas les plantations, ces jeunes peuvent rester sur les plantations sans y travailler. Une étude de 2018 sur 100 foyers localisés dans 3 grandes plantations a trouvé que 9% des personnes en âge de travailler de ces foyers étaient au chômage. La plupart étaient des jeunes éduqués qui n'envisageaient pas de travailler pour la plantation. Les niveaux de salaires, le manque d'emplois qualifiés et le style de

management étant les raisons principales de ce désintérêt (Chandrabose A. , Labour in the Tea plantation Sector: A Special Reference to Privatized Large Scale Tea Estates in Sri Lanka, 2019).

4.2.3.7. Un secteur peu attractif

Un taux d'analphabétisme plus élevé entraîne une plus grande rotation de la main-d'œuvre dans les plantations. L'alphabétisation offre des possibilités supplémentaires de mobilité professionnelle de la plantation de thé vers des emplois non agricoles à proximité. Dans la plupart des cas, les travailleur·ses ne travaillant pas pour la plantation qui étudient jusqu'au niveau secondaire ne résident pas dans les plantations. Ils sont généralement engagés dans le commerce et les affaires dans les grandes villes comme Colombo. On observe également que les personnes qui étudient jusqu'au niveau primaire ont tendance à rejoindre des emplois autres que le travail dans les plantations. Ceux qui possèdent une éducation post-secondaire sont soit devenus enseignants, soit sont à la recherche d'emplois professionnels dans le même domaine. Au cours des dernières années, un grand nombre de femmes adultes ayant un niveau d'éducation secondaire ont abandonné le travail dans les plantations pour un emploi à l'étranger, dans l'espoir de meilleures conditions de vie et de salaire. Près de 3 % des travailleur·ses ont émigré au Moyen-Orient pour y trouver un emploi, et la plupart d'entre elles sont devenues travailleuses domestiques.

"Cela fait près de 200 ans que la communauté des plantations est arrivée au Sri Lanka. La vie des travailleur·ses des plantations est actuellement liée à l'industrie. Les mesures prises par le gouvernement local pour élever ce groupe défavorisé de la communauté sont extrêmement insatisfaisantes et déplorables." **Thilak Raj Mylvaganam, ancien député**

4.2.3.8. Représentation politique et syndicale des travailleur·ses des plantations

Le congrès des travailleur·ses de Ceylan

Le CWC a été créé par Savumiamoorthy Thondaman¹⁷ en tant que syndicat des travailleur·ses des plantations en 1950. Le CWC était le plus grand syndicat du pays, mais le problème de leadership en son sein a conduit des membres à se séparer pour former le Democratic Workers Congress (DWC) et le National Union of Workers (NUW) dès la fin des années 50. Par la suite, la formation de nouveaux syndicats tels que le Lanka Jathika Estate Workers Union (LJEWU) et l'Ilankai Tolailalar Kazhagam (ITK) par des partis politiques tels que le Parti national uni et le Front uni de libération tamoule (TULF) a entraîné une nouvelle fragmentation du mouvement ouvrier dans le secteur de la construction, limitant le rôle et le pouvoir des syndicats à agir comme groupes de pression unis.

Les distinctions de caste influencent l'adhésion aux syndicats de manière rigide. Les intérêts communs des travailleur·ses ne créent pas de force unificatrice. Parfois, la direction d'une plantation encourageait la formation d'un plus grand nombre de syndicats, afin d'accroître les rivalités entre eux, imposant ainsi une politique de division et de domination¹⁸.

Syndicat des travailleur·ses de plantations Lanka Jathika (LJEWU¹⁹)

Le LJEWU a été créé en 1958, à l'origine dans le but de promouvoir les intérêts économiques de la communauté des travailleur·ses du thé de l'île et de défendre la cause de leur développement humain, de leurs droits humains et du travail et de leur dignité. Aujourd'hui, la LJEWU a effectivement grandi pour devenir une force avec laquelle il faut compter, en obtenant pour elle-même la reconnaissance non seulement d'un syndicat clé, mais aussi d'une communauté de travailleur·ses.

Red flag union

¹⁷ Homme politique sri lankais, issue de la communauté tamoule.

¹⁸

http://www.dailymirror.lk/news-features/Another-long-walk-to-the-polls/131-192368?fbclid=IwAR0ps4NFQ4Mmxd2kEhCT13WhTlagb2yAU8kxrGurS92R5_CsfDYxlQWyxqI

¹⁹ Lanka Jathika Estate Workers Union

Il existe aussi un syndicat, le Red flag union, qui est notamment actif dans les plantations de thé, dont le secrétaire général est une femme, ce qui est une première au Sri Lanka. Le syndicat est relativement plus impliqué dans les questions de genre, et les sujets que les travailleuses priorisent, comme la sécurité au travail (y compris les questions de harcèlement, etc.).

4.2.4. Un environnement marqué par la perte de biodiversité

4.2.4.1. Paysages des zones de production de thé

Comme déjà dit plus tôt, les différents modes de production développent des stratégies différentes d'utilisation de l'espace : les petites fermes ont tendance à privilégier les théiers au sein de parcelles hautement diversifiées, quand, les plantations se sont développées autour de la monoculture.

Le caractère prétendument traditionnel (et vert) de cette stratégie d'utilisation du territoire a véhiculé tout un imaginaire idéalisé de ce que constitue une plantation de thé, comme le montrent de nombreuses brochures touristiques de pays producteurs de thé, dont le Sri Lanka. Il s'agit en réalité de paysages à faible biodiversité de buissons de thé entourés de quelques arbres à croissance rapide sur de très grandes étendues (comme le montrent la photo 2 issue d'internet).

PHOTO 2 : IMAGE D'UNE PLANTATION DE THÉ



Source : bannière du site internet du Sri Lanka Tea Board²⁰

4.2.4.2. La biodiversité dans les plantations de thé

Comme il est cultivé en monoculture intensive, le thé a un impact négatif sur l'environnement. L'utilisation d'herbicides, de pesticides et d'engrais inorganiques crée des risques environnementaux. L'érosion des sols est aggravée par l'utilisation intensive d'engrais et d'herbicides. En outre, le ruissellement des produits chimiques dans les cours d'eau peut également poser des problèmes. Enfin, des combustibles fossiles sont utilisés dans la fabrication du thé (pour sécher les feuilles), ce qui accroît également la pression environnementale.

Les nouvelles tendances du marché en matière de produits durables et les fortes préoccupations environnementales ont poussé les plantations à obtenir des accréditations internationales telles que Rainforest Alliance avec une demande forte sur le marché international. Environ 1/3 de la production de thé du pays est certifiée Rainforest Alliance (Tea Certification Data Report 2020 Rainforest Alliance & UTZ programs, May 2021).

L'évolution de l'attitude vis à vis de la biodiversité est directement liée à l'évolution sociale et culturelle du pays. Avant l'ère coloniale, cette attitude était nourrie par les valeurs sociales et religieuses du pays, imposant une forme de respect. Pendant l'ère coloniale, la conservation de la biodiversité a été remise en question par les vues commerciales des dirigeants britanniques. Plus récemment, le changement d'attitude a été en partie influencé par les tendances du marché et les règles mises en place par les organismes de certification.

²⁰ Cette image est une version retravaillée d'une image disponible dans la banque de photos Adobe Stock, qui contient de nombreuses images similaires.

4.2.4.3. Les défis posés par le changement climatique

Le Sri Lanka est une île où des conditions climatiques extrêmes telles que la sécheresse, les inondations, les fortes pluies et les glissements de terrain sont fréquents. Le thé pousse jusqu'à près de 1 800 mètres au-dessus du niveau de la mer et le rendement du thé est fortement influencé par le climat. Les fortes pluies érodent les sols et emportent les engrais et produits phytosanitaires ; une importante érosion des sols a déjà été constatée dans les plantations de thé des hautes terres.

Le scénario d'évolution du climat prévoit une augmentation de la durée des saisons sèches et humides dans les principales zones de plantation. Une intensification des événements climatiques extrêmes est déjà constatée (inondations, glissements de terrain, sécheresses). La sécheresse a un effet négatif sur la croissance et le rendement du thé. Et les épisodes de fortes précipitation affectent les rendements, et la capacité des travailleur·ses à travailler, ce qui affecte la sécurité de revenus des producteurs et travailleur·ses, qui soient récoltent moins, soit ne peuvent pas travailler.

Le secteur du thé au Sri Lanka est donc vulnérable aux changements climatiques et, par conséquent, à des problèmes économiques, sociaux et environnementaux plus importants. La hausse des températures représente également un risque de modification des conditions propices pour certains animaux, par exemple les sangsues, dont les morsures sont en augmentation chez les cueilleur·ses de thé.

4.2.5. Une évolution du secteur en débat

Les enjeux décrits plus haut (faible attractivité du secteur dû à des salaires et prix bas, inégalités de traitement, manque d'opportunités pour les jeunes...) sont bien compris par de nombreux acteurs de la filière du thé, et de nombreuses pistes de changement sont proposées, comme l'illustrent les trois citations ci-dessous.

*"Nous avons été freinés en tant qu'industrie par rapport aux petits exploitants de thé du sud. Les plantations à l'échelle commerciale devraient être restructurées afin d'attirer les jeunes et de leur permettre de travailler un jour dans les plantations." **Thilak Raj Mylvaganam, ancien député***

*"Les gens devraient avoir la propriété légale des terres qu'ils possèdent depuis des siècles. Cela sera bénéfique tant pour l'industrie que pour la population. En éliminant les méthodes inappropriées de vente aux enchères du thé, le Sri Lanka peut dépasser ses concurrents sur le marché mondial". **Devid Suren, secrétaire de l'Upcountry, nouveau syndicat démocratique marxiste***

*"L'industrie de la plantation doit être réformée pour faire face aux nouveaux défis tels que la pénurie de main-d'œuvre, les salaires, la dignité de la communauté des plantations, l'autonomisation des femmes. Pour cela, le gouvernement doit d'abord traiter cette communauté en tant que citoyenne à part entière et protéger la biodiversité dans les régions montagneuses." **Le PDG d'une entreprise de plantation***

En particulier, le modèle même de plantation doit évoluer, et certaines propositions sont faites en ce sens par des universitaires, entrepreneurs et activistes. Deux scénarios se dégagent, celui du développement de l'entreprise sociale et celui de la souveraineté alimentaire.

ENCADRÉ 2 : SCÉNARIO 1 D'ÉVOLUTION DE LA FILIÈRE THÉ AU SRI LANKA

Les plantations de thé se transforment en entreprises sociales

Certains experts de l'entreprise sociale²¹ tentent de développer ce concept et de l'adapter aux grandes plantations de thé. Il s'agirait de transformer le contrat de travail usuel en contrat de gestion signés entre une société de plantation et une entreprise sociale rassemblant des travailleur·ses -entrepreneur·es indépendant·es.

L'objectif général de ce modèle d'entreprise sociale est de transformer les plantations de thé non viables en entités commerciales rentables et durables, en apportant un changement structurel au système de gestion centenaire. Dans ce modèle, l'entreprise sociale est constituée d'un certain nombre de travailleur·ses sélectionnés sur les plantations de thé et l'entreprise sociale conclut un accord avec la société de plantation pour gérer entièrement une parcelle de thé. Dans ce contrat, le travailleur·se-entrepreneur·e social assure la cueillette, le désherbage, la taille, la fertilisation, le contrôle des parasites et des maladies, la conservation des sols, etc. L'entreprise sociale génère des revenus en vendant les feuilles de thé cueillies à la plantation. Tous les intrants nécessaires à la gestion de la parcelle sont prêtés à l'entreprise sociale par la société de plantation qui récupèrera ses coûts sur la vente de la feuille.

Une autre modalité pourra voir l'entreprise sociale conclure un accord avec la société de plantation pour développer une parcelle abandonnée mais cultivable du domaine en une unité génératrice de revenus. Ces activités génératrices de revenus peuvent inclure la culture d'épices, de légumes et de fleurs qui ont une valeur commerciale et des activités non agricoles telles que la gestion de crèches, de cliniques, d'écoles maternelles et de transports, etc. qui sont nécessaires dans les plantations. Cependant, l'entreprise de plantation continuera à assurer le pilotage technique des activités de l'entreprise sociale (entretien des terres notamment).

Ainsi, cette redéfinition des rôles de la direction du domaine et des travailleur·ses pourrait théoriquement résoudre de nombreux problèmes sociaux et économiques et rendre la plantation productive et rentable. La communauté du domaine bénéficierait de multiples avantages tels que la réduction du sous-emploi et du chômage, de nouvelles opportunités de revenus, la création de richesses sociales et une plus grande capacité de contrôler les actifs et les choix de vie.

Les sociétés de plantation bénéficieraient d'une réduction des coûts de gestion, de l'utilisation efficace des terres non ou sous-utilisées, de la

²¹ Définie ici comme une entreprise commerciale créée pour résoudre un problème social tout en gagnant un revenu par le biais d'activités commerciales.

création de nouveaux canaux de revenus par le biais de nouvelles entreprises commerciales et de l'amélioration de l'image et du profil de la société en tant que "société socialement responsable".

Différentes variations de ce système existent déjà : celui de l'*outgrower*, *contrat farmer* ou des blocs familiaux. En théorie, les *outgrowers* gagnent des bénéfices proportionnellement à leurs productions et sont libres de générer des revenus supplémentaires sur d'autres productions. Dans une étude de 2019, près d'un quart des travailleur·ses de 4 plantations étudiées étaient dans ce modèle (Chandrabose A. , *Labour in the Tea plantation Sector: A Special Reference to Privatized Large Scale Tea Estates in Sri Lanka*, 2019).

Ces systèmes ont l'avantage le/la travailleur·se libre d'organiser son travail et son temps mais ne remettent cependant pas en cause la relation de pouvoir entre travailleur·e/entrepreneur·e et industriel à qui il/elle vend ses feuilles de thé (et plus sa force de travail). En revanche, ils transforment le rôle de l'industriel dont la responsabilité est amoindrie car il/elle n'a plus la responsabilité de payer les salaires et de garantir les conditions de travail des travailleur·es/entrepreneur·es, ce qui revient en partie à externaliser ces responsabilités, et à les intégrer dans la négociation du prix de la feuille verte.

ENCADRÉ 3 : SCÉNARIO 2 D'ÉVOLUTION DE LA FILIÈRE THÉ AU SRI LANKA

Souveraineté alimentaire et restauration de l'environnement

Ce scénario s'inspire des travaux du Dr Ranil Senanayake sur les forêts analogues et la résilience des systèmes forestiers. Il fait écho à la déforestation massive qui a eu lieu au Sri Lanka dans le cadre du projet colonial, pour installer une agriculture de plantations (thé, hévéa...). De fait, en l'espace de 200 ans, un écosystème forestier a été largement remplacé par un écosystème agricole beaucoup plus pauvre en biomasse (et donc en carbone) et en biodiversité, nécessitant un apport régulier d'azote pour la fertilisation. Les effets de ce changement sont une plus grande vulnérabilité aux changements climatiques (érosion des sols, moindre capacité de rétention en eau des sols et effets sur les températures et la distribution de l'eau dans le temps).

En échange, ce système agricole fournit des matières premières exportables et rapportant des devises au pays, permettant d'importer des biens (notamment des engrais chimiques).

Un système agricole basé sur des forêts analogues²² permettrait de recréer un couvert forestier dont les fonctionnalités seraient similaires à celle d'une forêt naturelle mature, mais en se basant sur le concept d'une forêt jardin il pourrait aussi nourrir les agriculteur·trices-gardien·nes de cette forêt. Les quantités de chaque production seraient moindre par rapport à une monoculture, mais seraient compensées par une variété de productions, alimentaires et de rente.

Ce modèle, dont des formes proches existent dans de nombreux pays (jardins forêts, jardins créoles des Caraïbes, très petites exploitations très diversifiées du Kérala...) s'applique bien à des formes agraires où les exploitations sont de petite taille, et pour être envisagé à grande échelle demande que les régimes alimentaires s'adaptent à ce que le système peut produire.

Pour être viable, ce scénario demande à être bien pensé, car il repose en partie sur une technicité producteurs, et sur des changements sociaux assez profonds.

²² Le réseau international de foresterie analogue définit la foresterie analogue comme « une approche de restauration écologique qui utilise les forêts naturelles pour guider la création de paysages à la fois écologiquement stables et socio-économiquement productifs. La foresterie analogue est une forme de sylviculture complexe et holistique qui cherche à minimiser les intrants externes (...) et à entretenir les fonctions écologiques pour afin d'assurer la résilience et la productivité. »

5. Résumé des enjeux de la filière thé et analyse de la pertinence de démarche de commerce équitable

Deux niveaux d'enjeux ont été identifiés : les enjeux horizontaux, sur les territoires même de production, et des enjeux verticaux, le long de la filière de commercialisation.

Les deux territoires étudiés partagent des points communs, qui se retrouvent dans d'autres zones de production, mais sont sans doute plus accentués sur ces deux territoires.

5.1. Enjeux de la filière thé

5.1.1. Une organisation inéquitable de la production du thé

Les systèmes de production du thé sont basés directement ou indirectement sur le modèle de la plantation, modèle qui a été un des outils du système d'exploitation coloniale. La création de valeur provient d'une destruction de la forêt, pour mettre des terres nouvelles en culture, et d'une industrialisation de la production de thé, qui repose sur une monoculture et un travail de production et de cueillette réalisé par des ouvrier·ères peu qualifié·es, et un outil de production taylorisé et optimisé par rapport à la taille des exploitations. Le tout est au service de la production d'un produit de base à bas coût dans le pays colonisateur.

Ce modèle extractiviste a été maintenu après les indépendances, justement parce qu'il fait partie d'une culture de l'extractivisme qui a perduré après l'époque coloniale (et perdure encore). Le maintien de cette source d'activité et de revenu (y compris de devises pour le pays) n'a pas été remis en cause par les nouveaux États qui ont gardé la propriété des terres et les ont confiées à des entreprises publiques ou privées. Ils ont par contre opéré des aménagements pour donner un cadre de conditions de travail et de vie des travailleur·ses qui soit plus acceptable, notamment en donnant des obligations de fourniture de couverture sociale aux sociétés exploitant les plantations, et en autorisant l'activité syndicale. Cependant, les plantations ont continué d'être régies par un système à part, en partie dérogoatoire au régime national. Ceci est d'autant plus surprenant que l'économie de plantation a recédé dans d'autres filières et d'autres endroits. L'hypothèse que nous émettons est que ce maintien (qui perdure aussi en Afrique du Sud, hérité de l'Apartheid, là aussi avec des aménagements spécifiques) est lié au sentiment de supériorité sociale entre propriétaires (proches des classes dirigeantes du pays) et travailleur·ses d'origine ethnique différente et minoritaire (en Inde, au Tamil Nadu, à Assam et dans les Dooars, l'essentiel des travailleur·ses sont issues des populations tribales, classées parmi les « castes désavantagées » (other backward caste)) (Siegmann K. A., 2022).

Il apparaît aussi que cette problématique est démultipliée lorsque les travailleurs et travailleuses sont le plus en situation de vulnérabilité : travailleuses soumises à la double charge du travail productif et domestique (reproductif), populations racisées, issues de populations de travailleur·ses migrant·es, ne parlant pas la langue dominante.

La quasi-invisibilité de l'État dans la gouvernance est d'ailleurs surprenante. Bien que propriétaire des terres dans les deux cas d'étude, les négociations sont laissées aux entreprises auxquelles ont été confiées les plantations et aux syndicats globalement très faibles et parfois traversés par les mêmes tensions que le secteur du thé.

Ce système a pu être adapté par endroits : par la négociation collective (comme dans le Sud de l'Inde), ou par délitement du système (comme les plantations abandonnées, quelques-unes identifiées à Darjeeling et au Sri Lanka).

Les possibilités d'évolution de ce système dépendent d'un ensemble de forces essentiellement externes. L'effectivité des organisations syndicales (à elles seules) à faire évoluer le modèle de gouvernance est limitée et en partie liée au contexte politique local (et à l'existence d'autres causes qui dépassent la lutte syndicale par rapport aux conditions de travail), ainsi qu'à la santé économique de la filière. Certains risques externes peuvent mettre ce système sous pression et le faire évoluer de force :

- Le besoin de produire de l'alimentation localement – souveraineté alimentaire
- Le changement climatique.

5.1.2. Des prix et des revenus des producteurs et productrices trop faibles

Une conséquence directe de ce premier enjeu lié à la gouvernance est la capacité de la filière à rémunérer dignement les producteurs, productrices et travailleur·ses qui produisent les feuilles de thé, puisque partout ces revenus sont jugés insuffisants.

Le système des prix et de répartition de la valeur dans la filière thé présente plusieurs enjeux importants et spécifiques :

- i. La baisse tendancielle du prix du thé (cf Figure 4) qui pousse sans cesse à faire des gains de productivités, mais exerce aussi une pression forte à la restriction des salaires, dans un secteur où la main d'œuvre constitue une part prépondérante du coût de production (il y a très peu d'investissements, les terres sont en location de longue durée) Le niveau de fixation du prix se fait au niveau de la sortie d'usine pour du thé « préparé », il n'y a que très peu d'information (ou d'intérêt pour) sur le niveau « feuille verte » alors que c'est le produit qui fait l'objet de la 1^{ère} étape de commercialisation (en particulier pour les petits producteurs du Sri Lanka qui vendent de la feuille verte à des plantations ou usines). Or la feuille est un produit frais, qui doit être vendu et traité rapidement, cela diminue sensiblement le pouvoir de négociation des producteurs qui ne sont pas en position de négocier.
- ii. Le système des enchères qui régit 70% des échanges de thé (Viswanatan, in Siegmann, et al., 2019) ne tient absolument pas compte des coûts de production, puisque c'est un prix fixé quasi uniquement par les acheteurs.
- iii. Le découpage de la valeur ajoutée montre qu'elle est générée pour l'essentiel (à plus de 70%) dans les pays de consommation ; alors que les cueilleur·ses font l'essentiel du travail, leur part de la valeur du produit fini est seulement de quelques % (tableau 3, p.15)
- iv. Une concentration de l'aval de la filière qui n'est pas visible au premier abord : comme le marché du thé est réellement globalisé, la concentration ne se fait pas uniquement au niveau de la transformation ou de la commercialisation, mais à plusieurs maillons de la chaîne (inclus parfois la production) et souvent sur certains marchés de consommation.
- v. Le produit est mal connu des consommateurs européens ou nord-américains, qui ne consomment qu'une petite partie de la production de thé au niveau mondial : il y a donc peu de pression à faire évoluer la situation.
- vi. Enfin, la segmentation des qualités de thé (encadré n°1) est quasiment une segmentation par le bas. D'un côté les qualités principales, et de l'autre ce qui est présenté comme des sous-produits (fannings, dust) qui se retrouvent dans les produits finis qui constituent le cœur de marché du thé (sachets). Pour que le marché fonctionne, il faudrait que les prix obtenus pour les qualités principales soient bien plus élevés et compensent les prix bas des de la qualité de base.

Par ailleurs, les dynamiques qui pourraient permettre de contrer ces tendances ne sont que très peu effectives :

- il y a par exemple très peu de données secondaires sur les coûts de production du thé (données techniques ou études), par exemple pour permettre de comparer la productivité relative des variétés assamica et sinensis
- les démarches de labellisation qui ont été mises en œuvre de façon particulièrement poussée à Darjeeling (développement d'une Indication Géographique Protégée, part importante de certification biologique, nombreux autres labels très spécifiques) n'ont pas donné de résultats probants en termes d'augmentation de la valeur ajoutée.

5.1.3. L'opacité des relations commerciales et l'éloignement des acteurs

Par ailleurs, comme cela a été expliqué plus tôt (cf figure 1), même quand le thé destiné à l'Europe ne passe pas par des enchères, il passe le plus souvent par des intermédiaires (importateurs/blenders), qui agrègent des volumes et optimisent la logistique. Les pratiques d'achat en direct (et de CE) sont assez marginales. Il en résulte un éloignement fort entre marques/acheteurs et producteurs, qui est bien plus marqué que dans d'autres filières.

5.1.4. La crise climatique

Les conséquences de la crise climatique commencent à se faire sentir, et il est tout à fait possible de prédire que la crise va sérieusement affecter la productivité des terres (manque de pluie, érosion accrue ou infestations d'insectes/de maladies cryptogamiques causant des récoltes moindres), des personnes (glissements de terrain ou autres affectant la sécurité au travail, ou changement climatique affectant les prix des denrées, la santé globale) et in fine le fragile équilibre économique de la filière.

L'enjeu posé est donc celui de la résilience de la filière : sa capacité à continuer à produire, à rémunérer ses travailleur·ses et à les nourrir. Le schéma actuel semble très fragile, et peu équipé pour se poser ces questions de façon collective ou commencer à y répondre.

5.2. Les labels de commerce équitable

Les filières de commerce équitable étudiées dans le cadre de cette étude utilisent les labels suivants : Fairtrade, Symbole de Producteurs Paysans (SPP), Forest Garden Product (FGP).

Par rapport à ces enjeux, les labels de CE qui ont été étudiés dans le cadre de cette étude sont a priori en mesure d'apporter des réponses sur les trois premiers. Une étude plus poussée, label par label serait sans doute plus nuancée : si les principes du CE sont suffisamment « englobants » pour être en mesure de répondre aux enjeux de la filière, leur mise en œuvre s'avère bien plus complexe.

Cela est moins évident sur l'enjeu de la crise climatique, qui est souvent abordé de façon très ponctuelle ou laissé à d'autres labels associés (type : bio), dont la réponse à l'enjeu n'est pas non plus forcément suffisant.

| Principes fondamentaux du commerce équitable | Plus d'équité dans l'organisation de production | Prix et rémunération plus importante de la production | Rapprochement des acteurs | Réponse à la crise climatique |
|--|---|---|---------------------------|--|
| 1/ Des producteur·trices organisé·es dans des structures à gouvernance démocratique | pertinent | | | |
| 2/ Un engagement commercial pluriannuel | | | pertinent | |
| 3/ Un prix rémunérateur établi sur la base de l'identification des coûts de production et une négociation équilibrée | | pertinent | | |
| 4/ Des modes de production et d'exploitation respectueux de l'environnement et de la biodiversité | | | | A priori pertinent, mais variations de |

| | | | | mise en œuvre |
|--|------------------------------|-------------------------------|----------------------------|---------------|
| 5/ Un montant supplémentaire destiné au financement de projets collectifs (prime) | | Pertinent si niveau suffisant | Peut influencer à la marge | |
| 6/ La traçabilité des filières et la transparence vis à vis des consommateurs | Peut influencer positivement | | | |
| 7/ La sensibilisation et l'éducation des consommateurs aux modes de production et de consommation socialement et écologiquement durables | Peut influencer positivement | | | |

ENCADRÉ 4 : ENSEIGNEMENTS D'AUTRES ÉTUDES D'IMPACT - PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ÉTUDE SIEGMAN ET AL

Des effets positifs sur les revenus annexes et sur la santé et sécurité au travail, mais pas sur les salaires

La principale étude réalisée à ce jour sur l'impact du commerce équitable dans les plantations de thé en Inde et au Sri Lanka est celle menée par Siegmann, Ananthakrishnan, Joseph, Fernando, & Kulasabanatha : « Fairtrade – Certified Tea in the Hired Labour Sector in India and Sri Lanka. », publiée en 2019 par l'Université Erasmus aux Pays-Bas et réalisée pour Fairtrade International (Siegmann, *et al.*, 2019). Douze plantations en Inde (Inde du Sud et Assam) et au Sri Lanka ont été étudiées (8 certifiées et 4 non-certifiées), avec une approche méthodologique utilisant des méthodes mixtes (quantitatives et qualitatives), et un contre factuel (plantations non certifiées comparées aux certifiées). La méthodologie de l'étude permet bien de montrer l'impact du CE Fairtrade, cependant la mécanique des effets n'a pas été étudiée.

- **Les résultats ont montré que le CE Fairtrade n'avait pas d'effet sur les salaires de base.** Partout, les compléments de salaires variables (heures supplémentaires ou prime de productivité) constituent un élément fondamental de la rémunération. Ceci corrobore les résultats d'études précédentes ayant conclu que les salaires ne sont pas plus élevés dans les plantations certifiées que dans les autres, et ayant montré la difficulté des plantations certifiées à se départir des conventions collectives de branche qui fixent les salaires minimums dans la branche du thé (par État dans le cas de l'Inde, au niveau national au Sri Lanka).
- **Globalement, la prime a apporté des bénéfices aux travailleur-ses et à leurs communautés,** notamment en diminuant les dépenses des foyers (par la provision de biens ou services) et/ou augmenté des revenus annexes (financement d'activités génératrices de revenus).
- Peu de différences sont notées entre plantations certifiées et non certifiées en termes de conditions de travail, qui sont garanties dans la loi, et relativement mises en œuvre. Le fait qu'une partie du salaire corresponde à des primes fait que les salaires sont difficiles à prévoir car variables. **Cependant, les certifications d'une manière générale (pas seulement CE) semblent avoir un effet positif sur la santé et sécurité au travail.**
- Sans qu'il n'y ait de différence entre les salaires payés aux hommes et aux femmes (pour une même occupation), **une forte ségrégation professionnelle entre les sexes** se traduit par des emplois genrés ayant une structure de salaire différenciée (hommes rémunérés en heures de travail, femmes sur la base de leur productivité en montant par kg), avec des implications en termes de pénibilité et de temps disponible hors travail.
- Les relations entre partenaires sociaux ne semblent pas affectées par la certification CE. La capacité collective des travailleuses est fortement contrainte par leur manque de temps et leur manque de représentation dans les organisations syndicales. Globalement, **l'étude fait état de peu d'implication des organisations syndicales dans la certification Fairtrade,** et d'une absence de synergie entre dialogue social et certification CE (alors que c'est l'objectif énoncé dans les standards Fairtrade).

6. Comment le CE est mis en pratique sur la filière thé

Cette partie présente les principaux résultats de l'étude, qui sont analysés de la façon suivante :

- Pratiques des acteurs du CE par rapport aux normes du secteur décrites dans les parties précédentes
- Pratiques pro-actives ou innovantes de certains acteurs, qui apportent des solutions à des problématiques identifiées mais non résolues de manière systématique, y compris dans les filières de CE

Cette partie se base sur les différents entretiens réalisés auprès d'entreprises importatrices de thé du CE et sur les études de cas d'organisations de production de thé en Inde et au Sri Lanka.

6.1. Étude des pratiques des organisations de la filière thé CE

6.1.1. Études de cas

Les cas étudiés sont trois plantations de thé : deux au Sri Lanka (cas B « Plantation au Sri Lanka » et C « Petite plantation au Sri Lanka ») et une à Darjeeling (cas A « Plantation à Darjeeling »), et une coopérative de petits producteurs au Sri Lanka (cas D « Coopérative au Sri Lanka »), ainsi que 4 entreprises européennes de commerce équitable.

Dans ce document, le terme de plantation est utilisé pour parler d'une exploitation agricole qui a besoin d'avoir recours à des travailleur-ses salariées pour réaliser les tâches nécessaires à la production de thé, quelle que soit le mode de production (monoculture ou autres modes de mise en culture), par opposition à une exploitation familiale, qui n'a recours que de façon occasionnelle à de la main d'œuvre salariée.

Les deux plus grandes plantations (cas A « Plantation à Darjeeling » et B « Plantation au Sri Lanka ») sont assez représentatives de plantations certifiées en CE qui fonctionnent bien, et c'est d'ailleurs pour cela qu'elles ont ouvert leurs portes à cette étude. Elles sont toutes deux certifiées en commerce équitable et biologiques depuis plusieurs décennies et appartiennent à des groupes nationaux dans leur pays respectif.

Les deux autres études de cas (cas C « Petite plantation au Sri Lanka » et D « Coopérative au Sri Lanka ») sont atypiques et présentent des résultats prometteurs :

- une petite plantation, conduite selon un mode de culture faisant que la quantité de thé produite est limitée, et appartenant à une entreprise familiale commercialisant des produits sous sa marque. Il s'agit donc d'une filière « intégrée », à petite échelle.
- une union de coopératives de taille relativement importante (plus de 3000 membres) qui produit et commercialise des feuilles de thé fraîches (transformées par d'autres acteurs), ce qui est une situation assez rare dans les deux zones étudiées ainsi que dans le commerce équitable en Asie du Sud.

6.1.2. Degré d'implication dans les filières

Les acteurs commerciaux engagés dans des démarches de CE connaissent leurs filières et savent d'où provient le thé qu'ils achètent. Cette connaissance n'est pas la norme dans la filière thé, et se retrouve seulement dans le segment de marché des thés de spécialité ou certifiés, même si peu d'information (au-delà de certaines informations clés) sont activement recherchées.

Les entreprises européennes de commerce équitable et de thé de spécialité achètent la plupart du temps directement dans les plantations de Darjeeling et de Sri Lanka (segment A). Certaines s'approvisionnent auprès d'importateurs traditionnels, qui s'approvisionnent eux-mêmes aussi sur ce segment, mais cela est très peu pratiqué par les marques engagées en France.

Les ventes aux enchères, qui représentent la majorité des débouchés des thé de Darjeeling et du Sri Lanka conservent la transparence sur l'organisation productrice des thés (certaines filières certifiées Fairtrade, pas parmi celles étudiées ici, passent par le système de vente aux enchères, de façon encadrée par les standards), mais les achats se font sur des critères de qualité et de prix, et la structure de production est une donnée secondaire.

En ce sens, les filières de CE se détachent nettement du marché conventionnel du thé.

6.1.3. Des producteur·trices organisé·es dans des structures à gouvernance démocratique

Ce qui se fait dans le secteur conventionnel

Comme vu dans les chapitres 3 et 4, les modes d'organisation de la production sont soit le système de plantations, soit dans le cas du Sri Lanka, des fermes indépendantes de petite taille, avec un faible niveau d'organisation, et peu de structures de type coopérative dédiées à la commercialisation. Le manque d'organisation limite fortement la capacité des producteurs indépendants à participer à la gouvernance de la filière. Les gestionnaires des plantations sont par contre en position d'influencer fortement la gouvernance de la filière, au travers d'associations comme le Sri Lanka Tea Board, ou la Darjeeling Planters' Association (qui regroupe les plantations de thé de Darjeeling et gère en particulier l'appellation d'origine Darjeeling). Face à ces groupements d'entreprises, qui sont aussi des employeurs, il y a de nombreux syndicats. Ces organisations syndicales, décrites précédemment, sont des instances démocratiques de représentations des employé·es des plantations, avec toutes les limitations auxquelles ce type d'organisations peuvent être confrontées (par exemple sur la représentation des intérêts spécifiques des travailleuses). Le pouvoir des syndicats à faire évoluer la situation des travailleur·ses est limité face à des employeurs très organisés, comme le montre le niveau des salaires qui restent les mêmes quasiment partout, et à un niveau insuffisant.

Pratiques des filières de CE étudiées

Tous les importateurs interrogés s'approvisionnent auprès d'organisations certifiées. Deux des trois labels étudiés (FT et SPP) ont des critères très précis sur les formes d'organisation démocratiques requises au niveau de l'organisation de production (coopérative ou plantation)²³. Les critères FGP requièrent un processus démocratique ad-hoc quand une décision doit être prise (sans exigence d'une organisation permanente).

Dans la pratique, la plupart des importateurs interrogés s'appuient sur les certifications pour s'assurer du caractère démocratique des structures de gouvernance en place. Certains s'y impliquent plus activement, notamment si la filière est intégrée.

Les études de cas A « Plantation à Darjeeling » et B « Plantation au Sri Lanka » montrent que les structures requises par la certification, les comités de gestion de la prime CE, peuvent jouer un rôle important dans l'évolution du mode de fonctionnement pyramidal d'une plantation classique, telle que décrit au chapitre 3. Ces comités, qui requièrent un certain formalisme (élection de représentant·es, temps de réunion pris sur le temps de travail, comptes-rendus, décisions...) et regroupent des salarié·es de tous les niveaux de la hiérarchie montrent aux salarié·es « de base » que leurs intérêts et leur voix peuvent être pris en compte dans la gouvernance. On constate que l'information circule mieux, certains membres du personnel se sentent plus en mesure de participer, le management paraît plus accessible.

L'étude de cas C « Petite plantation au Sri Lanka » montre une pratique similaire, bien que plus généraliste (car non centrée sur la prime de CE) et moins formalisée, car il s'agit d'une structure de taille bien plus petite.

Pratiques innovantes identifiées

L'étude de cas D « Coopérative au Sri Lanka » montre une pratique et une organisation démocratique à la fois à plus grande échelle (3 600 membres, sur différentes zones) et plus formalisée (assemblées générales de 52 coopératives de base et de l'union, élection de représentant·es, discussion et validation de plans d'action). Sans que la taille ni le formalisme ne soient des objectifs en soi²⁴, ce niveau d'organisation a permis des avancées innovantes :

²³ Selon les standards Fairtrade, dans les deux cas une assemblée générale annuelle de tous les membres ou travailleur·ses est requise. Pour le standard SPP, une assemblée générale annuelle de tous les membres est requise.

²⁴ Les assemblées et le formalisme sont des pratiques de CE, requis par les cahiers de charges, par contre le fait de le pratiquer à cette échelle, bien que courant dans d'autres régions, est le fruit d'une volonté propre de l'organisation.

- **La formulation et l'atteinte d'objectifs stratégiques** : l'organisation est née au départ sur la volonté de commercialiser le thé de ses membres, mais la production par membre étant limitée par la taille réduite des exploitations, les revenus générés le sont aussi. C'est ainsi qu'est apparu l'objectif de diversification des productions et débouchés gérées par l'organisation, l'élargissement de la base de membres pour consolider la capacité de production dans chacune des nouvelles filières (dans un premier temps herbes et épices à quoi s'est ajoutée les produits de la noix de coco). Ce projet complexe et ambitieux a été mené à bien, et a permis entre autres à l'organisation de mieux contrôler la commercialisation de ses produits avec la mise en place de partenariats stratégiques avec des entreprises de transformation.
- **Des solidarités croisées entre membres impliqués dans les différentes filières développées** : le projet de croissance a d'abord demandé un partage de revenus de l'organisation (pour l'essentiel provenant de la prime CE) pour mener à bien l'intégration des nouveaux membres. En pratique, cela a signifié que les nombreux projets menés par l'organisation ont été répartis entre un plus grand nombre de membres, sur la base des revenus générés par la vente de thé des membres historiques.

Conjugués, ces deux effets ont permis l'atteinte d'un objectif plus politique de l'organisation, qui était l'émancipation vis-à-vis d'un partenaire commercial historique dont ils se sentaient en situation de dépendance, et à nouer un partenariat fort avec un nouveau partenaire économique, sur un modèle de partage des revenus générés par l'export, ce qui n'était pas le cas auparavant.

6.1.4. Engagement commercial pluriannuel

Ce qui se fait dans le secteur conventionnel

Comme déjà vu plus haut, l'essentiel de ventes de thé se réalisant par un système de ventes aux enchères, il n'y a pas d'engagements commerciaux pluriannuels, même si une relation peut s'établir de fait.

Dans le segment de thé de qualité, les acheteurs vont très souvent avoir des fournisseurs stables, auxquels ils vont passer commande chaque année, mais beaucoup plus rarement des engagements contractuels formalisés.

Pratiques des filières de CE étudiées

Les importateurs enquêtés ont des fournisseurs stables et des relations de long (voire très long) terme avec eux. Les contrats sont au moins annuels²⁵, dans certains cas sur plusieurs années. La stabilité de ces relations rend la communication plus fluide lorsqu'il faut soulever une problématique. Elle donne aussi une stabilité aux organisations de production, même si en général chaque acheteur représente une petite part de la production totale.

Certains acheteurs pratiquent le préfinancement, parfois à des niveaux très élevés (70% et plus), ce qui revient à fournir une facilité de trésorerie à l'organisation de production.

6.1.5. Prix et répartition de la valeur

6.1.5.1. Prix

Le stade de référence auquel est fixé le prix du thé

Ce qui se fait dans le secteur conventionnel

En pratique dans le secteur, les prix sont fixés au stade précédant l'export, en général par un système de vente aux enchères : 70% de la production mondiale, 95% de la production du Sri Lanka ; pourcentage moins élevé à Darjeeling, mais sans doute la majorité de la production. Ces prix sont publiés et constituent une référence, mais ils en sont en aucun cas connectés aux coûts de production. Dans un marché d'enchères où la quantité produite n'est pas limitée, les acheteurs sont en position de force pour influencer le prix.

Dans certains cas, notamment au Sri Lanka, il y a aussi un marché de la feuille fraîche de thé, pour les petits producteurs qui vendent leur feuille à des usines locales. La feuille de thé étant un

²⁵ Minimum requis selon le standard Fairtrade.

produit périssable, qui doit être transformé le jour de la récolte, et en général livré à proximité, il y a peu de concurrence et peu de possibilités de négociation pour le vendeur. Le prix de la feuille répercute donc le plus souvent les prix du marché du thé. La principale différence entre les deux marchés est que le thé est un produit segmenté en nombreuses qualités, ce qui n'est pas le cas de la feuille fraîche.

Pratiques des filières de CE étudiées (la construction du prix est traitée dans le chapitre suivant)

Dans les filières de CE étudiées, les prix sont fixés de gré à gré, entre acheteur et vendeur (sans passer par les enchères) pour du thé préparé. La commercialisation par les enchères est cependant possible dans les filières Fairtrade, et donc là aussi le stade de référence est le thé préparé.

Une des filières étudiées a récemment mis en place un prix minimum de la feuille verte de thé, de façon à coller de plus près aux pratiques du secteur et à encadrer le stade critique de négociation sur le prix de la feuille.

Pratiques innovantes identifiées

Certaines filières ont fixé des prix minimums (Fairtrade : origine Sri Lanka CTC, conventionnel et bio ; SPP origine Sri Lanka), mais historiquement, le niveau de fixation du prix était celui du thé préparé, au niveau FoB (sur les filières Fairtrade). Une des filières étudiées (SPP au Sri Lanka) a mis en place un prix pour la feuille verte, au niveau où elle quitte l'organisation de producteurs D « Coopérative au Sri Lanka ».

Cette pratique permet de contourner les difficultés décrites plus haut, mais surtout de s'assurer que le prix payé par le transformateur à l'organisation de producteurs couvre bien les coûts de production.

L'établissement des prix

Ce qui se fait dans le secteur conventionnel

Comme expliqué plus haut, pour l'essentiel de la filière thé, le prix s'établit dans une vente aux enchères, dans laquelle les acheteurs sont plutôt en position de faiseurs de prix.

Ce prix se base sur des critères d'offre et de demande.

Pratiques des filières de CE étudiées

L'étude a permis d'avoir accès à quelques données sur les prix réellement pratiqués dans les filières de CE, mais elles sont trop peu nombreuses (par rapport à des produits nombreux sur des gammes fortement segmentées) pour pouvoir les généraliser.

Ce qu'il en ressort c'est que, d'une part l'utilisation prépondérante de la vente en gré à gré laisse beaucoup plus de place à la prise en considération d'éléments objectifs de fixation d'un prix : par exemple le prix minimum de la feuille établi par un acheteur s'est basé sur une étude des coûts réels d'un échantillon de producteur-trices. Un autre acheteur se base sur les propositions de prix des organisations auxquelles il achète. Il en découle que certains acteurs interrogés paient des prix nettement supérieurs (parfois plusieurs fois supérieurs) à ceux pratiqués par des importateurs d'autres pays européens (CE et non CE).

Certaines pratiques de CE permettent donc de répondre aux besoins des producteurs et productrices, et d'inverser la logique de fixation du prix : de « ce que le marché peut/veut payer » à « ce qui est nécessaire pour vivre dignement de sa production ». Le prix pour la feuille décrit plus haut se situe environ 20% à 40% au-dessus du prix local de la feuille de thé non biologique (la seule pour laquelle il y ait une référence de prix).

Par ailleurs, il semble aussi que la notion de prix rémunérant les coûts de production ne soit pas totalement appropriée par les plantations, qui vendent de nombreuses qualités, et doivent donc obtenir des prix très supérieurs aux coûts de production pour certaines qualités, afin de compenser les prix des qualités basses (quasi sous-produits) que sont les fannings et les dusts. Le caractère

potentiellement protecteur d'un prix plancher peut effrayer certains producteurs car pourrait être utilisé par un acheteur pour négocier à la baisse des qualités dites supérieures²⁶.

TABLEAU 9 : RAPPEL SUR LES PRIX DANS LES STANDARDS DE CE

| Stade de transformation | Qualité | Référentiel | Prix CE | Payé par |
|--------------------------|---|----------------------------------|--|--|
| Sri Lanka | | | | |
| <i>Feuilles fraîches</i> | | SPP | Prix min. 0,67 USD/kg Prime bio 0,21 USD/kg Prime SPP 0,18 USD/kg | Transformateur (acheteur de feuilles) à l'OP |
| <i>Thé "préparé"</i> | <u>CTC</u> ; Fannings et Dust orthodoxe | Fairtrade (conventionnel et bio) | Prix min. Fairtrade 2,4 USD/kg Prix min. Fairtrade + bio 2,6 USD/kg Prime 0,5 USD/kg | Importateur |
| <i>Thé "préparé"</i> | <u>Orthodoxe</u> sauf dusts et fannings | Fairtrade (conventionnel et bio) | Prix commercial Prime 1,1USD/kg | |
| Darjeeling | | | | |
| <i>Thé "préparé"</i> | <u>CTC</u> ; fannings et dust orthodoxe | Fairtrade (conventionnel et bio) | Prix commercial Prime 0,5 USD/kg | Importateur |
| <i>Thé "préparé"</i> | <u>Orthodoxe</u> sauf dusts et fannings | Fairtrade (conventionnel et bio) | Prix commercial Prime 1,1USD/kg | |

Le label FGP n'a pas de prix minimum défini dans les standards.

Pratiques innovantes identifiées

La pratique innovante identifiée, est celle déjà mentionnée de l'établissement d'un prix minimum pour la feuille verte, qui est protecteur des coûts de production des producteurs-trices. L'établir à ce niveau contourne la problématique des différentes qualités du thé préparé. Il est sans doute aussi plus facile d'objectiver les coûts de production agricole et d'établir un plancher à ce stade-là.

Un point d'attention porte sur le champ sur lequel porte la gouvernance démocratique. Dans les plantations Fairtrade, la prise de décision démocratique porte sur la prime de CE uniquement. Dans les filières impliquant des organisations de petits producteurs, ce que l'en constate habituellement sur le café par exemple, c'est que l'ensemble de la valeur créée (prix de vente à l'export + prime) est concerné par la gouvernance démocratique, alors que sur le thé, l'étude de cas D « Coopérative

²⁶ Par exemple, un prix plancher fixé à 3 USD pourrait être utilisé par un acheteur pour négocier à la baisse une qualité qui pourrait se valoriser à 5 ou 6 USD sur le marché conventionnel. Cette peur de l'influence potentiellement négative d'un prix plancher se retrouve dans de nombreuses filières.

au Sri Lanka » montre que comme pour les travailleur-ses, c'est aussi uniquement la prime de CE qui fait l'objet d'une gestion démocratique et d'une redistribution. C'est en partie lié au fait qu'au Sri Lanka, il est légalement impossible pour une coopérative de sous-traiter une opération (elle doit donc vendre ses feuilles si elle n'est pas en mesure de les transformer), mais c'est aussi dû à un poids des pratiques traditionnelles de la filière.

6.1.5.2. Revenus

Ce qui se fait dans le secteur conventionnel

Dans les deux zones d'étude, les salaires minimums sont fixés sur un taux journalier, mais il n'y a pas vraiment de salaire mensuel normé, car le nombre de jours travaillés peut varier si la personne décide d'aller chercher un travail hors de la plantation pour quelques jours ou semaines, si la personne est malade, etc.

TABLEAU 10 : SALAIRES PRATIQUÉS DANS LES PLANTATIONS DE THÉ EN INDE ET AU SRI LANKA

| Zone | Salaire minimum (par jour) | Salaire minimum (par mois) | Revenu de subsistance (living wage) (par mois) | Comparaison / Notes |
|------------|---|----------------------------|---|--|
| Darjeeling | 202 INR (01/01/2021) (2,6 USD) | 3600 INR (46 USD) | | Estimation des travailleur-ses de l'étude de cas A « Plantation à Darjeeling » : 3,1 USD /j, soit 56 USD/mois |
| Sri Lanka | 1000 LKR (05/03/2021) (5 USD) Applicable aux « grandes » plantations de thé | 18 000 LKR (90 USD) | 27 131 LKR (136 USD) (Living Wage Coalition) | En pratique ce nouveau salaire minimum n'est pas payé par tous les employeurs. De nombreux employeurs ajoutent une prime de productivité pour les feuilles récoltées au-delà d'un quota de 17kg. |

Au-delà du salaire et des avantages sociaux (en particulier pour un revenu de remplacement après que les employé-es prennent leur retraite), plusieurs avantages importants doivent être fournis par les employeurs, dans les deux pays : le principal est le logement, mais d'autres s'y ajoutent (repas du midi au Sri Lanka, équipement de protection en Inde, etc.). Cependant, comme pour le salaire, l'application de la loi varie.

Le constat qui est fait est que les normes du secteur ne permettent pas d'atteindre le niveau de revenu de subsistance. Au Sri Lanka, dans le meilleur des cas, une cueilleuse peut gagner, en plus du salaire minimum journalier, une prime de rendement de 50 LKR/kg supplémentaire récolté, et si la récolte moyenne de 6kg supplémentaires par jour peut être faite, alors le salaire mensuel peut s'approcher du seuil théorique de 27 000 LKR. Dans tous les cas, l'atteinte de ce seuil se base sur des hypothèses de productivité supérieure à celle du salaire de base, ce qui ne devrait pas être le cas d'un salaire minimum. La situation est identique à Darjeeling, où les travailleur-ses de l'étude de cas A « Plantation à Darjeeling » estiment qu'une augmentation de 20% serait nécessaire pour vivre dignement.

Dans les deux cas, les salaires minimums sont les salaires de base effectivement pratiqués par tous les employeurs (il n’y a pas d’accord d’entreprise qui serait à un niveau plus élevé). Les syndicats n’arrivent à obtenir des augmentations qu’après plusieurs années de négociations, et ces augmentations arrivent de fait juste à rattraper l’inflation.

Pratiques des filières de CE étudiées

L’étude présentée en encadré 4, sur un échantillon large, montre que dans l’ensemble, il n’y a pas vraiment de différences de revenu entre les plantations CE et non CE.

Les cas étudiés dans le cadre de la présente étude montrent que ces employeurs n’échappent pas à la règle et la base des salaires reste équivalente à ceux de la filière conventionnelle (2% de plus pour la cas A, salaire de base au niveau du salaire minimum pour les cas B et C) avec cependant la possibilité de compléments de salaire automatiques ou plus facilement accessibles.

TABLEAU 11 : SALAIRES JOURNALIERS DES DIFFÉRENTES ÉTUDES DE CAS

| Étude de cas | A « Plantation à Darjeeling » | B « Plantation au Sri Lanka » | C « Petite plantation au Sri Lanka » |
|---------------------------|-------------------------------|--|--|
| Salaire journalier | 2,69 USD/jour | 1000 LKR/jour (5 USD) pour un quota de 12kgs | 900LKR/j (4.5 USD) + allowance variable |

Cela se traduit par différents systèmes de bonus et avantages en nature qui viennent s’additionner à ces salaires de base, sans qu’il soit possible de les chiffrer exactement.

Les systèmes de bonus identifiés incluent les suivants : quota de récolte de base inférieur au standard de l’industrie, majoration ou bonus pour la quantité récoltée, intéressement au résultat de l’entreprise, bonus de fin d’année.

Les avantages en nature (hors obligations légales des employeurs) sont souvent associés à la prime de CE et peuvent inclure :

- Des services liés à des obligations légales de l’employeur, mais dont la qualité est supérieure à ce qui se pratique ailleurs (ex. : les soins médicaux ou le logement dans l’étude de cas A « Plantation à Darjeeling »)
- Des opportunités de production vivrière (jardins potagers dans les études de cas A « Plantation à Darjeeling » et B « Plantation au Sri Lanka ») ou usufuit de l’exploitation (étude de cas C « Petite plantation au Sri Lanka »), voire d’accès à des aliments à prix accessibles (cas de la coopérative alimentaire de l’étude de cas B « Plantation au Sri Lanka »)
- Des opportunités de diversification des revenus : liées à l’activité touristique (études de cas A « Plantation à Darjeeling » et C « Petite plantation au Sri Lanka »), ou à des formations pour apprendre des compétences nouvelles, démarrer une petite activité entrepreneuriale (études de cas B « Plantation au Sri Lanka » et D « Coopérative au Sri Lanka »), augmenter la production de thé et diversifier les productions de rente (étude de cas D « Coopérative au Sri Lanka »).

Ces systèmes peuvent être assimilés à des compléments de revenu en nature, et viennent compenser des revenus de base insuffisants.

Au total, les revenus mensuels sont relativement comparables entre études de cas : environ 70 USD/mois/travailleur·se dans l'étude de cas A « Plantation à Darjeeling », environ 80 USD/mois/exploitation provenant du thé dans l'étude cas D « Coopérative au Sri Lanka ». Dans le cas D « Coopérative au Sri Lanka » les producteur·trices ne bénéficient d'aucune protection sociale mais ont sans doute accès à plus d'opportunités de diversification des revenus et une plus grande capacité de résilience.

Répartition de la valeur

Ce qui se fait dans le secteur conventionnel

Les données disponibles sur le secteur montrent que, pour Darjeeling, entre 15% (ventes aux enchères) et 30% (vente directe à un importateur ayant son propre circuit de distribution) de la valeur du produit fini reste en Inde (Rosa Luxembourg Stiftung, 2019).

A titre de comparaison : sur le marché conventionnel du café entre 24 et 30% du prix reste dans le pays de production, et ce sur des chaînes de commercialisation en grande distribution (BASIC, Café : la success story qui cache la crise, 2018).

Ces chiffres montrent d'une part que les termes de l'échange sont moins bons sur le segment des ventes aux enchères, mais aussi que la norme de commercialisation du thé en sachet crée une étape additionnelle de transformation, qui réduit la part de la valeur de la matière première dans le produit fini. L'étude du BASIC citée plus haut a montré le même phénomène sur le café en dosette.

Pratiques des filières de CE étudiées

Les chiffres étudiés montrent que les filières de CE restent globalement dans cette fourchette de 15 à 30%, y compris dans les cas où le prix payé pour le thé est élevé. Il est à noter là aussi que ce chiffre est plus élevé pour du thé vendu en vrac qu'en sachet individuel : une part plus importante de la valeur du thé en sachet est créée dans le pays où le thé est ensaché, généralement en Europe.

Pratiques innovantes identifiées

La pratique d'un prix minimum sur la feuille de thé fraîche semble là aussi apporter une réponse (partielle) à une plus grande équité dans la répartition de la valeur entre les deux premiers maillons de la chaîne (producteurs de feuilles de thé et transformateurs), et mieux encadrer les conditions de rémunération des producteur·trices de thé.

6.1.6. Financement de projets collectifs (prime)

Ce qui se fait dans le secteur conventionnel

Cette pratique n'existe pas dans les filières conventionnelles.

Pratiques des filières de CE étudiées

Toutes les filières de CE étudiées pratiquent une forme de prime de CE. C'est d'ailleurs le principal outil de CE identifié dans les filières étudiées (études de cas A « Plantation à Darjeeling », B « Plantation au Sri Lanka » et D « Coopérative au Sri Lanka »). Les filières de thé de spécialité, qui partagent beaucoup de pratiques avec les filières de CE, ne pratiquent pas de système de prime.

Pratiques innovantes identifiées

Différentes stratégies d'utilisation de la prime ont été constatées :

- 1) Amélioration des services fournis aux familles installées dans les plantations ou aux communautés villageoises
- 2) Services permettant de compenser des revenus bas
- 3) Appuis à l'augmentation de la production de thé (coopératives) et/ou à la diversification des revenus

La première stratégie se retrouve dans toutes les études de cas, et permet de compenser la faiblesse de services, notamment de services publics (services publics de proximité inexistants

dans le cas des plantations, ceux-ci sont à la charge des propriétaires²⁷). Un exemple est le service de bus dans l'étude de cas B « Plantation au Sri Lanka », qui permet à la population vivant sur la plantation de faciliter l'accès de leurs enfants aux écoles primaires locales (situées en dehors de la plantation), mais aussi de compenser l'absence de service de transport.

La deuxième stratégie se retrouve aussi dans l'étude de cas B « Plantation au Sri Lanka » et consiste à apporter un service qui permet de compenser les revenus relativement faibles, dans ce cas il s'agit d'un magasin coopératif offrant des produits alimentaires à des prix plus attractifs que ce qui est disponible sur le marché local.

La troisième stratégie est particulièrement intéressante, car elle permet de jouer directement sur le revenu. Dans l'étude de cas D « Coopérative au Sri Lanka », la coopérative organise par exemple des formations techniques (sur le compost, la biodynamie), des distributions de petit matériel agricole, des dotations en petit bétail pour la production de fumier, etc. qui permettent d'optimiser la production de thé et d'autres productions sur de petites exploitations. Cette pratique (formations) se retrouve aussi dans l'étude de cas C « Petite plantation au Sri Lanka ».

Les études de cas A « Plantation à Darjeeling », C « Petite plantation au Sri Lanka » et D « Coopérative au Sri Lanka » (et B « Plantation au Sri Lanka » dans une moindre mesure) appuient aussi la mise en place d'activités génératrices de revenus non agricoles. Dans les études de cas A « Plantation à Darjeeling » et C « Petite plantation au Sri Lanka », il s'agit d'activités liées au tourisme et à l'accueil de visiteurs sur le domaine. Dans l'étude de cas D « Coopérative au Sri Lanka », ce sont des petites activités entrepreneuriales liées aux besoins et opportunités locales qui sont soutenues. Ces initiatives de diversification des revenus hors de la production de thé sont particulièrement importantes pour diversifier les sources de revenus, et augmenter la résilience des familles de producteur·trices et de travailleur·ses.

Un point de réflexion important est celui du niveau de prime. Dans les deux cas où celle-ci est définie en valeur absolue (filières Fairtrade et SPP), elle se situe autour de 1 USD/kg de thé préparé, ou 0,5 USD/kg dans le cas des thé Fairtrade de qualité moindre (CTC, et fannings et dusts issus de la production en méthode orthodoxe). Pour un consommateur, cela représente entre 0,1 et 0,2 centime d'euro par tasse, alors que dans une tasse de café, la prime représente 0,4 centime, soit 2 à 4 fois plus. Le niveau pourrait donc éventuellement être revu sur le thé.

6.1.7. Environnement

Ce qui se fait dans le secteur conventionnel

Les pratiques du secteur du thé dans les deux zones étudiées font l'objet d'une évolution rapide. D'une part à Darjeeling la majorité de la production est conduite en agriculture biologique, et d'autre part au Sri Lanka, longtemps décrié pour son utilisation de produits phytosanitaires dangereux, est en train de changer ses pratiques sous l'effet de la crise économique intense que connaît le pays depuis 2021 (cela est impossible à évaluer, mais à titre d'exemple, le Sri Lanka Tea Board propose des appuis financiers (modestes) pour la construction d'unités de fabrication de fertilisants organiques, et la plantation d'arbres d'ombrage aux théiers).

Deux types de pratiques culturelles sont déterminantes et sont à regarder séparément pour éclairer l'analyse : le caractère plus ou moins biologique (c'est-à-dire, de façon simplifiée, s'appuyant plus ou moins sur l'utilisation d'intrants chimiques) et le caractère plus ou moins monoculturel de la production de thé.

Si la production d'engrais biologiques progresse (et plus généralement les pratiques de l'agriculture biologique), le modèle de production reste orienté sur celui de la monoculture, à laquelle s'ajoutent parfois des pratiques d'agroforesterie, le plus souvent sur un nombre réduit d'espèces d'arbres, qui servent surtout d'ombrage mais jouent aussi un rôle dans la protection des sols contre l'érosion.

Pratiques des filières de CE étudiées

Toutes les filières de CE étudiées sont aussi certifiées biologiques (soit au sens du règlement européen, soit par des systèmes faisant partie de la famille des standards biologiques reconnus par

²⁷ Ce qui est décrit ici sont des services qui vont au-delà des requis légaux sur les plantations.

l'IFOAM), plusieurs pratiquent la biodynamie ou ont des pratiques de protection de l'environnement plus poussées.

En ce sens, comme certains thés de spécialité, les filières de CE étudiées se démarquent clairement des pratiques du secteur. Ceci n'est pas valable sur tous les marchés de CE.

Pratiques innovantes identifiées

Les études de cas montrent une gradation des pratiques agricoles de prise en compte de l'environnement, qui ont pour effet de renforcer ou de créer des services environnementaux qui ne seraient pas présents sans ces pratiques²⁸. Il est important de noter que dans les études de cas A « Plantation à Darjeeling », B « Plantation au Sri Lanka » et C « Petite plantation au Sri Lanka », les pratiques s'inscrivent à l'échelle du paysage (respectivement des blocs de 250, 160 et 20 hectares), bien qu'à plus petite échelle dans le cas C « Petite plantation au Sri Lanka ». Sur un certain nombre d'effets ou de services, cette échelle permet d'atteindre des effets de masse qui ne sont pas forcément possibles dans le cas D « Coopérative au Sri Lanka », dont les pratiques, sans doute moins homogènes, sont menées sur une surface totale plus grande, mais plus morcelée et avec des distances importantes entre les zones. Pour autant, dans le cas D « Coopérative au Sri Lanka », les effets potentiels peuvent être d'une autre nature : la diffusion de techniques avec un effet incitatif ou éducatif à plus grande échelle.

Le tableau 12 ci-dessous montre que les pratiques ont des effets systémiques plus ou moins importants sur l'environnement et liste ces effets potentiels, par système (certains sont communs à deux systèmes). Cette liste ne constitue pas une évaluation précise : tout d'abord il est difficile de prendre en compte les différences d'échelle d'influence, mais l'idée de ce tableau est surtout de montrer que les différences de variétés de plantes, de profondeurs d'enracinement, d'ombrage apporté ont une influence sur la biomasse produite, la capacité à créer un environnement dans lequel d'autres espèces vont pouvoir se développer, l'infiltration de l'eau, l'évapotranspiration, etc. Ces interactions, in fine, produisent ou contribuent à des services environnementaux de plus grande échelle.

Il est à noter que très peu de ces services donnent lieu actuellement à un échange économique : dans le cas C « Petite plantation au Sri Lanka », le prix tient compte en partie de ces services, ainsi que les touristes qui restent au lodge et profitent du service d'aménité paysagère, les autres sont plus diffus et constituent à l'heure actuelle une externalité positive de ce système.

TABLEAU 12 : PRATIQUES AGRICOLES ET SERVICES ENVIRONNEMENTAUX

| Cas | B « Plantation au Sri Lanka » | A « Plantation à Darjeeling » | C « Petite plantation au Sri Lanka » |
|-----------|---|--|---|
| Photos |  |  |  |
| Pratiques | Agriculture biologique Agroforesterie avec des espèces diversifiées | Deux espaces : 1) Espace de production agricole Agriculture biologique Agroforesterie avec des espèces diversifiées sur plusieurs niveaux | Un seul espace : Agriculture biologique Forêt analogue sur 20 ha qui recrée le niveau de biodiversité d'une forêt naturelle avec une diversité de |

²⁸ La définition de services environnementaux utilisée ici est celle de service éco-systémique de l'EFESE « biens et services écosystémiques (sont) des avantages socio-économiques retirés par l'homme de son utilisation durable des fonctions écologiques des écosystèmes ».

| Cas | B « Plantation au Sri Lanka » | A « Plantation à Darjeeling » | C « Petite plantation au Sri Lanka » |
|--|---|--|---|
| | | Légumineuses et couvert végétal 2) Espace de préservation et de production d'intrants (feuilles, etc.) Forêt naturelle sur 400 ha autour des champs de thé | plantes ayant un potentiel usage commercial |
| Services environnementaux ²⁹ fournis ou auxquels le système de production contribue | <u>Fonctions écologiques :</u> Qualité du sol et fertilité (composition, structure) <u>Biens :</u> Plantes à usage alimentaire | | |
| | | <u>Fonctions écologiques :</u> Pollinisation et dispersion des semences Nurseries et nourrissage des espèces sauvages Protection des habitats et des ressources génétiques Production primaire Décomposition Résistance aux ravageurs et aux agents pathogènes Régulation des espèces exotiques envahissantes Formation des sols <u>Services de régulation :</u> Régulation de l'érosion Protection contre les risques naturels (débits de crue) Régulation du cycle de l'eau (débits d'étiage) Régulation du climat local (atténuation de la chaleur) Qualité du sol et fertilité (fourniture en azote assimilable par les plantes cultivées) Régulation des conditions de culture et d'élevage (régulation des insectes ravageurs des cultures) <u>Services culturels :</u> Récréation, aménités paysagères (cadre de vie), éducation et connaissance | |

²⁹ La nomenclature utilisée est celle de l'EFESE (Évaluation française des écosystèmes et des services écosystémiques) élaboré par le ministère de l'Environnement en 2017.

| Cas | B « Plantation au Sri Lanka » | A « Plantation à Darjeeling » | C « Petite plantation au Sri Lanka » |
|-----|-------------------------------|-------------------------------------|---|
| | | <u>Biens :</u> Biomasse végétale | |
| | | | <u>Services de</u> <u>régulation :</u> Régulation du climat mondial (séquestration de carbone) <u>Biens :</u> Plantes à usage médicinal, décoratif |

En résumé, les critères importants à valoriser dans ces systèmes de production, au-delà des pratiques d'agriculture biologique, sont la diversité et la densité des espèces végétales cultivées, abritées ou encouragées par les systèmes de production. Cependant, il est clair que la surface dont dispose chaque modèle de production donne différentes responsabilités et marges de manœuvre (une ferme d'un tiers d'hectare ne peut pas avoir les mêmes responsabilités, ni les mêmes résultats qu'un domaine de 500ha).

6.2. Thématiques transverses

6.2.1. Genre

Ce qui se fait dans le secteur conventionnel

La partie 4 montre clairement les inégalités femmes-hommes de la filière thé, et comment la filière s'est construite historiquement autour d'une main d'œuvre féminine qui pouvait être moins rémunérée qu'une main d'œuvre masculine. En ce sens, l'industrie a contribué à la continuité de ces inégalités dans le temps.

À l'heure actuelle, au-delà des niveaux de rémunération peu élevés déjà décrits, la principale source d'inégalités est celle de la division sexuée du travail. Les femmes sont ainsi beaucoup plus représentées parmi le personnel de cueillette, et les hommes occupent l'essentiel des emplois dans les usines de fabrication du thé. Ce travail est moins pénible car pas exposé aux intempéries, au terrain en pente et parfois glissant, il n'est pas non plus soumis à un objectif de rentabilité (quota de cueillette qui peut parfois être difficile à atteindre, selon le climat/les saisons, et qui dépend des pratiques agronomiques du jardin - taille, renouvellement des théiers).

Cela contribue d'une part à des inégalités de revenus entre femmes et hommes, mais aussi à des inégalités de temps de travail (les cueilleuses travaillant plus tard pour récolter plus).

Cette division sexuée du travail est liée à des préjugés sur les capacités respectives des femmes et des hommes, préjugés souvent internalisés par tous et toutes, et qui contribuent à une éducation différenciée des femmes et des hommes. Ceci pose problème au moment où certaines de ces compétences jugées masculines sont survalorisées par rapport aux compétences jugées féminines (par exemple la délicatesse et l'attention requise pour cueillir les bonnes feuilles de thé).

Une deuxième source d'inégalités est l'inégale répartition des tâches domestiques, qui pèsent sur le temps de loisir et le temps disponible pour prendre des responsabilités au sein de la communauté. C'est en partie pourquoi les femmes sont moins représentées au sein des syndicats (où jouent aussi les préjugés sur les compétences « naturelles » de leadership des femmes et des hommes, menant aussi à de l'autocensure).

Pratiques des filières de CE étudiées

Quasiment tous les acteurs de CE interrogés (importateurs et étude de cas) ont pris en compte la thématique du genre, de différentes manières selon leur sensibilité ou leur volonté d'en faire un sujet important en lien avec leur activité : souvent l'action est interne à l'organisation (pour les entreprises françaises publication et plan d'action autour de l'index égalité, promotion et femmes à des postes de direction pour plusieurs), plus rarement dans leur relation partenariale/commerciale (cas de projets à destination de femmes financés par un acheteur).

Cela ne signifie pas que les enjeux présentés précédemment ne sont plus d'actualité, mais que les acteurs rencontrés ont – a minima – une conscience de l'actualité du sujet, et la formalisent d'une manière ou d'une autre (en en parlant ou en communiquant dessus, en ayant des politiques internes ou des projets spécifiques, etc.).

Pratiques innovantes identifiées

L'exemple de pratique volontariste le plus poussé est celui de l'étude de cas A « Plantation à Darjeeling », où une politique interne depuis de nombreuses années a d'une part favorisé un environnement de travail plus sécurisé, et appuyé la représentation et la participation active des femmes à tous les niveaux notamment dans les postes de management et au comité de gestion de la prime CE. D'autres structures plus petites (importateurs, étude de cas C « Petite plantation au Sri Lanka ») ont aussi promu ou été fondées par des femmes, et jouent un rôle important de modèle dans le secteur.

6.2.2. Enjeux de gouvernance de la chaîne de valeur

Le mode de production en plantation, tel que décrit dans les chapitres 3 et 4, est selon certains interlocuteurs, à bout de souffle et non rentable, et les acteurs de la filière (dont les industriels gérant ces plantations) cherchent des nouveaux modèles. La situation décrite dans l'étude de cas B « Plantation au Sri Lanka », où la plantation cherche à développer un réseau de petits producteurs autour de la plantation ; le cas théorique décrit dans l'encadré 2 ; où les petites structures s'apparentant à des modèles « d'outgrowers » à Darjeeling (qui ont décliné la requête de participation à cette étude), sont autant d'exemples de l'actualité de cette question.

Pour clarifier les termes, la production par contrat décrit une situation dans laquelle des producteurs individuels s'engagent à produire et vendre un produit pour un acheteur, selon des conditions spécifiées. Des « outgrowers » sont une catégorie spécifique de producteurs par contrat, dont les exploitations se trouvent proches de et qui fournissent une usine locale, souvent celle installée sur une plantation.

Pour les industriels, ces systèmes ont l'avantage d'être plus flexibles et sans doute de diminuer les coûts. Pour les producteurs, c'est un peu plus d'indépendance que s'ils étaient travailleur·ses sur la plantation, avec la capacité de gérer leur temps et de pratiquer d'autres activités agricoles et non agricoles. Par contre, ce modèle ne modifie que peu les relations de contrôle de la filière : l'industriel réalise toujours l'intermédiation avec le marché et reste souvent en position de fixer les prix de la feuille.

L'étude de cas D « Coopérative au Sri Lanka » donne un modèle intéressant d'évolution et de rééquilibrage du pouvoir entre maillons de la chaîne de production depuis un modèle qui était très proche de la production par contrat (dans lequel l'acheteur gérait la logistique de production et contrôlait la certification/le certificat biologique). Le processus clé de rééquilibrage du pouvoir a été : 1) l'établissement de partenariats stratégiques avec certains acheteurs, puis 2) la diversification, d'abord de la production des membres existants, puis l'intégration de membres produisant d'autres produits pour lesquels l'organisation D « Coopérative au Sri Lanka » avait identifié un marché. Ce processus de rééquilibrage s'est fait sur un temps long (plus de 20 ans), et devrait aboutir dans un futur proche à un flux financier conséquent, par l'entrée de l'organisation D « Coopérative au Sri Lanka » au capital de son nouveau partenaire sur la transformation et l'export du thé, qui donnera lieu à un partage des bénéfices de cette activité.

L'étude de cas A « Plantation à Darjeeling » (et dans une moindre mesure l'étude de cas B « Plantation au Sri Lanka ») est aussi un exemple de rééquilibrage du pouvoir et de modification du système de management pyramidal classique. La plantation A « Plantation à Darjeeling » a fait l'objet d'une étude en 2010 qui qualifiait le système de management de clientéliste : le fonctionnement du CE était obscur et les bénéfices associés apparaissait aux travailleur·ses comme un bienfait de la direction, qui en retour obtenait une fidélité des travailleur·ses. A présent,

les mécanismes sont beaucoup plus clairs, et s'il reste des éléments de ce système paternaliste, il y a aussi une vraie évolution des modes de fonctionnement, et notamment de la circulation de l'information et de l'implication dans les décisions au sein de l'entreprise. Il y a aussi un discours de la direction sur la propriété et l'implication collective dans la plantation, qui a été suivi d'effets (par exemple l'attraction de touristes, dont les bénéficiaires reviennent essentiellement aux hôtes/travailleur-ses), et a pour conséquence une vraie implication dans le projet collectif. Cela est confirmé par les dirigeants syndicaux interviewés au Bengale Occidental : pour eux le concept et la pratique du CE peuvent effectivement transformer les relations entre propriétaires et travailleur-ses dans l'industrie indienne du thé, et ils le constatent. Selon eux, il peut en découler deux effets :

- L'amélioration du pouvoir de négociation des travailleur-ses,
- L'amélioration globale des conditions de travail et de l'intégration de la dimension de genre grâce au CE.

6.3. Synthèse

En synthèse, les enquêtes et études de cas menées et les sources secondaires consultées nous permettent de conclure que :

- La filière thé dans les deux zones étudiées présente un nombre important d'enjeux en termes d'équité, d'émancipation des producteur-trices et travailleur-ses ruraux/rurales, de durabilité des modèles de production, et des façons de fonctionner très établies qui sont difficiles à faire évoluer
- Face à cela, depuis plus de 20 ans, certains acteurs de filières de CE ont tenté de faire bouger les lignes au sein de leurs structures et de leurs filières :
 - Évolution des structures de production et de gouvernance pour un rééquilibrage des pouvoirs, encore en cours
 - Des initiatives de fixation des prix qui tiennent compte de la réalité des coûts
 - Exploration de divers moyens de compléter un revenu ou de créer des ressources alternatives
 - Promotion d'environnement de travail où l'égalité professionnelle est un réel objectif
 - Des initiatives extrêmement élaborées de durabilité et de restauration environnementale, qui demandent de revoir les modèles économiques de commercialisation
- Mais avec trois difficultés :
 - Un volume de production certifié en CE qui dépasse largement les achats et réduit donc la part de ventes en CE de nombreuses structures de production, diluant de fait l'impact potentiel du CE au niveau local
 - Des outils de CE pas entièrement adaptés aux difficultés de la filière, notamment l'absence de mécanisme systémique pour assurer un revenu décent (normalement assuré par le prix minimum, difficile à établir ici), rendu d'autant plus difficile que les volumes sont bas
 - Contrairement à d'autres filières, ces organisations n'ont quasiment pas bénéficié d'appuis externes sur le long terme, du fait de la quasi-absence d'ONGs et de programmes de développement dans les zones étudiées.
- Pour appuyer ces processus, certains responsables de plantations et d'organisations de producteur-trices demandent à ce que le CE se développe sur la filière, pour pouvoir notamment augmenter les volumes de thé vendu/de prime disponible. Par ailleurs, les responsables syndicaux demandent à être plus intégrés aux processus de certification en CE.

7. Recommandations

Ces recommandations s'adressent principalement à Commerce Équitable France, commanditaire de l'étude, ainsi qu'à ses membres.

7.1. Recommandations en termes de plaidoyer externe

Créer une coalition européenne des initiatives et acteurs du thé "durable"

Étant donné la répartition de la filière, l'échelle pertinente est celle de l'UE, où divers acteurs de la société civile ont montré un intérêt pour cette question (Thirst au Royaume Uni, Oxfam en Allemagne, DAK en Autriche notamment), et la mise en commun de ressource paraît pertinente. Aussi en lien avec les organisation syndicales nationales (qui sont en lien avec les organisation syndicales des pays de production), et des groupes de réflexion tel que « Repenser les filières ».

Utiliser, au sein de cette coalition, la directive sur le devoir de vigilance pour établir un modèle de vigilance

Cette directive n'aura pas la même signification selon les pays/régions d'origine, l'existence de sources d'information. Cette étude et d'autres permet de montrer très précisément les points de vigilance, et peut servir à construire un plan de vigilance « type » pour toute entreprise commercialisant du thé (à la fois les points d'attention et les actions à mettre en œuvre).

Proposer un forum mondial du thé

Comme il en existe un sur la banane et globalement s'inspirer de ce qui a été fait sur cette filière, qui est sans doute un peu plus comparable au thé que le cacao ou café. Le forum mondial de la banane est hébergé par la FAO et se définit comme « un espace où les principales parties prenantes de la chaîne d'approvisionnement mondiale de la banane collaborent pour parvenir à un consensus au niveau de l'industrie sur les meilleures pratiques en matière de production et de commerce durables ».

Participer à l'éducation des consommateurs sur les enjeux de la filière thé

Participer à la production et la diffusion d'information sur les problématiques de la filière thé, pourquoi le CE est pertinent, et les difficultés rencontrées.

7.2. Recommandations pour le secteur du commerce équitable

Mettre en commun les bonnes pratiques de certains, tester des alliances pour étudier les effets de ces pratiques à plus grande échelle

Des alliances peuvent permettre de voir si/comment un ensemble de bonnes pratiques peut générer des changements majeurs dans les zones de production (effet de masse).

En particulier :

- Faciliter l'échange autour du niveau de fixation des prix minimum, documenter et partager ce qui se fait sur la feuille verte, envisager de différencier assamica de sinensis, initier un travail sur le Living Income dans les principales zones de production.
- Échanger, construire des outils sur des mécanismes de prise en compte d'un salaire ou revenu durable dans le prix de vente. Faciliter la visualisation des coûts de main d'œuvre dans l'établissement des coûts, et y associer les organisations syndicales.

Dialoguer et échanger entre acteurs du CE (du Nord et du Sud) de façon à repreciser la signification du CE dans cette filière

Créer/demander/susciter des espaces d'échange sur la signification du CE dans cette filière, afin de recréer du sens, du dialogue, de la confiance

Faciliter la rencontre et l'échange entre ces organisations, les organisations de commerce équitable et les producteurs de thé du CE pour construire une vision commune de ce que devrait être le CE dans le thé. La difficulté que l'équipe de consultant-es a eue à obtenir l'accord de participation de coopératives ou de plantations de thé montre une grande distance entre les organisations de CE en France (y compris les acheteurs) et les structures de production, signe à la fois d'un manque de confiance et d'une « fatigue » vis-à-vis du CE qui, de leur point de vue, demande beaucoup d'efforts et ne remplit pas ses promesses. Ce qui apparaît aussi en creux sont des visions assez différentes du CE, qui demandent à être discutées, par exemple, lors d'un forum international du thé CE

A cette occasion, construire une théorie du changement du CE sur le thé : le décalage entre volumes produits par des organisations certifiées en CE et consommation de thé CE est si important que la solution ne peut pas venir seulement d'un accroissement des volumes en CE. La structure du marché du thé, avec de très grands volumes consommés dans des pays « émergents », non européens, est très différente de celle mieux connue du café ou du chocolat : cela demande d'imaginer d'autres modes d'action, qui élargissent le nombre de parties prenantes aux organisations de consommateurs et de CE des pays du Sud grands consommateurs de thé.

7.3. Recommandation en termes de projets et actions concrètes

Appuyer le développement de méthodes de calcul et de collecte de coûts de production

Produire des référentiels et méthodes simples pour donner une valeur aux externalités positives des systèmes de production. Appuyer la construction de méthodes et de référentiels d'élaboration de coûts de production, notamment ceux qui intègrent l'évaluation et la valorisation de systèmes de paiements pour services environnementaux.

Mobiliser les ressources de l'aide publique au développement pour appuyer l'émergence d'une gouvernance nouvelle dans la production du thé

Mobiliser pour des investissements dans le secteur comme cela se fait aujourd'hui sur le cacao avec des enjeux environnementaux et sociaux importants. Analyser les conditions pour appuyer le développement d'un secteur petits producteurs organisés sur le thé, au regard de la réalité de différents pays producteurs et des fortes capacités installées, mais aussi en considérant les mutations en cours dans le secteur.

Études à poursuivre (directement ou indirectement)

Cette étude a rencontré certains points sur lesquels peu de documentation existe. Ceux-ci pourraient faire l'objet d'études complémentaires.

- Les coûts de production du thé, notamment la feuille, de façon à produire des données publiques pour comparer les coûts, les facteurs qui vont influencer les coûts. Participer à la construction d'outils de génération de coûts de production durable du thé, sur la base de données anonymes recueillies parmi les acteurs du secteur, faciliter leur prise en main par des acheteurs.
- La valorisation des services éco-systémiques dans la chaîne de valeur du thé : comment calculer leur valeur ?
- Les politiques et pratiques de stockage du thé, et leur influence sur les cours du thé, notamment au sein de l'Union Européenne (existe-t-il des stocks ? si oui, à qui appartiennent-ils ? où sont-ils ?)

Annexe 1 : Présentation synthétique des études de cas

| | Etude de cas A « Plantation à Darjeeling » | Etude de cas B « Plantation au Sri Lanka » | Etude de cas C « Petite plantation au Sri Lanka » | Etude de cas D « Coopérative au Sri Lanka » |
|--------------------------------------|--|--|--|---|
| Pays | Inde | Sri Lanka | Sri Lanka | Sri Lanka |
| Présentation | <p>Conglomérat familial comprenant 20 autres plantations (1,5 % de la production indienne de thé en 2021), filiales dans d'autres secteurs</p> <p>Plantation historique de Darjeeling Bio depuis 1988, Demeter 1993 Certifié Fairtrade depuis 1994</p> <p>Superficie du domaine : 572 ha</p> <p>Plantation de thé : 248 ha</p> <p>Nb de travailleur-ses : 540</p> <p>Production totale : 80t/an</p> <p>15% de ventes en FT</p> | <p>Conglomérat familial, qui possède d'autres plantation (5% de la superficie de thé du pays)</p> <p>Plantation établie dans les années 80</p> <p>bio depuis le début</p> <p>Certifié Fairtrade depuis 1994</p> <p>Superficie : 163 ha cultivés</p> <p>Nb de travailleur-ses : 248 (103H / 145F)</p> <p>Production totale : 300t/an</p> <p>20% de ventes en FT</p> | <p>Entreprise familiale</p> <p>Plantation abandonnée reprise et replantée dans les années 2000 en forêt analogue³⁰, qui comprend certains des anciens théiers.</p> <p>certifié Forest Garden Product</p> <p>Superficie : 20 ha</p> <p>Nb de travailleur-ses : 24</p> <p>250 plantes d'intérêt commercial (dont le thé) + activité hôtelière (lodge)</p> <p>Production totale : quelques centaines de kg de thé</p> | <p>Union de coopératives, créée en 96</p> <p>Certifié bio depuis 97, Fairtrade depuis 98, SPP depuis 2019 et Demeter</p> <p>3600 membres dont 1800 produisent du thé + 70 salarié-es</p> <p>2 682 has, (0,73ha par exploitation)</p> <p>Production totale : 440t, l'essentiel en CE</p> |
| Collecte quotidienne | 6 à 7 kg | 16 à 24 kg | Cela dépend de ce qui est disponible | |
| Journée de travail type | 7h30. Et se termine à 16 heures avec une heure de pause déjeuner. | 8 heures | 8 heures | |
| La division sexuée du travail | Récolte effectuée par les femmes. Désherbage, la fabrication du compost, séchage et fabrication effectués par les hommes. | Femmes s'occupent de la récolte Hommes : désherbage et taille. | Hommes assument les tâches lourdes de travail (transports de matériaux lourds) les femmes assument les tâches de cueillette, de transformation des plantes et de nettoyage des terrains | |
| Formation | Une formation initiale et une formation en cours d'emploi sont dispensées à chaque travailleur-ses. | Formations régulières | Formations diverses (dont sujets techniques type compost) Formation informelle par d'autres travailleur-ses. Échanges régionaux | Formations régulières sur des sujets en lien avec la production, accompagnement par une équipe technique |
| Santé et Sécurité au Travail | - | Formation régulière et équipes en charge, également sur le harcèlement sexuel et la violence liée au genre. Risque lié à la faune (morsures de serpent, léopard) | Risques liés à la faune/flore, mais aussi protection (notamment du soleil) Pas de gestion pro-active des risques en matière de SST | - |

³⁰ La foresterie analogue est « une approche de restauration écologique qui utilise les forêts naturelles pour guider la création de paysages à la fois écologiquement stables et socio-économiquement productifs » (IAFN-RIFA).

| | | | | |
|---------------------------------------|--|---|--|---|
| Salaire journalier | 2,69\$/ jour | 1000 LKR/jour (5\$) pour un quota de 12kgs | 900LKR/j (4.5\$) + allowance variable | Cf plus bas Revenu |
| Incitation à la productivité | 0,13\$/kg supplémentaire récolté | 0,2\$ /kg au-delà de 12kg | 0,25\$/kg de thé ou quantité donnée d'autres plantes | N'existe pas |
| Bonus | 80-85 USD par an ou 20 % du salaire | Dépend du bénéfice annuel de l'entreprise | Primes de fin d'année en fonction des résultats de l'entreprise + une prime d'encouragement (2 fois/an) basée sur l'implication des travailleur·ses | N'existe pas |
| Protection sociale obligatoire | Contribution Provident Fund : 12 % du salaire, l'entreprise ajoute le même montant. Logement de bonne qualité, eau, soins médicaux | EPF + ETF (Employee Provident Fund, Employee Trust Fund) Logement (qualité variable : quelques maisons de ligne, quelques cottages) | EPF + ETF | Aucune pour les producteurs |
| Autres avantages | Riz, blé, thé subventionnés, jardins potagers Opportunités de revenus supplémentaires (chambres d'hôtes, emplois, vente de compost...) | Thé. Quelques jardins potagers Quelques formation pour lancer des activités génératrices de revenus. | Opportunités de travail dans le lodge et accès à une sorte de pourboire obligatoire ³¹ de la part des touristes + usufruit des produits de la forêt qui ne sont pas commercialisés (bois mort, plantes médicinales...) | Liés à l'appartenance à une coopérative : accompagnement technique par une équipe dédiée Liés à l'utilisation de la prime : accompagnement et prêts au lancement d'activités génératrices de revenus |
| Revenus | Si les deux membres travaillent dans la plantation, le salaire mensuel se situe approximativement entre 125 et 150 dollars. Si un seul membre travaille dans le domaine, le revenu mensuel est d'environ 65-70 USD. 65% des familles ont des sources de revenus multiples. Le revenu mensuel total est de 250-275 USD. | Revenu quotidien, bonus compris 5,8 à 7,4 USD. Soit entre 90 et 150 USD/mois (selon le nombre de jours réellement travaillés) | Les travailleur·ses ont aussi leurs propres fermes (aussi jardins-forêts) – très variable Le revenu du travail sur la plantation complète d'autres sources de revenus | Revenu annuel liée au thé : 200 000 LKR (980 USD), soit 16 700 LKR/mois (82 USD) D'autres sources de revenus s'y ajoutent, dont les montants sont variables. |
| Dépenses | Dépense moyenne/ mois USD 171 Augmentation des dépenses (téléphones portables, ordinateurs portables pour l'éducation, formation...) Difficile pour les travailleur·ses de mener une vie décente uniquement avec les revenus de la | Si deux adultes travaillent, le revenu est suffisant, mais si un seul adulte du foyer travaille, il est difficile de joindre les deux bouts. Données de décembre 2021, a changé depuis : de nombreux·ses travailleur·ses ont quitté la plantation pour chercher du travail ailleurs. | - | - |

³¹ Service charge

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| | plantation : écart d'au moins 41-46 USD par mois. Souligne la nécessité d'augmenter les salaires | | | |
| Coûts de production de la feuille / du thé | Le coût de production du thé est de 11 USD par kg (donnée communiquée) Le rendement moyen par ha est de 300 kg. Parmi les coûts de production, les salaires et autres avantages constituent 4,4 USD par kg de production de thé (donnée communiquée) | Pas de données La plantation achète une quantité non spécifiée de feuilles vertes à l'extérieur | Difficiles à évaluer dans le cadre de cette étude : le système de production est complexe (nombreuses plantes et services), et le thé n'est qu'une petite composante | Le coût de production de la feuille de thé (non transformée) est estimé à 120 LKR/kg (0,5 USD environ) Soit 2,5 USD/kg de thé attribuables à la production de la feuille. |
| Genre | Augmentation de l'égalité au travail, absence de harcèlement, meilleure représentation et participation des femmes dans les comités de prime du CE Ségrégation professionnelle Ne s'est pas traduit par un résultat positif dans la au sein des foyers, le rôle conventionnel des femmes se poursuit. Freins Rôles reproductifs. Stéréotypes quant à l'aptitude des femmes à occuper des postes de direction ou techniques | La ségrégation professionnelle demeure Structure de rémunération différente entre les femmes (en partie à la pièce pour les femmes, en partie au temps pour les hommes). Une certain niveau de prise de conscience de la part des hommes sur la nécessité de prendre en charge certaines tâches de soins (non vérifié). Mais la charge de travail domestique demeure pour les femmes Difficulté pour les femmes d'accéder aux postes élus dans les syndicats | Certaines travailleuses ne se sentent pas à l'aise pour s'exprimer et ont le sentiment que leur voix ne sera pas entendue par la direction ; elles communiquent par l'intermédiaire des hommes. Par ailleurs la responsable de production localement est une femme, issue du même village que les autres travailleur-ses, la fondatrice du projet est aussi une femme. | Fort taux de femmes membres (42%) et bonne représentation au conseil d'administration (46%). Programme d'accompagnement et prêts au lancement d'activités génératrices de revenus cibles les femmes membres (70%), qui ont moins d'opportunités de travail salarié hors de l'exploitation. |
| Prime | Montant annuel moyen : 5 000 USD Montant moyen/travailleur-se : 9 USD Répartis entre de nombreux projets : - Qualité de vie - Santé - Environnement - Activités génératrices de revenus/ soutien aux revenus | Montant annuel d'environ 30 000 USD Montant moyen/travailleur-se : 120 USD Répartis entre plusieurs, dont deux projets phares : - Bus pour amener les enfants à l'école - Magasin coopératif | Pas de système institutionnalisé de prime CE pour une structure collective (hors de ce qui a été décrit plus haut) Investissements ponctuels dans la communauté locale (ex. : bibliothèque) | Montant 2018 : 175 000 USD. Montant moyen / membre : 48 USD Nombreux programmes, dont investissements communautaires (ex. : bibliothèque), appui/conseil à la production (de thé et diversification), et infrastructure coopérative (points de collecte) ; finance aussi une partie de l'équipe technique. |
| Associativité | pas de syndicat | - 5 syndicats sur le domaine - 171 travailleur-ses sont membres | pas de syndicat | Structuration en union de 59 coopératives. Chaque coopérative |

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| | <p>les demandes des travailleur·ses sont souvent négociées directement avec la direction. Précédent propriétaire a créé un type de relation unique où les syndicats conventionnels ne trouvent pas leur place. Mais les travailleur·ses sont politiquement conscients et participent activement aux campagnes politiques, aux luttes et aux protestations pour leurs droits d'identité ethnique. La certification CE ne joue aucun rôle dans la formalisation relations employeur/travailleur·ses</p> <p>Comité de prime CE très actif.</p> | <p>Certains syndicats jouent également un rôle de représentation (politique) de la communauté tamoule et peuvent attirer certains financements gouvernementaux pour les infrastructures nécessaires. Le comité des primes du CE (68 membres) joue un rôle crucial en permettant l'échange et le développement communautaire.</p> | <p>La structuration est celle de la communauté locale L'employeur considère que les contacts réguliers avec le management rendent l'intermédiation par un syndicat non nécessaire</p> | <p>et l'union ont une assemblée générale annuelle, qui permet d'échanger, de planifier, d'élire des représentant, de valider la gestion précédente. Un conseil de surveillance veille à la bonne utilisation des fonds.</p> |
| Priorité des travailleur·ses | <p>Priorités des travailleur·ses : Augmentation des salaires (+0,5 à 1\$/jour) L'éducation des enfants Sécurité sociale Direction: Augmenter les volumes de primes / les ventes de FT + diminuer les coûts Plus de flexibilité dans ce qui est autorisé avec la prime maintenir l'intérêt des jeunes travailleur·ses</p> | <p>Priorités des travailleur·ses : L'éducation des enfants Salaires (dans le contexte de la crise économique actuelle) Direction : Maintenir le niveau de production Maintenir l'intérêt des jeunes travailleur·ses - réinventer le modèle de la plantation Développer le niveau des organisations de petits producteurs</p> | - | - |
| Marchés, relations avec les clients | <p>Peu d'informations partagées La plupart des acheteurs concluent des accords commerciaux à long terme (une partie vendue aux enchères).</p> | Idem A « Plantation à Darjeeling » | Filière intégrée : la production est achetée par une entreprise liée (qui partage les mêmes dirigeants) | 2 entreprises locales achètent et transforment la feuille, nombreux client en Europe dans le bio et CE. |
| Changement le plus important | <p>Augmentation de la participation des femmes sur le lieu de travail ; l'égalité des sexes sur le lieu de travail Sensibilisation des travailleur·ses et de la communauté à l'environnement et à la durabilité. Sentiment d'appropriation, participation Le capital social</p> | <p>Au regard des priorités formulées par les travailleur·ses, les changements les plus importants perçus sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le bus scolaire, pour permettre l'enseignement primaire - Le magasin coopératif, qui donne accès à une alimentation abordable | <p>Création d'une forêt analogue et impact sur la biodiversité (x4,5 en 20 ans pour les oiseaux) Création d'emploi locaux décents, qui complètent les revenus des fermes des employé·es et permettent aux personnes de faire des choix Promotion/visibilité de femmes dans des postes de management qui contribue à créer des modèles</p> | <p>Acquisition d'une autonomie vis-à-vis du partenaire historique dont l'organisation se considérait dépendante Mise en place de partenariats, puis prise d'intérêt dans une structure de transformation/export ayant un sens politique et économique Appui aux membres dans la diversification et l'augmentation des revenus</p> |

Annexe 2 : Études de cas

1. Étude de cas A « Plantation à Darjeeling »

1.1. Présentation

Le groupe La plantation A « Plantation à Darjeeling » fait partie d'un groupe comprenant d'autres plantations (20 domaines de thé d'une superficie totale d'environ 7 758 hectares cultivés dans 3 États de l'Inde ; représentant 1,5 % de la production indienne de thé en 2021), et l'un des pionniers de la production de thé biologique en Inde. Il est également présent en Afrique avec plusieurs plantations de thé. Le thé (à la fois sur le marché intérieur et sur le marché africain) constitue en 2021 51% des revenus de l'entreprise, qui a des intérêts dans d'autres secteurs (fabrication et l'exportation de tapis et meubles). La diversification de ses activités confère une certaine stabilité à ses revenus et à ses résultats économiques.

Le commerce équitable Bien que le volume des ventes réalisées en CE ne représente que 15% des volumes vendus, la certification CE est perçue comme une marque de prestige par l'entreprise. La certification CE aide les entreprises à améliorer leur positionnement stratégique sur le marché. Bien que l'équipe de direction ait exprimé ses inquiétudes quant aux faibles volumes de vente des produits certifiés par le CE et aux pratiques de documentation rigides du CE, elle souhaite néanmoins rester dans le marché équitable.

Chiffres clés La plantation de thé A « Plantation à Darjeeling » est l'une des plus grandes plantations de thé de Darjeeling et un des premiers jardins de thé à être certifié en CE. La superficie totale du domaine est de 572 hectares et les plantations de thé représentent 248 hectares (le reste étant de la forêt et des zones d'habitat ou de bâtiments) pour 80t de thé produites annuellement.

Certifications Le domaine dit suivre une approche intégrée et holistique de la vie et de l'environnement. Cela guide leur approche envers les employés, ainsi qu'envers la communauté environnante. Il est certifié bio et biodynamique (Demeter), en plus de Fairtrade et ISO 22000 (pour la fabrication et le traitement du thé orthodoxe).

Marchés 60% du total du thé est exporté. La majorité des clients sont des acheteurs étrangers. Les principaux acheteurs sont les États-Unis, le Royaume-Uni (plus gros volumes), le Japon (plus gros chiffre d'affaires), la France (5t/an) et l'Allemagne. Les clients sont pour la plupart des entreprises ayant des relations durables avec la plantation (plus de 30 ans pour beaucoup). Les ventes s'effectuent par une combinaison de vente directe avec les acheteurs européens et japonais et par le biais des enchères de Kolkata.

Clients Il existe deux types de clients. Le premier est celui des grossistes qui achètent du thé en vrac et le vendent à des revendeurs qui le conditionnent. Le deuxième type est celui des détaillants qui achètent du thé emballé par la plantation.

1.2. Revenus, dépenses et salaires des ménages provenant du thé

Salaires Les travailleuses reçoivent un salaire journalier de 2,69 USD, pour 6kg de feuilles récoltées, ce qui est inférieur au salaire minimum national dans l'agriculture qui s'élève à 5 USD par jour (les salaires minimums de l'industrie du thé sont fixés par des accords de branche dans chaque État). Toutes les travailleuses du domaine sont des travailleuses permanentes, et ils reçoivent un salaire toute l'année. Les travailleuses reçoivent également le même salaire pendant les mois improductifs de novembre à février (il y a une forte saisonnalité à Darjeeling). Ils reçoivent une prime supplémentaire de 0,13 USD pour la récolte de chaque kilogramme supplémentaire de feuilles (seules les meilleures cueilleuses peuvent récolter 1 à 2kg supplémentaire, uniquement en pleine saison). Les salaires sont versés tous les quinze jours. En outre, les travailleuses reçoivent des primes de 80 à 85 USD, pendant la période des fêtes de fin d'année en novembre. 12 % du salaire des travailleuses sont directement versés à un fonds de prévoyance gouvernemental, garantissant la retraite des travailleuses du thé. L'entreprise verse le même montant à ce fonds.

Avantages Outre le salaire journalier, les travailleur·ses reçoivent d'autres avantages, notamment un logement gratuit, composé d'une chambre, d'une cuisine et de toilettes avec approvisionnement en eau gratuit. L'accès à des services médicaux de proximité pour tous les membres de la famille, de la nourriture subventionnée et des rations de riz et de farine. En outre, les travailleur·ses reçoivent une somme forfaitaire pour acheter des couvertures, des chaussures et des équipements de travail, notamment des paniers de cueilleur de thé et des parapluies. La majorité des travailleur·ses résident dans les maisons fournies par l'entreprise. Ils ont également bénéficié de l'allocation de construction/réparation de logements offerte par le gouvernement de l'État. Les nouveaux travailleur·ses du domaine qui ont l'intention de construire une maison sont soutenus par l'entreprise, qui prend en charge 40 % des dépenses, et reçoivent les 60 % restants dans le cadre des programmes de logement publics. Cela aide les travailleur·ses à rénover leur maison en utilisant le soutien de l'entreprise et du gouvernement. Pendant le travail sur le terrain, il est évident que les travailleur·ses vivent dans des logements propres, beaux et relativement plus confortables que ceux des autres villages.

Revenus Dans 30 % des familles, le mari et la femme travaillent tous les deux pour obtenir un double revenu. Même si les deux conjoints travaillent dans le jardin de thé, le revenu du ménage reste faible, ce qui rend difficile la prise en charge des coûts supplémentaires tels que les dépenses scolaires. Les familles où le mari a pu trouver un emploi en dehors du jardin de thé (charpentier, chauffeur ou agent de sécurité) sont comparativement mieux loties, étant donné que les salaires courants sont d'environ 5,6 USD par jour. L'enquête a montré que seules quelques familles de travailleur·ses dépendent uniquement des revenus provenant des salaires du thé. Dans chaque famille, les enfants adultes partent travailler à Darjeeling ou dans les environs. Certains des enfants instruits travaillent comme aides-soignants, réceptionnistes d'hôtels, esthéticiennes, professeurs et agents de sécurité. Cette tendance a été évidente dans la période post-2010 en raison de la forte augmentation du coût de la vie. Le programme de bourses d'études offert par le domaine dans le cadre de la prime du CE a joué un rôle essentiel dans les possibilités d'études supérieures de leurs enfants. Au cours de l'enquête, des membres de la troisième génération de travailleur·ses du domaine ont été rencontrés, qui ont un niveau d'éducation et un statut social relativement élevés. Ils connaissent bien les normes du CE et ses caractéristiques uniques. 65% des familles ont des sources de revenus multiples autres que les salaires du thé. Elles ont un revenu mensuel d'environ 250 à 275 USD. Environ 35% des familles dépendent uniquement des salaires de la plantation, qui représentent 125 à 130 USD par mois pour deux salaires.

TABLEAU 14 : REVENUS DES FOYERS

| Salaires mensuels du thé | Autre revenu | % des foyers concernés |
|--------------------------|--------------|------------------------|
| USD 125-130 | - | 35% |
| USD 125-130 | USD 125-150 | 65% |

Source : Enquête

Conditions de vie Les conditions de vie des travailleur·ses sont meilleures que dans les domaines similaires de Darjeeling. Les maisons sont petites, mais belles, construites avec des matériaux respectueux de l'environnement. Les maisons et les cours sont soignées et propres. Chaque foyer a son propre jardin. Il y a une petite pépinière et chaque foyer cultive des légumes biologiques, ce qui réduit les dépenses alimentaires. L'importance de la culture de légumes biologiques revient régulièrement lors des réunions mensuelles des comités de la prime du CE.

La prime du CE a un impact positif sur l'accès à des biens de première nécessité et sur la génération de revenus complémentaires pour les travailleur·ses. Elle permet notamment l'achat de lampes LED, de bouteilles de gaz de cuisine, des radiateurs, mais aussi de vaches et de chèvres. Ce qui a permis de réduire les dépenses des foyers, et parfois de générer des revenus supplémentaires pour les familles (vaches et les chèvres).

Un autre projet intéressant initié grâce au CE est le projet de tourisme chez l'habitant. À l'heure actuelle, 21 familles de travailleur·ses accueillent chez elles des hôtes. Cette initiative est devenue un projet d'éco-tourisme bien connu dans la région. Les travailleur·ses ont reçu une aide sous forme de microcrédit pour acheter les meubles et les rideaux nécessaires au séjour chez l'habitant. Le coût par chambre et par nuit est de 20 USD pour un couple. Un montant symbolique est partagé avec la direction et le reste peut être utilisé par la famille d'accueil. Avec un taux d'occupation de 60%, les familles gagnaient environ 400 USD par an avant la pandémie.

Épargne Tous les travailleur·ses du jardin ont leur propre compte bancaire. 62% des personnes interrogées n'ont pas d'épargne pour l'avenir car leurs revenus sont limités. 30% des personnes interrogées ont des économies. La majorité des familles ont l'intention d'utiliser leurs économies pour l'éducation supérieure de leurs enfants. Il est intéressant de noter que moins de 10% des personnes interrogées ont déclaré que leurs économies seraient utilisées pour le mariage de leurs filles. Ce chiffre s'écarte de la tendance générale des parents ruraux indiens qui utilisent souvent leurs maigres économies pour le mariage de leurs filles.

Le changement des perceptions concernant l'épargne, l'investissement et le mariage des filles est notable. L'éducation et la garantie d'un revenu régulier pour leurs enfants sont perçus comme la principale préoccupation des travailleur·ses, en particulier des travailleuses.

En comparant avec les ménages ayant un revenu supplémentaire autre que le thé, on constate qu'il est difficile pour les travailleur·ses de la plantation de dépendre uniquement de leur salaire pour vivre décemment. Les besoins mensuels du ménage comprennent la nourriture, l'éducation, les soins de santé, les vêtements, le transport, le carburant, etc. Parmi ceux-ci, l'entreprise assure la sécurité alimentaire à un taux subventionné, une petite bourse pour l'éducation des enfants, des soins de santé gratuits et des dispositions pour le microcrédit. Cependant, cela est insuffisant pour une famille moyenne qui n'a pas d'autres revenus supplémentaires. Lors des entretiens et des discussions de groupe, les travailleur·ses ont déclaré que l'éducation des enfants, les frais de transport pour aller à l'université, l'augmentation du prix du gaz et de l'électricité affectent le budget mensuel des travailleur·ses.

Budget des ménages D'après les entretiens, les dépenses moyennes minimales par mois et par ménage sont estimées à environ 170 USD (dont plus d'un tiers pour la nourriture). Étant donné que 35 % des travailleur·ses dépendent uniquement des salaires versés par le domaine, qui s'élèvent à 125-130 USD par mois, il existe un écart d'au moins 40-45 USD. Il s'agit donc d'un problème grave pour les familles qui ne peuvent pas joindre les deux bouts avec les seuls salaires reçus du domaine.

Les pratiques du CE ont transformé l'état d'esprit des membres de la communauté et ils sont désireux d'investir dans l'éducation, le renforcement des compétences et dans la recherche de meilleures opportunités d'emploi. Mais les salaires du thé sont insuffisants pour faire face aux dépenses supplémentaires. C'est pourquoi les travailleur·ses essaient diverses méthodes pour combler le manque de revenus : élevage de bétail, aviculture, culture de légumes biologiques, couture, broderie, etc. Ils empruntent souvent de l'argent aux groupes d'entraide gérés par le gouvernement local. Une augmentation marginale des salaires pourrait avoir un effet positif sur la vie des travailleur·ses.

1.3. Données économiques

Le rendement par hectare est de 1996 kg (de feuille verte). La production annuelle de thé par travailleur·se est de 180 kg (de thé préparé).

Bilan Le marché principal est celui de la vente directe à des acheteurs internationaux, et 40 % du chiffre d'affaires total provient des ventes à destination du marché national. Le capital total de la société est de 335 134 USD. Le revenu total de la plantation en 2020-21 était de 1 150 315 USD et les dépenses totales de la société au cours de la même période étaient de 1 665 144 USD. Par conséquent, l'entreprise subit une perte de 514 829 USD. Il est intéressant de noter que le montant total dépensé pour les avantages sociaux, les salaires et les dépenses connexes représente près de 45,25% des dépenses totales de la société. Malgré la situation du dernier exercice financier, la plantation n'a pas réduit les activités de développement social et communautaire qu'elle menait auprès des travailleur·ses.

La production totale de thé au cours de l'année dernière était de 80t (25t entre mars et juin, 40t entre juin et septembre, et 15 t entre octobre et décembre).

Coûts Le coût de production du thé est de 11 USD par kg et le rendement moyen par hectare est de 300 kg. Parmi les coûts de production, les salaires et autres avantages constituent 4,4 USD par kg de thé produit. Le reste du coût comprend les dépenses en fumure organique, les dépenses en pépinière, la lutte contre les parasites, les activités de régulation de l'ombre, l'application de nutriments, les dépenses en sacs de transport des feuilles et le coût de l'équipement de base, notamment les seaux, les pulvérisateurs, les instruments de pesage, les charrettes à bras, etc. Les dépenses réelles n'ont pas été partagées par le gestionnaire du domaine.

Efficiences du CE La direction de l'entreprise est critique à l'égard des normes et règlements rigides du CE et se plaint des coûts administratifs élevés liés aux audits et à la gestion du CE en interne. Par exemple, la prime moyenne annuelle du CE pour les 5 dernières années était légèrement supérieure à 5000 USD, alors que le coût de certification était d'environ 4000 USD et le coût du logo d'environ 100 USD par an. Ces coûts sont relativement élevés et ne permettent pas à l'entreprise de gérer les activités de développement communautaire qu'elle entend poursuivre. L'équipe de direction a fait valoir que le montant de la certification devrait être ajusté en fonction du volume total des ventes. En outre, elle attend une intervention proactive des réseaux de CE dans les activités de terrain, allant du renforcement des capacités à l'augmentation du volume des ventes sur le marché européen.

Mise en œuvre du CE La prime annuelle du CE est très faible. Cependant, l'entreprise tient à utiliser cette prime au profit des travailleur·ses et de leurs familles. Le conseil d'administration du groupe examine périodiquement les opérations et la mise en œuvre des pratiques du CE, et les systèmes de contrôle interne. D'après la visite sur le terrain, il est évident que la société valorise les instruments du CE à l'égard de tous les membres de la communauté, du personnel et des travailleur·ses. Les principes fondamentaux et les codes de conduite du CE ont été affichés dans les bureaux du domaine, du centre de traitement et des centres de collecte. En outre, chaque membre du personnel est informé oralement de la nécessité de suivre strictement les pratiques fondamentales du CE dans chacune de ses activités. L'entreprise interdit strictement le travail des enfants et les droits fondamentaux des travailleur·ses sont respectés.

Le comité de la prime du CE Ce comité est constitué par les travailleur·ses eux/elles-mêmes. La direction du domaine n'a aucun contrôle direct sur la constitution, le fonctionnement et le processus décisionnel du comité des primes du CE. Chaque année, le comité de la prime du CE - anciennement appelé comité mixte - est élu par les travailleur·ses. Il compte 24 membres (16 des 24 membres du comité sont des femmes). Le comité reflète la prédominance des travailleuses afin d'assurer une gouvernance représentative et démocratique de l'utilisation de la prime. Il se réunit une fois par mois. Lors de la réunion mensuelle, il décide des activités à mener, des programmes de sensibilisation à organiser, des bénéficiaires à identifier, etc. Le comptable et le gestionnaire du domaine assistent à la réunion du comité de la prime du CE mais n'interviennent pas dans les affaires courantes du comité. L'utilisation de la prime est déterminée chaque année par le comité de manière démocratique. Les priorités changent chaque année en fonction des besoins et des demandes des travailleur·ses et de leurs représentants au sein du comité. Tous les six mois, les représentants élus de chaque comité local se réunissent au sein d'un Comité central afin d'échanger des informations et de conduire des discussions permettant de décider des activités à entreprendre pour la période à venir. Lors de l'assemblée générale annuelle à Kolkata, les décisions sont prises concernant l'allocation effective de la prime du CE par les représentants des comités locaux et la direction de la société mère. Même si le revenu réel de la prime du CE est relativement faible, les travailleur·ses ont exprimé une grande appréciation du CE et ont accordé une grande importance au fait que leur jardin soit certifié en CE.

En observant la pratique du CE dans le domaine, on constate que la structure traditionnelle de la relation patron-client dans le secteur des plantations de thé est en train de se transformer vers une gouvernance plus démocratique et une participation des travailleur·ses. Bien que le salaire et les droits de base soient encore relativement faibles, il existe un sentiment de propriété collective et de fierté parmi les travailleur·ses. Ce changement de perception parmi les travailleur·ses est également lié à plusieurs éléments interdépendants :

- L'amélioration du quotidien, par la fourniture de moyens de subsistance de base, des mesures de sécurité sociale, des mesures de protection spéciales en cas d'urgence,

- la participation des travailleur·ses au processus de prise de décision et
- la création d'un esprit de communauté et de solidarité entre les travailleur·ses.

1.4. Droits humains

Si l'on considère les droits humains fondamentaux et les droits des travailleur·ses, il est évident que le domaine respecte strictement les principes fondamentaux du CE et la loi sur le travail dans les plantations du gouvernement indien. Lors des entretiens et des discussions de groupe, aucun·e travailleur·se ne s'est plaint d'une quelconque violation de ses droits. Mais il faut noter que le taux de salaire est encore faible par rapport à la moyenne nationale de plus de 5 USD par jour.

Discrimination Les managers traitent les travailleur·ses sans discrimination. Lors des entretiens et des discussions de groupe, aucun·e travailleur·se n'a rapporté de cas de harcèlement sur son lieu de travail, sous quelque forme que ce soit. Il existe un lien de confiance et de compréhension mutuelle entre les travailleur·ses, les superviseurs et les directeurs. Il est évident que le sentiment d'appartenance est élevé dans la communauté, contrairement aux autres plantations de thé du pays. Il existe des mécanismes efficaces pour le système de traitement des plaintes qui incluent les représentants des travailleur·ses, des superviseurs et des directeurs. Les relations entre les travailleur·ses et leurs supérieurs ne sont pas déterminées par des pratiques bureaucratiques rigides (que l'on retrouve souvent dans le secteur).

Il existe deux types de postes différents dans les jardins de thé : (1) les postes de bureau et les postes techniques, et (2) les ouvriers agricoles. Alors que les postes d'employés de bureau et les postes techniques sont pourvus par des processus de recrutement normaux, les postes d'ouvriers agricoles sont transmis par les liens du sang. Les participants aux discussions de groupe ont confirmé que l'exploitation maintenait de bonnes normes de travail et ont exprimé à plusieurs reprises leur satisfaction à l'égard de la direction actuelle. Les salaires et les rations étaient généralement reçus à temps. Les heures supplémentaires rémunérées ne sont accordées qu'aux travailleur·ses de l'usine et non aux cueilleuses de thé. Pour quatre heures supplémentaires, les travailleur·ses de l'usine bénéficient d'un jour complet de congé payé.

La politique du domaine consiste à promouvoir la participation et la représentation des femmes dans chaque activité. Les travailleuses sont promues à des postes de supervision sur le terrain, une pratique unique qui n'existe pas dans les autres domaines du district. Les travailleuses sont également recrutées et promues pour des tâches de bureau et de comptabilité. En outre, les enfants des travailleur·ses sont considérés pour des emplois de bureau dans l'entreprise.

Travail des enfants Il existe une politique sur le travail des enfants, qui stipule qu'aucun enfant ne sera impliqué dans la production de thé et que cette politique sera strictement respectée. Une preuve documentaire de l'âge est obligatoire pour tous les postes de l'entreprise, qui veille à ce que les enfants de moins de 16 ans ne soient pas recrutés pour un quelconque emploi au sein de l'entreprise. Des inspections et des contrôles périodiques sont effectués pour vérifier ce point. Les travailleur·ses commencent généralement à travailler vers l'âge de 25 ans, l'âge maximum d'admission étant de 30 ans. Néanmoins, comme les deux parents travaillent souvent, les enfants peuvent se retrouver à effectuer une quantité importante de travaux ménagers, notamment s'occuper des jeunes frères et sœurs et préparer les repas.

Congés Chaque travailleur·se a droit à 12 jours de congé occasionnel, 20 jours de congé maladie. En outre, ils bénéficient de 15 jours de vacances deux fois par an pendant la saison des festivals. Les heures supplémentaires sont calculées et dûment payées en même temps que le salaire.

Services de base Des routes propres desservent toutes les localités. Les routes sont construites avec l'aide de l'administration locale. Il y a une clinique de soins de santé dans les locaux de la plantation. L'entreprise fournit également des soins de santé préventifs et des vaccinations aux travailleur·ses. Il y a des crèches, des écoles maternelles et trois écoles primaires dans le domaine pour les enfants des travailleur·ses.

La direction fournit des conseils en matière de santé et de sécurité au travail. Les travailleur·ses reçoivent gratuitement des parapluies, couvertures, imperméables, gants, chaussures etc. Des toilettes propres se trouvent dans les locaux du domaine et dans les établissements des travailleur·ses.

Les travailleur·ses sont libres d'adhérer à des syndicats, des partis politiques et d'autres associations. Il n'y a aucune restriction de la part de la direction.

Scolarisation Lors de l'entretien, presque tous les travailleur·ses ont déclaré que leurs enfants étaient scolarisés. Lors des entretiens, 53% des personnes interrogées ont déclaré que leurs enfants avaient terminé l'enseignement secondaire supérieur. En outre, 18 % des travailleur·ses ont déclaré avoir scolarisé leurs enfants jusqu'à l'obtention d'un diplôme. Seuls 8 % des travailleur·ses ont dû interrompre l'éducation de leurs enfants en raison d'une crise financière ou pour d'autres raisons. Lors de l'entretien, 21 % des personnes interrogées ont déclaré que leurs enfants avaient terminé ou étaient en train de terminer leurs études ou de suivre d'autres cours professionnels. Dans l'ensemble, il est évident qu'il y a un changement progressif parmi les travailleur·ses pour éduquer leurs enfants et obtenir de meilleures opportunités d'emploi en dehors du domaine. La bourse d'études fournie grâce à la prime du CE agit certainement comme un catalyseur pour accroître la sensibilisation à l'éducation. Il s'agit là d'un impact tangible du CE.

Le domaine gère également une bibliothèque dans le village qui offre des cours gratuits d'informatique et de langues à toute personne intéressée, ainsi qu'une crèche pour les enfants de moins de 3 ans. L'entreprise délivre également des fournitures de bureau et des uniformes gratuits aux enfants de l'école publique locale.

Santé La clinique ou le dispensaire existe depuis l'installation de l'usine de thé, avec un superviseur médical et plusieurs employés. La plupart des paramédicaux employés sont des femmes, qui ont été envoyées par l'usine pour suivre une formation médicale. Des bilans de santé gratuits sont effectués deux fois par semaine par un médecin itinérant. Des prêts médicaux sont accordés à taux zéro et un des campagnes de vaccination gratuites sont organisées régulièrement. Le médecin visiteur, qui travaille depuis deux ans, a déclaré :

"La fièvre virale, les maladies de la peau, l'hypertension, etc. sont des affections courantes. La malnutrition n'a jamais été un problème ici, tout le monde est en bonne santé. Elle est généralement observée dans d'autres domaines".

Le responsable du dispensaire et pharmacien, qui est également membre du comité de la prime CE, a déclaré :

"En cas d'accident, les travailleur·ses se rendent à l'hôpital public de Kurseong. Les factures sont remboursées par l'entreprise, mais dans le cas des hôpitaux privés, elles ne sont généralement pas remboursées. Il y a bien sûr des exceptions à cette règle. Par exemple, l'une de nos travailleuses a dû subir une opération du sein dans un hôpital privé qui disposait de l'équipement nécessaire, dont le coût a été entièrement pris en charge par l'entreprise."

Autres opportunités Parmi les autres plans de développement de la communauté, le jardin offre aux jeunes chômeurs des possibilités d'emploi indépendant, comme la plantation d'arbres, la fabrication de compost, le travail de guide pour les touristes afin de transmettre les connaissances du domaine aux personnes extérieures.

Umesh, un chauffeur à temps partiel et travailleur occasionnel dans le domaine remarque :

"Bien que ce soit plus laborieux physiquement que de conduire une voiture, je resterai quand même associé au domaine car les avantages qui sont donnés aux travailleur·ses sont abondants. Je ne pourrais pas m'offrir ces avantages en tant que chauffeur indépendant."

Par conséquent, la pénurie de main-d'œuvre n'est pas un problème très courant dans le domaine. Comme le domaine investit dans sa main-d'œuvre, il en résulte une grande estime de soi chez les travailleur·ses. Dans le cas des travailleur·ses retraité·es, une pension mensuelle de 1000 roupies (environ 13 USD) est versée par le domaine.

1.5. Organisation du travail

Horaires Une journée de travail typique commence à 7h30. Il y a une heure de pause déjeuner pour chaque travailleur·se. Les cueilleur·ses rentrent chez eux/elles pour déjeuner ou prennent un repas rapide fourni par l'entreprise. La cueillette se termine vers 16 heures.

Activités Le domaine est constitué de cinq divisions. Les cueilleurs de thé sont répartis en équipes (de 6 femmes chacune) et un·e chef·fe d'équipe les guide. Elles récoltent une zone spécifique durant un cycle de 3-4 jours. Les hommes désherbent généralement dans les zones où les cueilleuses de thé ne travaillent pas. Il y a environ 90 à 95 travailleuses dans chaque division. Les heures sont contrôlées par les chef·fes d'équipe et les feuilles de thé récoltées sont pesées par les superviseur·ses de chaque division. Une fois la cueillette terminée, les travailleur·ses transportent le sac sur leur dos jusqu'aux centres de collecte les plus proches, où les superviseurs pèsent les feuilles. Les feuilles collectées sont transportées à l'usine à l'aide de petits camions.

Formation Une formation est dispensée aux nouveaux travailleur·ses par les membres les plus anciens de l'équipe. Des formations sont organisées régulièrement et les travailleur·ses reçoivent une formation d'initiation pour apprendre à cultiver, à cueillir et à appliquer des engrais organiques. Les travailleur·ses reçoivent également des formations régulières sur la santé et la sécurité, les premiers secours et l'hygiène, ainsi que sur la protection de l'environnement et la déforestation. Cependant, il n'y a pratiquement aucune possibilité de recevoir des formations pour un développement professionnel plus poussé. Certaines participantes ont mentionné que certains travailleurs masculins avaient également suivi des formations de conduite.

Évaluation Les performances des travailleur·ses sont évaluées périodiquement par les superviseurs et le directeur du domaine. Les travailleur·ses efficaces et proactifs sont promus sur la base de leurs performances globales, de leur attitude envers la conservation, de leur participation aux programmes de développement communautaire et de leur capacité à apprendre de nouvelles choses.

Santé et sécurité La direction prend en charge tous les frais et les coûts liés aux accidents du travail. Le traitement dans le centre de santé est gratuit. En outre, les travailleur·ses font partie du régime d'assurance maladie fourni par l'entreprise auxquels ils cotisent. Les accidents du travail ne sont pas courants dans le domaine.

Dialogue social Selon les travailleur·ses, la pratique des relations cordiales entre les travailleur·ses et la direction a été établie par l'ancien président du groupe qui a reconnu que les travailleur·ses sont la ressource principale de l'entreprise. L'éthique de la plantation s'articule autour de deux éléments majeurs - les personnes et la nature - et de la gestion efficace de ces deux éléments. Par conséquent, le système de valeurs était en place avant la certification du CE et c'est grâce à cet héritage que le domaine a pu s'adapter aux pratiques du CE. Si l'on compare avec d'autres plantations, il est évident que les travailleur·ses sont plus libéré·es, heureux et satisfait·es, principalement en raison de l'esprit d'unité entretenu par l'entreprise.

1.6. Utilisation de la prime du CE

Activités Les activités suivantes sont menées dans le domaine en utilisant la prime du CE :

- Bourse d'études pour les enfants de travailleur·ses pour l'enseignement supérieur. Le montant est de 75 USD par an et par étudiant.
- L'électricité a été apportée aux sept villages du domaine, à leurs 430 foyers et à leurs 1 560 résidents.
- Six travailleuses ont été formées aux techniques de base de la profession de sage-femme, et à l'éducation sanitaire.
- Des prêts éducatifs et médicaux sans intérêt ont été mis à disposition.
- Des boîtes de tiffin (déjeuner) chaudes et des couvertures pour tous les travailleur·ses.
- Des événements sportifs pour la communauté sont organisés
- Programmes de sensibilisation Covid-19 et distribution de masques, de médicaments et de désinfectants.
- Une campagne pour mettre fin à l'utilisation du plastique dans les locaux du domaine.
- Gestion des déchets par des méthodes biologiques
- Fourniture de rations supplémentaires pendant le confinement
- Assistance médicale aux malades du cancer
- Promotion des chambres d'hôtes

- Promotion du développement des compétences et des activités génératrices de revenus parmi les travailleur·ses
- Un fonds de prêts renouvelables à faible taux d'intérêt pour permettre aux travailleur·ses d'installer des toilettes à chasse d'eau, d'agrandir leurs maisons de quatre pièces ou de créer de petites entreprises. Certains travailleur·ses ont contracté des prêts pour acheter des poulets, des chèvres ou du bétail pour les œufs, la viande et le lait, car le lait de vache biologique se vend très cher à Kurseong. Près de 3000 litres de lait sont produits par jour et sont vendus à un prix supérieur de 30%, car il est biologique.
- Un certain nombre de travailleur·ses ont installé des cuisinières à gaz qui sont alimentées par le méthane produit dans les usines de biogaz à partir de la bouse de vache. Le surplus de fumier est ajouté au tas de compost que toutes les familles entretiennent et que le domaine achète comme engrais biologique pour les théiers. Les villageois de la plantation possèdent près de 1000 vaches qui produisent 1200 tonnes de fumier.

Dans l'ensemble, en analysant la mise en œuvre des principes du CE dans le domaine, les aspects suivants méritent d'être mentionnés :

- Investissement de la prime pour améliorer la compétence et l'avenir des travailleur·ses.
- Un effort est fait pour favoriser un environnement stimulant, qui se reflète dans les opérations sur le terrain et en usine, le contrôle de la qualité, les incitations offertes, la promotion, les initiatives de développement des ressources humaines, les programmes de conservation et de moyens de subsistance durables.
- L'entreprise déploie des efforts constants pour diffuser les connaissances sur l'agriculture biologique et les principes biodynamiques. Les travailleur·ses sont sensibilisés pour assurer la conservation de la biodiversité dans le domaine et l'utilisation durable des ressources naturelles. Il existe un petit système de récompense pour les enfants qui collectent les déchets plastiques. Une autre activité est la formation à la fabrication de compost.
- Pour le développement et l'épanouissement professionnel des enfants du domaine, l'entreprise propose des activités sportives, un centre informatique, une bibliothèque, un centre de loisirs et des bourses d'études supérieures
- Le domaine dispose d'un vaste programme de conservation des forêts et de la biodiversité. Les forêts du domaine sont gérées avec la participation de la communauté. Un tiers de la superficie du domaine est couvert de forêts. Cela garantit que la contamination chimique provenant d'autres domaines n'affecte pas la zone cultivée.

Prise de décision Les travailleur·ses ont exprimé une certaine insatisfaction à l'égard du processus de prise de décision concernant les projets de prime du CE, déclarant que "seules les petites choses sont réalisées", tandis que des idées plus globales qui ont été soulevées depuis plusieurs années sont souvent ignorées. Aucun des travailleur·ses participant au focus group n'était pleinement conscient de la manière dont les décisions finales étaient prises. Les travailleur·ses ont exprimé que l'argent de la prime du CE devrait être utilisé à différentes fins, comme la construction de routes, l'installation de centrales solaires, la construction de cantines, l'amélioration de l'approvisionnement en eau, le soutien à l'éducation et l'achat d'une ambulance. Cependant, ces demandes d'utilisation de la prime n'ont pas été acceptées par la direction, car il s'agit en partie de services qui sont des obligations légales de la direction (et ne peuvent donc pas être financées par la prime). La prime du CE ne doit pas être utilisée pour couvrir ces coûts. Il s'agit aussi d'engagements financiers plus important que le montant de prime dont dispose le comité.

Le CE donne des responsabilités aux travailleur·ses par le biais du Comité de la prime CE. Traditionnellement, il n'y a pas beaucoup de participation communautaire dans les plantations de thé. Grâce à leur participation au Comité de la prime CE, les travailleur·ses se réunissent régulièrement pour discuter des besoins de développement individuels et communautaires et ils doivent proposer des idées et se mettre d'accord sur la manière dont la prime du CE est allouée. Les membres du Comité de la prime CE ont décrit les nombreux changements progressifs intervenus depuis la création des comités. Ils ont mentionné qu'auparavant, les membres n'avaient aucune information, connaissance ou conscience de la prime du CE, alors qu'aujourd'hui, ils sont familiarisés avec le fonctionnement du comité et sont conscients du montant de la prime disponible. Bien que la direction soit toujours perçue comme le principal décideur lors de l'assemblée générale de Kolkata, les représentants du comité ont augmenté leur voix pour influencer les décisions. Néanmoins, le CPE présente encore des faiblesses considérables. Dans de nombreux cas, les travailleur·ses manquent d'expérience dans ce type de structures et ils/elles ne

sont pas toujours conscient·es de leurs responsabilités au sein du comité. Ainsi, la direction a toujours eu une grande influence sur la sélection des représentants du comité et a rejeté de nombreuses propositions avancées par les travailleur·ses.

S'il peut y avoir de bonnes raisons de limiter le mandat des représentants au sein du Comité de la prime CE à un maximum de trois ans, cette règle s'est également avérée être un obstacle majeur au renforcement des capacités du comité, car les travailleur·ses nouvellement élus ont peu d'expérience en matière d'auto-organisation et de représentation, et ne développent que progressivement leurs compétences en s'engageant dans le comité. Cette observation a été partagée par le personnel qui a également mentionné que, dans certains cas, la motivation des travailleur·ses à s'engager dans le comité faisait également défaut. Pour ces raisons, la direction a exprimé un vif intérêt à recevoir plus de formations et de programmes de sensibilisation pour ses travailleur·ses.

Enfin, le CE a également entraîné des changements considérables dans l'état d'esprit de la direction et les relations de pouvoir évoluent lentement, mais progressivement.

1.7. Priorités des travailleur·ses

Dans l'enquête et les discussions de groupe, **56% des travailleur·ses ont identifié l'augmentation du salaire quotidien comme leur priorité immédiate**, 33% des personnes interrogées ont indiqué que l'éducation de leurs enfants était leur principale priorité, tandis que 11% des travailleur·ses ont indiqué que l'amélioration de la santé et de la sécurité sociale était leur principale priorité.

La priorité accordée à l'amélioration des salaires met en évidence le fait que, même après la pratique du CE et des politiques favorables aux travailleur·ses par la direction, les travailleur·ses ne sont pas satisfaits des salaires qu'ils gagnent. Ils ne sont pas en mesure de couvrir leurs dépenses quotidiennes avec leur seul salaire. Comme il n'est pas facile d'obtenir une source de revenu supplémentaire, les travailleur·ses estiment qu'un montant supplémentaire de 0,50 USD/j de salaire serait nécessaire. L'un des travailleurs a déclaré :

"Avant, nous pouvions gérer nos dépenses avec les seuls salaires car nous obtenions tout à bas prix. Mais aujourd'hui, il y a des prix exorbitants pour presque tous les articles, de la nourriture aux vêtements. À l'époque, il n'y avait pas de gaz de cuisson, de téléphones portables, d'électricité, d'enseignement supérieur, etc. Mais aujourd'hui, nous devons dépenser pour tous ces articles avec nos maigres revenus. Les autres sources de revenus ne sont ni durables ni régulières. Nous avons donc besoin d'un meilleur revenu régulier provenant du domaine. Nous passons près de 10 heures dans le domaine et nous sommes normalement épuisés après avoir fait tout le travail. Il n'est pas facile de faire un travail supplémentaire pour obtenir un revenu additionnel. Nous devons faire des compromis sur l'avenir de nos enfants, leur mariage, leurs vêtements, etc. Par conséquent, une augmentation de 0,50 USD à 1 USD apporterait un avantage substantiel à notre vie quotidienne".

Une autre priorité importante identifiée par les travailleur·ses sont les possibilités d'éducation pour leurs enfants. La majorité des travailleur·ses ne veulent pas que leurs enfants dépendent uniquement des salaires du thé. Les parents accordent une grande importance à l'éducation de leurs enfants, espérant qu'ils seront en mesure de trouver un meilleur emploi en dehors des jardins de thé au lieu d'être obligés de suivre les traces de leurs parents. Tous les participants aux focus groups ont indiqué que leurs enfants fréquentaient actuellement ou avaient déjà terminé au moins l'école secondaire. Bien que le gouvernement fournisse un enseignement primaire universel gratuit et que les frais de scolarité pour l'enseignement supérieur soient également assez bas, les travailleur·ses préfèrent envoyer leurs enfants dans des écoles privées, car elles promettent une éducation de meilleure qualité. D'après les entretiens, les filles et les garçons reçoivent le même niveau d'éducation.

Darjeeling étant un centre touristique, il existe de meilleures opportunités en dehors du domaine. Cependant, en raison de la concurrence et du niveau élevé de chômage, seuls les jeunes hautement qualifiés et éduqués peuvent trouver un emploi dans la région. Les travailleur·ses ont

réalisé l'importance cruciale d'investir dans leur génération future et ont donc plaidé pour de meilleures opportunités et un meilleur soutien en matière d'éducation.

Un autre sujet de préoccupation concerne les régimes de sécurité sociale, notamment l'assurance maladie, la pension de vieillesse et les produits alimentaires subventionnés. Les travailleur·ses estiment qu'un soutien supplémentaire par le biais de la sécurité sociale est nécessaire en raison du faible niveau des salaires dans le secteur du thé.

1.8. Le genre

Prévalence des femmes parmi les employé·es La plupart (70%) des travailleur·ses du domaine sont des femmes. La plupart des hommes préfèrent trouver un emploi en dehors des jardins de thé pour obtenir des salaires plus élevés. Par conséquent, les femmes se retrouvent souvent à faire le travail moins bien considéré et plus pénible dans les jardins de thé, qu'elles sont prêtes à accepter en raison de du logement qui va avec.

Salaires Il n'y a pas d'écart de rémunération entre les sexes. Conformément à la législation nationale, les femmes bénéficient d'un congé de maternité payé de trois mois à compter du huitième mois de grossesse.

Répartition du travail Les travailleur·ses sont séparés en groupes de travail masculins et féminins. Un groupe de femmes est exclusivement réservé à celles qui sont enceintes ou qui ont des enfants en bas âge ou handicapés qu'elles amènent avec elles au travail. Les femmes de ce groupe se voient confier des tâches plus légères tout en recevant le même salaire. Cependant, le fait de devoir exposer leurs enfants aux intempéries et de les allaiter dans le jardin de thé est considéré difficile par de nombreuses travailleuses.

Promotion des femmes La première femme cheffe de division a été nommée en 2001. Avec 20 ouvrières sous ses ordres, elle est chargée de la cueillette, de la pulvérisation et de l'entretien pendant toute l'année. Lorsqu'elle a été nommée cheffe de division, les hommes du domaine ont créé un tollé et ont demandé à la direction de revenir sur sa décision. Mais lorsque la productivité des différentes équipes a été comparée, c'est l'équipe dirigée par une femme a affiché un volume de récolte 3 fois supérieur à la moyenne des autres équipes, ce qui a calmé le mécontentement.

La cheffe de division se souvient des premiers jours où tout le monde était agité au sujet de sa nomination :

"Lorsque j'ai été nommée superviseuse, non seulement les hommes mais aussi les femmes ont eu des problèmes avec cela car ils pensaient que le propriétaire me préférerait à elles. Mais ce n'était pas vrai. Le propriétaire était satisfait de mes performances, c'est pourquoi il m'a nommé superviseuse. Quand les autres cueilleur·ses récoltaient 6 kg, je récoltais 10-15 kg de thé. Je travaillais mieux que les hommes."

D'autres opportunités ont été offertes aux femmes, en leur permettant de percevoir les revenus de chambres d'hôtes, en leur fournissant des micro-crédits, etc. Sur les 10 épicerie du village du domaine, quatre appartiennent à des femmes. Un certain nombre de femmes associées au dispensaire ont été envoyées suivre une formation à Darjeeling. Une fois leur formation terminée, elles sont retournées au domaine en tant qu'auxiliaires médicales pour sensibiliser les villageois.

Égalité professionnelle L'enquête et les discussions de groupe sur les contraintes liées au genre permettent de faire deux observations. Tout d'abord, les femmes bénéficient de l'égalité des droits et de l'égalité de traitement dans le domaine. Il n'y a pas eu de cas de harcèlement ou de discrimination sur le lieu de travail. Le comité de prime du CE est composé de 16 travailleuses et de 8 travailleurs. Ils et elles ont des idées relativement meilleures sur la représentation, la participation, la gouvernance démocratique et l'autonomisation des femmes. Leurs voix sont prises en compte lors des réunions de la prime du commerce équitable et elles ont également appris à devenir des leaders capables de converser en toute confiance avec tout le monde et de prendre des décisions au nom de la communauté et de la main-d'œuvre.

Les femmes sont également encouragées à faire du sport et il y a une équipe féminine de football.

Inégalité dans les foyers Cependant, cela n'implique pas qu'il y ait une égalité des sexes dans la communauté. Ainsi, la deuxième observation est que si les femmes bénéficient d'un traitement égal et du respect sur le lieu de travail, elles continuent à assumer tous les rôles traditionnels dans leur foyer. En d'autres termes, les pratiques du CE qui exigent une participation égale des femmes n'ont pas transformé le statut social et le rôle sexué des femmes. Ceci est principalement dû à la structure sociale patriarcale. Les normes, attitudes et coutumes locales liées au rôle des hommes et des femmes dans la société créent souvent des obstacles à la participation des femmes. Il s'agit notamment des contraintes de temps résultant des attentes selon lesquelles les femmes devraient effectuer la majorité des travaux de soins non rémunérés, ce qui limite souvent leur disponibilité pour une participation à d'autres activités. Les croyances concernant l'aptitude des femmes à assumer des rôles techniques ou de direction sont également des obstacles courants.

Le tableau ci-dessous montre l'organisation d'une journée typique des femmes et des hommes. Le pouvoir de décision des femmes au sein du foyer est encore limité. Des violences domestiques sont également signalées au sein de la communauté. Les possibilités de rencontres sociales et de loisirs étant limitées, il est courant pour les hommes boire de l'alcool de façon excessive. Il existe peu de mécanismes pour contrôler les maux sociaux et les problèmes domestiques dans la communauté.

Dans l'ensemble, la santé des femmes, leur âge, leur statut marital, leur éducation, leur richesse, le degré de soutien de leurs proches et leur expérience dans d'autres organisations peuvent affecter leur capacité à s'autonomiser. Le CE ne peut y jouer qu'un rôle limité, par exemple en continuant à promouvoir le leadership des femmes (ce qui a été entamé par le réseau NAPP depuis 2014), en multipliant les activités de renforcement des capacités des hommes et des femmes sur ce sujet.

TABEAU 15 : ACTIVITÉS QUOTIDIENNES DES HOMMES ET DES FEMMES

| Heure | Hommes | Femmes |
|-----------|---|--|
| 5h | - | Réveil et tâches ménagères |
| 6h | - | Préparation du petit déjeuner |
| 7h30 | Départ pour le travail | Départ pour le travail |
| 8h à 12h | Désherbage, contrôle, pesée, paillage | Cueillette |
| 12h à 13h | Pause déjeuner | Pause déjeuner |
| 13h à 16h | Désherbage, contrôle, pesée, paillage | Cueillette |
| 17h- 18h | Repos | Repos |
| 18h-19h | Loisirs, boissons, rencontres sociales, etc. | Arroser le potager, s'occuper du poulailler, aider les enfants, coudre, laver les vêtements. |
| 19h-20h | | Préparation du dîner |
| 20h-21h | Retour à la maison, dîner, regarder la télévision | Dîner, regarder la télévision, se préparer pour le lendemain |

Source : enquête terrain

Bien que le CE n'ait pas d'impact direct sur les conditions de travail des travailleuses, il a un impact sur les relations entre les sexes car davantage de femmes apprennent à s'organiser dans les comités de primes du CE et à exprimer leurs demandes de manière collective. Les femmes sont plus engagées que les hommes dans les comités, ce qui contribue dans une certaine mesure à leur autonomisation dans une société largement dominée par les hommes. Les représentants de la direction (composée uniquement d'hommes) ont également attesté que la confiance en soi des

femmes avait augmenté au cours des dernières années et qu'elles s'expriment davantage pour exprimer leurs opinions et leurs besoins.

1.9. Associativité

Dialogue social et CE Le commerce équitable (Fairtrade) formule son principal engagement en matière de droits du travail en termes de *synergie entre syndicat et direction* (l'un et l'autre s'appuient mutuellement dans l'atteinte de leurs objectifs). Le dialogue social au niveau de l'entreprise entre les organisations de travailleur·ses et la direction, selon le modèle des "systèmes matures de relations industrielles", est censé contrer l'influence de la direction dans l'exploitation. Dans ce modèle, le dialogue fréquent entre les travailleur·ses et les employeurs couvre "non seulement les salaires et les conditions de travail des travailleur·ses, mais aussi la production, les problèmes de productivité et les solutions, etc." Le commerce équitable prévoit un rôle de coordination pour lui-même, impliquant les syndicats, les représentants du ministère du travail et d'autres partenaires du dialogue social. Cependant, le rôle des syndicats dans les plantations CE Fairtrade est souvent contesté.

Syndicats sur la plantation A Darjeeling, les syndicats sont historiquement forts et nombreux. Néanmoins, les travailleur·ses de la plantation A « Plantation à Darjeeling » ne sont membres d'aucun syndicat. Cela n'est pas dû à l'attitude de la direction du domaine à l'encontre des dirigeants syndicaux, avec qui ils ont une relation cordiale. Mais la relation de loyauté et de confiance établi par la direction avec les travailleur·ses empêche ces derniers d'adhérer à des syndicats, car l'adhésion pourrait être perçue comme une rupture de la relation directe, mais aussi l'adhésion au syndicat n'est pas perçue comme nécessaire. Les demandes des travailleur·ses sont souvent négociées directement avec la direction. Par conséquent, contrairement à d'autres plantations, le syndicalisme est quasiment absent ici. Cependant, il est intéressant de comprendre que les travailleur·ses sont politiquement conscients et prennent activement part aux campagnes politiques. Lorsque le mouvement politique en faveur d'un État indépendant pour la minorité ethnique népalaise a pris de l'ampleur dans la région de Darjeeling, la main-d'œuvre a rejoint le mouvement à l'unanimité et s'est mise en grève (il y a eu une grève générale à Darjeeling). Le domaine a été fermé pendant 102 jours. En outre, 64% des travailleur·ses sont membres de partis politiques. Ils participent activement aux rassemblements, aux campagnes et aux autres activités. Les travailleur·ses du domaine participent également aux élections locales et s'y présentent.

Lors de l'entretien, les dirigeants syndicaux ont fait valoir que les travailleur·ses de la plantation entretiennent depuis le début une relation unique de type patron-client avec la direction et que, par conséquent, les demandes des travailleur·ses ont souvent fait l'objet d'une médiation sans l'implication active d'un syndicat. Les dirigeants syndicaux ont toutefois fait valoir que le salaire journalier est toujours faible dans tous les domaines, et que son niveau est le résultat de la négociation collective sectorielle.

Dans le même temps, les dirigeants syndicaux apprécient la transparence de la gestion du domaine. Ils n'empêchent pas les travailleur·ses de s'organiser. Souvent, les travailleur·ses du domaine assistent aux réunions conjointes et aux campagnes des syndicats, même s'ils n'en sont pas membres. Cela montre que les travailleur·ses croient au pouvoir de la négociation collective et qu'ils sont solidaires de la cause.

Les travailleuses soulignent l'inégalité flagrante entre les sexes dans la représentation syndicale. Elles admettent que, généralement, seuls les hommes assistent aux réunions syndicales.

"Même si nous parlons [au syndicat de nos problèmes], il ne se passe rien".

Les dirigeants syndicaux, quant à eux, se plaignent de la faible participation des travailleuses à leurs activités en raison de contraintes domestiques. Le rôle marginal des femmes dans les syndicats et leurs rôles sexués érodent sérieusement l'organisation collective des travailleuses plus que celle de leurs collègues masculins. Par conséquent, les femmes sont moins convaincues de pouvoir prendre des initiatives collectives pour améliorer leurs conditions de travail.

Dans le contexte de la plantation A « Plantation à Darjeeling », on observe que les normes du CE relatives aux "systèmes matures de relations industrielles" impliquent une relation cordiale entre les travailleur·ses et l'entreprise sans le rôle de médiateur des syndicats. Aucune convention collective n'a été signée au niveau de l'entreprise.

1.10. Durabilité environnementale

Conversion à l'agriculture biologique En 1988, en obtenant la certification biologique, le domaine a pu entrer sur le marché international. La totalité de leur production a été achetée par OTG d'Allemagne, l'un des plus grands distributeurs de thé d'Europe. Cela lui a permis de vendre son thé sans participer à la vente aux enchères de thé en Inde, et a ouvert la voie aux ventes directes. Interrogé sur la réduction de la récolte lors du passage de l'agriculture conventionnelle à l'agriculture biologique, le directeur a répondu :

"La première année de conversion, la perte de récolte était de 30 %, et elle s'est progressivement stabilisée à 15 % par rapport aux rendements conventionnels 4 ans après la conversion. Mais la hausse des prix a été de 40 % dès la première année. Le bilan a montré un gain dès le premier jour. Les consommateurs payaient un meilleur prix pour la qualité."

Le label Demeter obtenu en 1993 (l'un des premiers jardins de thé à l'obtenir) a fait la réputation d'un thé biologique de haute qualité. Cela a conduit à une collaboration avec une marque britannique haut de gamme en 1996, qui a commercialisé son thé biologique sur le marché européen.

Permaculture La plantation A « Plantation à Darjeeling » a introduit la pratique de la permaculture au lieu de la monoculture traditionnelle. Les théiers sont entrecoupés d'un certain nombre de plantes légumineuses telles que l'herbe Gowtamella, l'herbe Citronella, des arbres fruitiers et des arbres d'ombrage. Cela préserve la fertilité du sol et agit également contre la propagation des parasites. La permaculture est un système à plusieurs niveaux d'arbres et de plantes normalement quatre niveaux, mais le domaine en compte six :

- Forêt sub-tropicale : le domaine compte presque deux fois plus de surface de forêt que de thé, avec un total de 400 hectares de forêt vierge. Le feuillage qui tombe de la forêt est utilisé comme paillage pour les théiers.
- Arbres d'ombrage : Des variétés d'arbres légumineux sont utilisés. Outre la fixation de l'azote, ils jouent un rôle dans la lutte contre les parasites (protection contre certains acariens).
- Arbres fruitiers : neem, amla (groseille népalaise), bananiers et manguiers sont quelques-uns des arbres fruitiers cultivés. Ces arbres attirent les oiseaux qui, à leur tour, mangent les insectes qui attaquent les théiers.
- Légumineuses : le domaine sème près de 12 000 à 13 000 légumineuses chaque année.
- Plants de thé : 270 hectares de plantation de thé.
- Plantes de couvert végétal : une acre de graminées est semée pour chaque dix acres de thé. Ces herbes sont coupées et utilisées comme paillage/mulch.

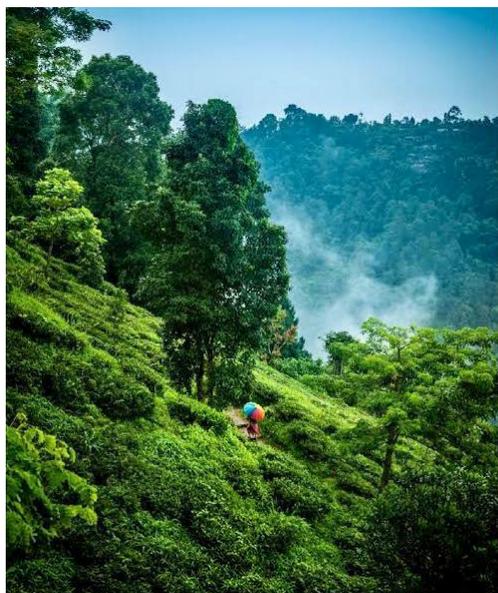


PHOTO 3 : QUELQUES ÉTAGES DU SYSTÈME PERMACOLE

Paillage Un processus de paillage élaboré est suivi, ce qui permet de protéger le sol contre l'érosion et les glissements de terrain. Le paillage agit comme une couverture sur le sol qui non seulement amortit l'impact de la pluie, mais empêche aussi la croissance des mauvaises herbes, préserve l'humidité du sol pendant les mois secs et ajoute de l'humus au sol. Le désherbage se fait à la main.

Lutte contre les parasites Les travailleur·ses préparent des traitements à base d'herbes cultivées sur place et les pulvérisent sur les théiers. Par exemple, ils utilisent les racines d'une plante appelée Karkush pour lutter contre le moustique du théier.

Santé des sols / biodiversité La présence visible de vers de terre est un bon indicateur de biodiversité et de la santé des sols. Des caeciliens (de la famille des amphibiens), qui étaient censés avoir disparu depuis 1880, ont été retrouvés dans le sol de la plantation en 2008.

Aménagement Avant de planter des théiers, une planification complète est entreprise. Pour chaque section, une carte est dessinée pour les plantations de thé, en tenant compte du climat, des insectes, des oiseaux et des rangées pour les cueilleurs. En fonction de la zone, certains arbres et certaines fleurs sont plantés pour attirer les oiseaux qui sont les prédateurs naturels des insectes. Sont également utilisés des répulsifs naturels comme la citronnelle contre les insectes, les pulvérisations naturelles et composts permettent d'obtenir un sol fertile naturel. Les théiers ne sont pas surutilisés. Si les ouvrier·es constatent que les théiers sont stressés, ils cessent de les prélever. Des plantes robustes aux racines profondes sont plantées pour éviter l'érosion du sol. Une personne est toujours chargée de ramasser les déchets plastiques du sol et de le débarrasser des ordures.

1.11. Changement le plus important

En analysant l'expérience du CE sur la plantation, on observe que les objectifs clés sont d'assurer la durabilité sociale, la durabilité économique et la durabilité environnementale. Il est difficile d'identifier le changement le plus significatif car les impacts sont interdépendants. On peut néanmoins mettre en avant une transformation sur certaines dimensions fondamentales :

Pour les travailleur·ses

- **La participation** : Les parties prenantes sont impliquées à tous les niveaux de travail, du manager au plumassier.
- **Non-discrimination et équité** : Autonomisation des femmes et réduction des inégalités entre les sexes.
- **Respect de l'identité culturelle** : La culture, l'ethnicité et la langue locales sont respectées
- **Des moyens de subsistance sûrs** : Les moyens de subsistance sont assurés jusqu'à l'âge de la retraite de 60 ans.
- **Le capital social** : Les connaissances sont largement partagées entre les personnes et des filets de sécurité sociale existent - soins de santé, éducation, congés.

Pour l'entreprise :

- **Transparence** : Tous les documents sont accessibles et ouverts au public. Même l'intérieur des usines est ouvert aux touristes.
- **Partage de la valeur ajoutée** : L'entreprise n'abuse pas du pouvoir à des fins privées
- **Respect des règles et règlements** : Respecter strictement les principes du CE, la loi sur les plantations et les autres législations pertinentes.
- **Résilience aux risques économiques** : Les risques sont atténués par des sources de revenus secondaires comme les usines de biogaz, la vente de lait.
- **Chaînes de valeur inclusives** : Toutes les personnes impliquées dans une chaîne de valeur récoltent les bénéfices du commerce équitable.

Pour l'environnement

- **L'eau** : L'eau est utilisée uniquement à des fins domestiques. La conservation de l'eau est ancrée dans la communauté locale.

- **Biodiversité** : Biodiversité élevée dans le domaine en raison de la grande couverture forestière.
- **Terre et sol** : le paillage et la permaculture préservent la qualité et l'humidité du sol.
- **Éco-efficacité** : Plus de valeur est créée avec un impact moindre sur l'environnement grâce aux pratiques biodynamiques et biologiques.

2. Étude de cas B « Plantation au Sri Lanka »

2.1. Présentation

La plantation fait partie d'un conglomérat familial plus important, avec un large portefeuille d'entreprises dans différents secteurs, notamment l'agroalimentaire et le thé. Outre l'étude de cas B « Plantation au Sri Lanka », d'autres plantations de thé de ce conglomérat couvrent plus de 14 500 hectares au Sri Lanka. L'entreprise a été fondée en 1984.

La production de l'étude de cas B « Plantation au Sri Lanka » est d'environ 300 t par an, dont 20 % sont vendues en CE, sur 250ha. Elle a reçu la certification Fairtrade en 1992³², et est certifiée biologique depuis 1987. La commercialisation du thé est réalisée en partie par des ventes directes, en partie par le système d'enchères. La plantation peut également produire du thé en fonction des exigences des acheteurs.

Les acheteurs du commerce équitable paient le même prix que les autres ; la prime est la seule différence.

La plantation B « Plantation au Sri Lanka » est classée comme Uva High (altitude de 1800m), dans la province d'Uva. Elle est entourée de collines couvertes de forêt montagnaise humide et de plantations de thé. La ville la plus proche se trouve à 9 km. Le domaine a été établi en tant que domaine de thé en 1984, bien que la zone ait connu des périodes isolées de colonisation avant cela. La population locale est composée de 66% de Cinghalais, 11% de Tamouls et 15% de Musulmans.

Dans la plantation, le directeur du domaine, le personnel de terrain, le responsable de l'usine, l'enseignant préscolaire, le directeur de la coopérative sont des Tamouls, tandis que le personnel de bureau et le responsable adjoint de l'usine sont des Cinghalais. Quelques musulmans travaillent également à l'usine. La plantation B « Plantation au Sri Lanka » possède une usine de 68 travailleur·ses, plus un directeur d'usine, 38 travailleur·ses de terrain et 7 membres du personnel du bureau du directeur général.

La production moyenne de la plantation est de 5t par jour (thé préparé).

Avant l'intervention de Fairtrade, le directeur du domaine a décrit un environnement dans lequel les travailleur·ses étaient soumis à la fois à la peur et à l'obligation. Leur voix n'était pas entendue, ce qui entraînait un décalage entre les besoins des travailleur·ses et les objectifs de la direction.

Une perte de 10% des ventes a été enregistrée à cause de la covid-19, mais les travailleur·ses n'ont pas été affectés.

2.2. Conditions de vie

Au Sri Lanka, les grandes plantations doivent fournir un logement aux travailleur·ses (ainsi que le déjeuner les jours où ils travaillent).

La plantation a mis en place un programme de logement et a construit un total de 35 maisons au fil des ans, dont 5 en 1994, dans le but de transmettre la propriété des maisons aux travailleur·ses eux-mêmes. L'investissement était de 350 000 Rs par maison (un peu moins de 2 000USD au taux de change moyen de 2021), qui ont été transformés en un prêt sans intérêt sur 25 ans. 600Rs (soit 3 USD au taux de change 2021) par mois ont été déduits du salaire pendant la durée du prêt. La propriété de ces maisons sera remise en 2022. En pratique, la direction de la plantation a un bail de 99 ans avec le gouvernement. Elle peut "donner" des terres aux travailleur·ses, mais celles-ci appartiennent toujours à la Commission de réforme agraire. Les travailleur·ses sont donc

³² Certifiée Transfair (avant la création de Fairtrade International) en 1989

propriétaires de la maison (et peuvent la transmettre à leurs enfants), mais ils ne peuvent pas la vendre ou transférer l'acte de propriété - ce n'est pas une pleine propriété.



PHOTO 4 : UNE DES MAISONS INDIVIDUELLES CONSTRUITES EN 1994

Toutes les nouvelles maisons de ce programme sont bien entretenues et le responsable du commerce équitable assure un suivi étroit avec le responsable sur le terrain pour répondre à tout grief. Les gens entretiennent correctement leurs maisons, ils nettoient l'environnement et sont soucieux de ne pas utiliser de produits chimiques, ils maintiennent un système d'ordures approprié.

Le responsable reconnaît également que "la communauté d'origine indienne (les Tamouls) ne peut toujours pas obtenir la propriété des terres de l'État, c'est pourquoi nous essayons de la leur fournir".

Il existe encore un certain nombre d'unités de logement pour les travailleur-ses appelées "line rooms" qui sont en mauvais état (photo ci-dessous) avec un accès à des ressources limitées (domaine et FT), et la direction du domaine construit toujours plus de logements pour les travailleur-ses.



PHOTO 5 : MAISONS "EN LIGNE", CHAQUE FAMILLE DISPOSE D'UNE PIÈCE

Ils n'ont pas perdu leur emploi pendant le covid-19 et ont reçu l'allocation qui était donnée par le gouvernement pendant le covid-19 (5000Rs). La plupart des travailleur·ses interrogés dépendent du revenu de la cueillette du thé, mais certains font de l'agriculture et vendent du lait pour un revenu supplémentaire. Les hommes font d'autres travaux comme casser des pierres, etc. Ils ont des jardins potagers pour le ménage, mais ne peuvent pas faire beaucoup de maraîchage car les animaux (singes) viennent la nuit et mangent tout.

"Je viens de commencer à travailler (cueillette des feuilles de thé) et j'ai travaillé pendant 12 jours et j'ai été payée 9000LKR (y compris quelques demi-journées quand elle était malade). Mon mari cueille les feuilles de thé et casse des pierres et est payé environ 16000-20000LKR/mois selon le travail qu'il a à faire. Nous ne pouvons pas faire beaucoup de potager parce que les animaux viennent la nuit et mangent tout. "

Ils ne chassent pas les animaux car ils estiment que les animaux sont aussi des êtres vivants. Comme mentionné par une travailleuse, "ils doivent aussi vivre, si nous les tuons, le système de biodiversité s'effondrera".

Pourtant, le revenu n'est pas suffisant quand il y a un seul salaire, car les dépenses sont plus élevées que ce qu'ils gagnent. Lorsque deux membres d'une famille vont travailler, ils n'ont pas de difficulté à le faire. Mais dans les familles où une seule personne va travailler, ils trouvent cela très difficile à gérer.

2.3. Revenus et salaires du thé

Les salaires versés sont supérieurs au nouveau salaire minimum 2020 pour les cueilleurs de thé (1000LKR/jour pour 16 à 18kg de feuilles) : dans la plantation, ils reçoivent 1000Rs/jour (5 USD) pour un quota de 12kgs, et 40Rs supplémentaires pour chaque kg au-dessus. Une femme explique qu'elle peut ramasser un kg en 20 à 30 minutes, soit 2 à 3 kg par heure. Ainsi, sur une journée de 8 heures, elle peut ramasser 16 à 24 kg, et gagner 1160 à 1480 LKR par jour (5,8 à 7,4 USD).

Il y a une division du travail selon le sexe, les femmes effectuant la majeure partie du travail de récolte, et les hommes s'occupant du désherbage, de la plantation et de la taille.

Les cueilleuses ont accès à la prime de productivité, mais pas les autres. Les horaires de travail et les structures salariales ont donc été modifiées pour refléter cette situation et proposer une prime aux autres travailleur·ses :

- Les cueilleur·ses travaillent de 7h30 à 16h30.
- Les autres travailleur·ses des champs ou des usines travaillent de 7h30 à 13h30.

Ces autres professions sont payées 187,5LKR pour chaque heure supplémentaire. Ainsi, s'ils travaillent le même nombre d'heures que les cueilleuses, ils gagnent 562,5Rs de plus (2,8 USD).

Cela signifie que, pour gagner le même salaire que les autres travailleur·ses travaillant 8 heures, les cueilleurs (qui sont principalement des femmes) doivent ramasser 14 kg de feuilles supplémentaires, soit plus du double de leur quota.

Dans l'usine de thé, il y a 68 travailleur·ses (15 femmes et 53 hommes). Ils travaillent en équipe de 8 heures, avec quelques heures supplémentaires. Les hommes et les femmes reçoivent un salaire égal de 1150Rs par jour (5,75 USD).

Le salaire comprend parfois une prime, qui dépend des bénéfices de l'entreprise ; du thé est également fourni pour la consommation familiale. Une spécificité est que les travailleur·ses sous contrat à durée indéterminée ne sont pas obligés de se présenter au travail tous les jours, ils peuvent décider d'effectuer un travail mieux rémunéré de temps en temps ; ils sont alors payés pour le nombre réel de jours travaillés dans un mois.

2.4. Conditions de travail et organisation du travail

Promotion L'expérience des travailleur·ses interrogés est en moyenne de 10 ans. La plupart d'entre eux ont été promus au niveau supérieur. Tous les 4 mois, un comité se réunit et, en fonction des notes de performance, il accorde des promotions. Une fois par an, ils classent les dix meilleurs employés et leur accordent une prime (10 000 LKR, soit 50 USD).

Traitement des plaintes / Communication Un comité traite toutes les plaintes et les problèmes. Il organise maintenant une formation à l'embauche des travailleur·ses. Cette formation leur apprend ce qu'ils doivent faire ensuite sans aucune orientation. Le directeur de l'usine est également toujours disponible pour discuter.

Il y a des réunions régulières de tout le personnel, qui fournissent des informations sur les finances de l'entreprise, les détails de l'emballage, de la fabrication et de la production des feuilles, les clients, les prix. Il existe un système de prise de décision relativement participatif, en particulier sur les questions de développement communautaire et sur certains aspects de la gestion du domaine.

Santé et sécurité au travail Les salarié·es ont reçu une formation adéquate pour être en sécurité et ne pas se blesser. Il y a une équipe de premiers secours (2 femmes) spécifiquement pour les femmes. Il existe également une équipe de premiers secours pour les hommes. Il y a eu des blessures, mais de petites blessures (égratignures, morsures de serpent, coupures, etc.). Jusqu'à présent, ils n'ont pas eu à faire face à des incidents majeurs. Les travailleur·ses peuvent s'évanouir et certains peuvent être allergiques à la poussière. Des mesures de sécurité ont donc été prises pour éviter cela, comme le port de masques.

Il existe également une équipe chargée de prévenir le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre. Le harcèlement ne semble pas être un problème, mais les travailleur·ses ont peur des gens qui viennent de l'extérieur. Ils sont particulièrement inquiets pour les enfants qui rentrent tard de l'école et les personnes qu'ils pourraient rencontrer sur le chemin.

Il y a un guépard dans le domaine, ce qui est effrayant pour les personnes qui travaillent ; des chèvres ont disparu. Ils sont équipés de bottes car il y a des serpents. Si un travailleur se blesse et doit rester à l'hôpital, il reçoit une indemnité médicale, et le domaine couvre les frais.

Formations Il y a des formations régulières, au cours desquelles tout le monde est présent. Des questions sont posées le lendemain de chaque formation pour voir si elle a été efficace.

Rémunération Les salaires sont payés mensuellement, et une avance est donnée à la moitié du mois. Une feuille de paie est remise et, en cas de problème, il est possible de s'adresser au responsable. Les femmes enceintes bénéficient d'une couverture maternité (72 jours de salaire sont versés après l'accouchement). Le mari est celui qui signe et reçoit le salaire au nom de sa femme.

Discrimination Les managers parlent aux travailleur·ses dans un langage approprié, ce que les travailleur·ses apprécient :

"Nous sommes libres de travailler et de parler à la direction sans discrimination. Je peux parler avec notre manager dans ma propre langue. Dans le passé, la plupart des responsables nous appelaient "nee, waa, poo", ce qui signifie qu'ils nous traitaient comme des animaux, des esclaves, et non d'une manière qui respecte notre dignité. Aujourd'hui, l'ensemble de la direction communique avec nous de manière respectueuse et accorde de l'importance à notre dignité. À l'époque, nous n'osions pas parler et nous nous rabaissions, car nous sommes des travailleur·ses des plantations, mais aujourd'hui nous n'avons plus peur, nous sommes heureux de dire que nous ne sommes plus des esclaves"
(cueilleuse).

Avantages et obligations de l'employeur Il existait une coopérative de crédit où l'employeur déduisait 500Rs de notre salaire mensuel et l'entreprise ajoutait 250Rs afin d'accorder des prêts aux gens. Mais cela s'est arrêté à cause de la crise du covid.

Les problèmes liés à la maison (nouvelle maison, rénovations, facilité de prêt, entretien, toute autre question telle que les problèmes d'eau, le nettoyage des routes et autres terrains voisins) peuvent être discutés et résolus sans violence. Les différends et les conflits peuvent faire l'objet d'une médiation par le syndicat. Des changements ont été apportés après l'introduction du commerce équitable, par exemple l'accès à l'eau a été résolu et les maisons en lignes (cf Photo 3,

typique de l'habitat fourni sur les plantations de thé) ont maintenant accès. Au-delà des aspects pratiques et hygiéniques évidents, la réparation de l'accès à l'eau a permis aux travailleur·ses de se rendre au travail à l'heure.

Politiques Le domaine a mis en place plusieurs politiques : harcèlement sexuel, environnement, protection des enfants, sécurité au travail, égalité des sexes, commerce équitable et qualité. Ils organisent également des formations sur les grossesses non planifiées.

2.5. Genre

Outre ce qui a été dit dans d'autres paragraphes (ségrégation professionnelle entre les sexes, structures salariales différentes pour les hommes et les femmes, difficultés pour les femmes d'accéder à des postes de direction syndicale...), les normes sociales évoluent aussi lentement, en partie grâce à l'éducation et à la formation.

Les hommes ont déclaré qu'ils s'impliquaient dans les travaux ménagers, et ont cité la cuisine, le lavage, le nettoyage des enfants, le ramassage du bois de chauffage. La réalité n'a pas pu être vérifiée, mais le fait que certains hommes aient mentionné cela signifie qu'ils ont perçu que c'était la bonne chose à dire, et donc un signe de l'évolution des normes de genre.

Les comportements violents persistent, et certains hommes parlent ouvertement de leur supériorité par rapport aux femmes et de violence.

2.6. Associativité

Cinq syndicats sont actifs dans cette plantation, 171 travailleur·ses étaient syndiqués en 2021 : All Ceylon worker Union, Sri Lanka worker community union, Ceylon worker congress union, Up country worker front union, Lanka jaathika estate worker union.

La direction encourage les travailleur·ses à adhérer à tout syndicat et soutient également la pratique de la démocratie par le biais du magasin coopératif.

L'un des syndicats a une codirection (homme/femme), mais c'est le dirigeant masculin qui fait le plus gros du travail. L'idée que le leader doit être un homme est très forte, tant pour les hommes que pour les femmes :

" Même dans notre syndicat, les femmes ont l'égalité des chances, mais il est très difficile d'être leader syndical, mais dans notre société coopérative, nous avons les mêmes droits. "

Un autre syndicat compte 26 membres. Ses représentants ont demandé au ministre d'investir dans les routes locales et a obtenu un investissement de 4,3 millions de LKR (21 500 USD). Il n'y a pas de femmes dirigeantes, mais les dirigeants masculins pensent que ce n'est pas un souci, car les femmes "n'ont pas de gros problèmes" et "les petits problèmes peuvent être réglés par les dirigeants masculins".

En cas de problème, les travailleur·ses se réunissent, discutent et transmettent leur décision au dirigeant syndical, qui va à son tour discuter avec le directeur au nom des travailleur·ses.

2.7. Comité de la prime du CE

La motivation pour s'engager dans le commerce équitable était double :

- pour répondre aux besoins pressants des travailleur·ses, et
- pour répondre aux demandes des acheteurs.

En d'autres termes, la direction maintient son engagement dans le CE parce qu'elle estime que c'est la bonne chose à faire envers les travailleur·ses, et parce que le commerce équitable est une bonne sécurité dans l'industrie - atteindre les exigences de la certification les place au-dessus du reste de l'industrie.

Afin d'adhérer aux standards et principes du commerce équitable, des changements ont dû être opérés. Au départ, il y avait de la résistance, mais la sensibilisation aux problèmes soulevés et la formation ont facilité cette transition. Petit à petit, la voix des travailleur·ses se fait entendre.

Il y a 68 membres dans le Comité de la prime du CE. Les membres peuvent être élus/sélectionnés pour un maximum de deux mandats. Chaque équipe est représentée par deux membres, une

femme et un homme. D'après les retours des travailleur-ses et du directeur, la décision finale est prise par le président du Comité de la prime du CE et le directeur après une discussion.

Le membre du comité est celui qui fait tout le travail, comme donner des livres à l'école, etc. Les membres du Comité de la prime du CE reçoivent plus souvent des formations sur le fonctionnement du CE et ses actions. Mais tous les travailleur-ses ont reçu une formation pertinente sur la prime du CE. Ils sont également très conscients du fait qu'elle est liée aux marchés et que si la base de clients diminue, l'argent du commerce équitable diminue également.

La direction considère que le comité de la prime du commerce équitable, composé des travailleur-ses eux-mêmes, est peut-être l'un des aspects les plus puissants du CE. Le comité veille à ce que les principales préoccupations soient prises en compte et à ce que les travailleur-ses et leurs familles (ainsi que la communauté) reçoivent un avantage immédiat. Ce système démocratique a donné une voix supplémentaire aux travailleur-ses, qui peuvent voter pour décider où sera dépensé leur argent durement gagné. Il leur a permis non seulement de faire connaître leurs besoins, mais aussi de chercher des solutions.

"C'est au sein du comité de la prime du commerce équitable que les hommes et les femmes, peut-être pour la première fois, s'assoient tous ensemble à la même table", a déclaré le responsable. "Tout le monde exprime ses idées, et ils sont tous considérés comme égaux. Ce n'est que dans ce système de commerce équitable qu'on leur donne cette opportunité."

2.8. Priorités des travailleur-ses et de la direction

La principale priorité des travailleur-ses est d'éduquer leurs enfants ; ils ne veulent pas qu'ils travaillent dans le domaine ou à l'usine.

Cette situation est ressentie comme un risque important par la direction, qui craint qu'il n'y ait pas de jeunes travailleur-ses prêts à reprendre les postes vacants. Elle tente donc de trouver des solutions alternatives pour s'assurer que les jeunes resteront intéressés par la production de thé, soit en tant qu'employés de la plantation, soit en tant que cultivateurs indépendants.

Jusqu'à présent, ils ont donné 5 parcelles d'un acre (0,4ha) de la plantation pour que les jeunes puissent les gérer eux-mêmes comme une ferme indépendante.

"Les travailleur-ses de la plantation se voient accorder certains droits fonciers (pour cultiver et entretenir) sur les terres et la gestion aura également de meilleurs rendements. Ce modèle est communément appelé le modèle d'outgrowers. En fonction de la taille de la famille, la terre sera donnée, au minimum 1 acre. "

La direction comprend également que la protection sociale (fonds de prévoyance des employés, fonds fiduciaire des employés, congé de maternité, etc.) et la formation sont des éléments importants pour que ce projet prenne tout son sens.

En outre, l'entreprise travaille également avec 600 petits agriculteurs (non biologiques). Elle les a poussés à s'organiser en organisation de petits agriculteurs, et leur a proposé des formations pour augmenter la productivité. Cette initiative a été contestée par certains concurrents (plantations), qui ne la voyaient pas d'un bon œil et s'inquiétaient du risque d'encourager la concurrence ou l'offre excédentaire.

2.9. Changement le plus important

Il existe plusieurs initiatives de développement communautaire, dont certaines sont financées par la direction et d'autres par le comité de la prime du commerce équitable : le bus scolaire, le centre informatique, le magasin coopératif, la formation en couture sont financés par la prime du commerce équitable ; les écoles maternelles, la maison des aînés, le programme de maisons individuelles sont financés par l'employeur. Parmi eux, le service de bus et la coopérative alimentaire sont les plus appréciés.

Bus scolaire La principale préoccupation des travailleur-ses est l'avenir de leurs enfants, et ils espèrent qu'ils trouveront du travail en dehors des plantations. L'accès à l'école était problématique, car il y a un long chemin à parcourir à pied pour aller à l'école (3 km), sans transport public, et il n'était pas considéré comme sûr à toute heure. Le bus permet à tous les

enfants (surtout les plus jeunes) de se rendre à l'école et d'être à l'heure. Mais avant que le bus puisse fonctionner, les routes devaient être réparées et scellées³³. En plus d'emmener les enfants à l'école, c'est aussi le seul moyen de transport auquel les travailleur·ses ont accès, il peut donc aussi servir en cas d'urgence pour transporter les gens à l'hôpital. Le bus appartient au Comité de la prime du CE, mais une personne est engagée pour le faire fonctionner.

Magasin coopératif Il s'agit d'un petit magasin qui vend des aliments de base à des prix accessibles (généralement moins chers que les prix locaux ou même que ceux de Colombo), mais avec une petite marge pour le magasin. L'investissement initial était de 4 millions de roupies. Il est géré comme une coopérative, les membres connaissent donc les finances. Le conseil d'administration est composé de 14 membres (8 femmes et 6 hommes) ; une règle garantit une majorité de femmes et les membres du conseil peuvent être élus pour un maximum de deux mandats. Ce magasin est actuellement un grand atout face à la crise économique que connaît le pays.

3. Étude de cas C « Petite plantation au Sri Lanka »

3.1. Présentation

Cette plantation est à la fois un lodge écotouristique et un jardin forêt en foresterie analogue. Elle est certifiée selon la norme Forest Garden Products -FGP- et se situe dans le district de Nuwara Eliya.

Le terrain de 20 ha était un jardin de thé abandonné, géré auparavant en monoculture. Le projet a été initié en 2000. La biodiversité de la plantation a été restaurée (sols, plantes, ruisseaux, micro-habitats et forêts) et inclut de nombreuses plantes alimentaires traditionnelles du Sri Lanka. L'une d'entre elles est un palmier utilisé pour produire de la mélasse (palmier kithul).

La propriété produit de petites quantités de nombreuses plantes : du thé (quelques centaines de kilogrammes, vestige de l'ancienne monoculture), du kithul (le produit principal), de l'urucum, de la stévia, du moringa, de la cannelle, du kurakkan, des agrumes, du laulu, de la mangue, du jacquier, du café (3 variétés), du zingiber, du curcuma, du poivre, du curry, du manioc, du neem, du wild canna (botswarana). Ces produits sont principalement exportés vers la France, mais également servis frais au restaurant du lodge.

La propriété abrite une société qui gère l'activité d'écotourisme, et une autre qui s'occupe de la production, de la transformation et de l'exportation des produits de la propriété. Le montage est inhabituel, mais il peut être considéré comme une "filiale intégrée", car les propriétaires des deux sociétés au Sri Lanka et de la marque en France sont les mêmes personnes.

Une autre caractéristique inhabituelle, par rapport aux secteurs du thé et des plantations, est que les 24 employés proviennent du village voisin et ne vivent pas sur la propriété. En tant que petite plantation, elle n'est pas soumise aux obligations des grandes plantations, qui doivent respecter le salaire minimum de la branche de 1000 LKR/jour, et fournir logement et repas du midi pour les jours travaillés.

L'essentiel de l'activité économique de la plantation provient de l'activité d'éco-tourisme, qui a été quasi stoppée par la pandémie. Environ 250 plantes d'intérêt commercial poussent sur la propriété (à des fins cosmétiques, alimentaires et de production d'énergie), chacune en petites quantités (quelques centaines de kilogrammes pour le thé).

3.2. Conditions de travail

Nature du travail Tous les travailleur·ses interrogé·es ont plus de 10 ans d'expérience. Ils/elles travaillent généralement de 7h30 à 16h30 sur des activités telles que la taille des arbres, la collecte de plantes et de fruits, la réparation des chemins, l'entretien de l'approvisionnement en eau, l'entretien du jardin biologique. Ils ne sont pas affectés à un poste particulier et conduisent des activités diversifiées en fonction des besoins au cours de l'année. En ce sens, ils/elles ont une certaine liberté de choix dans ce qu'ils font, et de partager leurs tâches avec d'autres. Pendant la

³³ Avant 2015, la loi Pradesesava empêchait le gouvernement d'apporter des services publics à l'intérieur des plantations, qui étaient considérées comme des propriétés privées, malgré les nombreuses personnes qui y vivaient. En 2015, le parlement a supprimé la barrière pour les investissements du gouvernement sur les routes, l'eau, etc. dans les plantations.

saison touristique, lorsqu'il y a des visiteurs, les travailleur·ses qui s'occupent de ces activités ont un emploi du temps très chargé, il n'y a pas d'horaires fixes et les heures sont plus longues.

Salaire/rémunération Leur rémunération pour une journée est de 900LKR (4,5USD). En plus du paiement quotidien, les travailleur·ses reçoivent une petite somme (allowance) pour la collecte et la cueillette des plantes/berges (50 LKR par kg de thé, de café ou 10 g d'urkum).

Ce salaire est un peu inférieur aux accords de branche du secteur des plantations de thé (auquel n'est pas soumis cette plantation), dans lequel le salaire journalier est passé en 2016 de 620 LKR à 730 LKR puis à 1000 LKR en 2021 (incluant des objectifs de productivité de cueillette).

Il y a par ailleurs un système de primes annuelles : primes de fin d'année en fonction des résultats de l'entreprise et une prime d'encouragement deux fois par an basée sur l'implication des travailleuses et travailleur·ses.

Les salaires versés pour les journées longues journées des travailleur·ses du lodge sont considérés comme de "bons salaires", c'est aussi une activité complémentaire aux salaires tirés du travail agricole sur la propriété.

Les travailleur·ses ont aussi leurs propres fermes (aussi des jardins-forêts) sur lesquelles ils/elles peuvent avoir d'autres cultures de rente et vivrières, et ont des opportunités de travail dans le lodge, le revenu du travail sur la plantation complète donc d'autres sources de revenus.

Ils et elles ont par ailleurs un usufruit des produits de la forêt qui ne sont pas commercialisés (bois mort, plantes médicinales...).

Sécurité sociale L'emploi est formalisé et les travailleur·ses bénéficient des deux principaux éléments de sécurité sociale (obligatoires pour tous les employeurs au Sri Lanka) : le fonds de prévoyance des employés (Employee Provident Fund, EPF), qui verse un revenu mensuel aux travailleur·ses lorsqu'ils prennent leur retraite (ils peuvent également effectuer des retraits partiels du fonds s'ils se marient, s'ils ont besoin de financer des études, de construire une maison ou s'ils souffrent d'une maladie de longue durée sans revenu, ou s'ils deviennent handicapés), et le fonds fiduciaire des employés (Employee Trust Fund, ETF), qui est une sorte de système d'épargne (3 % du salaire d'un employé), auquel les travailleur·ses peuvent accéder sous certaines conditions.

Changements depuis le Covid Après le Covid, les journées ont été réduites à une demi-journée jusqu'à midi. Et les travailleur·ses sont payés en conséquence, à hauteur de la moitié de leur salaire.

Santé et sécurité Les risques professionnels existent (morsures de serpents et chutes de hauteur en grim pant aux palmiers à sucre) et sont bien identifiés. Lorsqu'un·e travailleur·se se blesse, il/elle est emmené·e à l'hôpital le plus proche, peu distant, mais les travailleur·ses n'ont pas accès à des moyens de transport et doivent compter sur l'employeur. Pour autant la gestion du risque de santé et sécurité au travail ne semble avoir été formalisé (pas de représentants de la santé et de la sécurité, de formation sur la santé et la sécurité ou stratégie d'atténuation bien identifié par les personnes interrogées). Par ailleurs, certains risques (et pénibilité) sont réduits par rapport à d'autres plantations de thé : pas d'exposition à des produits phytosanitaires, travail sous couvert et donc limitation de l'exposition au soleil et à la chaleur.

Les entretiens n'ont pas révélé de problèmes de violence au travail basée sur le genre, mais les personnes interrogées ont noté que, comme tous ceux qui travaillent sur la propriété sont des parents ou des voisins, les questions personnelles créent parfois des tensions temporaires entre les travailleur·ses.

Formation Les travailleur·ses sont autonomes, ils apprennent de leur propre expérience et des travailleur·ses plus âgés qui leur transmettent leurs connaissances. Certains disent que le travail qu'ils effectuent sur la propriété est similaire à celui qu'ils effectuent sur leur propre ferme. S'il y a une sorte de système de formation par les pairs (lorsqu'un nouveau travailleur arrive, un ancien l'aide et lui apprend ce qu'il doit faire et comment le faire), il y a aussi des formations, par exemple sur les sols et le compost. Certain·es travailleur·ses ont aussi pu profiter de visites d'échange dans la sous-région.

Promotion Il n'existe pas de système spécifique d'apprentissage et de développement ou d'évaluation, ni de compétences spécifiques requises pour effectuer les travaux sur la plantation ; toutes les activités sont placées sur un pied d'égalité. Il n'y a donc pas de système de promotion des travailleur·ses, ni de système de sanctions. Une femme ayant de nombreuses années d'expérience a expliqué qu'elle a commencé par désherber, puis a travaillé dans le lodge.

Dialogue social Il existe un bon niveau de dialogue et d'ouverture avec les cadres de la plantation, et les problèmes sont abordés et résolus. Mais les travailleuses se sentent intimidées pour parler avec les dirigeants, de peur de se faire réprimander, et dans ces cas laissent les hommes parler en leur nom. Il n'y a pas de syndicat, que la direction considère comme non nécessaire car il existe des contacts réguliers entre travailleur·ses et le management.

Inclusion/genre Comme ailleurs, la répartition du travail est genrée : les hommes assument les tâches lourdes de travail (transports de matériaux lourds) les femmes assument les tâches de cueillette, de transformation des plantes et de nettoyage des terrains. Certaines femmes estiment que leur voix n'est pas entendue par la direction générale et qu'elles dépendent des travailleur·ses masculins pour communiquer avec la direction, surtout depuis la pandémie pendant laquelle leur charge de travail domestique s'est accrue (avec des membres de la famille revenus dans le foyer) et il existe une incertitude quant à la possibilité de terminer leur travail dans la demie-journée.

« Nous devons assurer la garde des enfants et d'autres tâches de soins à la maison parce que nous sommes des femmes. Pendant cette période de pandémie, notre charge de travail a également augmenté à la maison »

Par ailleurs l'étude de cas C « Petite plantation au Sri Lanka » est un exemple de promotion et de mise en avant femmes à des positions de management : la responsable de production est une femme, issue du même village que les autres travailleur·ses, la fondatrice du projet est aussi une femme.

3.3. Changements le plus important

Il y a plusieurs effets du projet, où le commerce équitable et les pratiques de gestion de l'entreprise se croisent.

Sur les travailleur·ses

- **Création de moyens de subsistance pour les travailleur·ses**

La reprise de la plantation de thé abandonnée a créé des emplois et du travail là où il n'y en avait pas. Il s'agit d'un travail stable, qui a complété d'autres activités de subsistance, de sorte que les travailleur·ses ont pu "construire leur maison, éduquer leurs enfants, acheter des véhicules et bien d'autres choses". Leurs enfants sont maintenant mariés et installés dans la vie.

Il convient de noter que cet effet est fortement lié à la situation inhabituelle de la plantation, où les travailleur·ses résident dans un village voisin et ont accès à leurs propres parcelles de terre en plus de leur travail sur la propriété. Lorsqu'ils ont besoin de terres pour cultiver ou pour se loger, ils peuvent en faire la demande auprès du secrétariat de la division et les obtenir. Leurs sources de revenus sont donc multiples, comme le jardin vivrier, la vente de lait, certaines personnes ont un magasin, etc. En raison de cette diversité, la perte d'heures de travail due au covid 19 n'affecte pas leurs revenus de façon disproportionnée car ils peuvent mitiger partiellement cette diminution de revenus.

Sur l'environnement

- **Restauration de l'environnement sur la plantation, et services environnementaux**

Au-delà du fait qu'aucun produit chimique n'est utilisé sur la plantation, l'aspect principal de cette étude de cas est sa démarche environnementale. Une évaluation spécifique de l'impact environnemental n'a pas été menée, mais 115 espèces d'oiseaux recensés en 2020 contre 25 au début du projet, 20 ans plus tôt). En principe, la restauration effectuée apporte de nombreux effets positifs additionnels, surtout lorsqu'on part d'un environnement dégradé tel qu'une monoculture de petits arbres à thé (biodiversité réduite à quelques espèces et qualité du sol détériorée par l'érosion éolienne et hydrique, ainsi que par des pratiques agricoles qui réduisent la teneur en matière organique).

Les services environnementaux restaurés comprennent : la restauration d'habitats, l'augmentation de la biodiversité (en particulier si la propriété peut être reliée à d'autres zones biodiverses à proximité), la restauration du cycle de l'eau (augmentation de l'infiltration, restauration des cours d'eau, évapotranspiration), la création de sols par le recyclage des minéraux souterrains par les

arbres (au-delà de l'arrêt de l'érosion) et la dégradation de matière organique, la séquestration du carbone par l'augmentation de la biomasse (dans les arbres et les sols).

Sur les zones encore cultivées, de bonnes pratiques de gestion sont mises en place (brise-vent, réduction des opérations de travail du sol, inclusion d'engrais verts pour maintenir la couverture du sol).

À petite échelle, la plantation contribue à la lutte contre la perte de biodiversité, à l'atténuation du changement climatique (stockage du carbone) et à l'adaptation à ce changement (un environnement mieux à même de résister aux fortes chaleurs par rapport à la culture habituelle du thé à faible concentration en arbres) et à la résilience (productions à destination alimentaire et médicinale variées).

- **Éducation aux questions environnementales**

L'entreprise a investi, et fondé son modèle économique sur la visite et le séjour des touristes attirés par son environnement. Les séjours contribuent à l'éducation des visiteurs.

Les travailleurs parlent également de la culture de plantes biologiques et de la protection des sols. Ils préparent le repas des invités avec des aliments qu'ils ont cultivés sans aucun produit chimique. Ils sont également sensibilisés aux pratiques qui affectent l'environnement ou les animaux. Par exemple, ils déclarent ne pas tuer les serpents. Les pratiques sur la plantation ont donc des retombées sur les fermes des travailleurs, où ils/elles appliquent les principes appris dans le cadre de leur travail.

3.4. Les enseignements de cette étude de cas

Des leçons intéressantes peuvent être tirées de cette étude de cas, notamment :

- **Elle fonctionne au sein d'un écosystème entier/complexe** : les services environnementaux sont restaurés et la production agricole a lieu en même temps. C'est extrêmement inhabituel sur une ferme, dans le contexte de populations non indigènes. Cet exemple peut servir de modèle pour montrer comment l'agriculture peut fonctionner avec l'environnement, et non contre.
- **Le modèle économique qui sous-tend ce système n'est pas simple** : les coûts de production par atelier sont incomparables à ceux d'une plantation "normale" (ces coûts n'ont en fait pas beaucoup de sens dans un système complexe de ce type, ou plusieurs plantes peuvent être récoltées en même temps), mais c'est parce que la dégradation de l'environnement dans les exploitations classiques n'est pas monétisée. Dans le cas présent, la production est associée à l'écotourisme, qui génère des revenus plus élevés et compense, en quelque sorte, la baisse de productivité des cultures. Cependant, ce système est difficile à reproduire, car on peut difficilement multiplier les structures d'éco-tourisme.
- **Moyens de subsistance des travailleurs** : les salaires relativement bas sont compensés par l'accès à leurs propres terres et à d'autres sources de revenus de moyens de subsistance en dehors du travail sur la plantation.

4. Étude de cas D « Coopérative au Sri Lanka »

4.1. Présentation

Nature de l'organisation L'organisation étudiée est une union de coopératives.

Localisation Ses membres sont présents dans 5 régions du Sri Lanka : 2 zones de production de thé et 3 zones produisant les autres produits commercialisés par la coopérative.

Projet Le projet a démarré en 1996 avec la structuration des achats de feuilles de thé bio par un industriel/exportateur qui portait cette certification, et réalisait l'achat des feuilles, leur transformation et la commercialisation du thé. Un peu moins de 200 producteurs étaient présents à cette date, qui ont ensuite formé 4 organisations de base, regroupées en union. Cette union (welfare society) a été créée autour d'une finalité sociale. Depuis, l'union de coopératives a diversifié ses productions et ses débouchés : en plus de l'acheteur historique, elle a conclu un accord avec une autre structure de transformation et d'export, dont elle doit devenir actionnaire minoritaire en 2022.

La vision de l'union est : « Établir une communauté respectueuse de l'environnement, mise en valeur du point de vue agricole, traitée de façon équitable et renforcée économiquement ».

Produits. Plus de la moitié (1 800) des producteurs sont des producteurs de thé, mais la production comprend aussi des épices, initialement un produit de diversification pour les producteurs de thé, et de la noix de coco. Les producteurs de ces produits ne sont pas localisés dans les zones de production de thé.

Membres L'union regroupe à l'heure actuelle 59 organisations de base, réunissant plus de 3 600 producteurs. La surface totale des producteurs est de 2 682 hectares, soit 0,73 ha en moyenne par exploitation. Les exploitations sont diversifiées et produisent plusieurs autres cultures de rente en plus du thé (plusieurs épices ou plantes aromatiques - cannelle, citronnelle, vanille - un peu de noix de coco...), et des plantes utiles pour la fabrication de composts, la régénération de la fertilité, etc.

Activité économique L'organisation emploie 70 personnes pour gérer la collecte, les certifications, et les activités sociales. En 2021, le chiffre d'affaires de l'organisation avoisinait les 5 millions de dollars, dont un peu moins du quart (22%) provenait du thé.

Certifications Les premiers producteurs de thé ont obtenu la certification bio en 1997, puis commerce équitable (FLO) en 1998, biodynamie quelques années plus tard, et SPP depuis 2019.

Le commerce équitable L'organisation est une organisation historique du commerce équitable, et a développé des partenariats de long terme avec la plupart de ses clients. Le montant de prime CE perçu en 2018 était de 175 000 USD.

Marchés L'organisation commercialise l'essentiel de sa collecte de feuilles auprès de deux transformateurs : l'entreprise qui avait initialement promu le projet, et la nouvelle entreprise dont elle sera sous peu actionnaire minoritaire. En 2021, ces deux clients représentent des volumes similaires (plus de 1000t de feuilles vertes), d'autres entreprises locales achètent des quantités mineures (sans valoriser la certification bio). Les volumes de vente sont en hausse légère, et en semblent pas affectés par la crise sanitaire et politique. Au total, cela représente environ 440t de thé, dont l'essentiel est commercialisé en bio. Cependant, ces volumes ne représentent pas la totalité du potentiel de production de ses membres.

Clients L'essentiel des clients sont des entreprises européennes, pour beaucoup spécialisées dans le CE.

4.2. Revenus, dépenses et salaires des ménages provenant du thé

Revenus Selon le président de l'organisation, les producteurs ont un revenu annuel situé autour de 200 000 LKR (soit environ 840€ au taux de change moyen de 2021/22, avant l'effondrement de la valeur de la roupie).

Comparativement, les producteurs d'épices peuvent gagner environ 300 000 LKR (1260€) par production (il y en a souvent plusieurs).

L'avantage du thé est que la récolte est quasi quotidienne et les revenus sont réguliers.

Selon le président, ces revenus sont assez proches des revenus nets provenant du thé pour les foyers des membres, car ils n'utilisent pas d'intrants externes, et bénéficient d'équipements fournis par la coopérative. Ce n'est cependant pas la seule source de revenus, qui inclut aussi d'autres productions (minoritaires par rapport au thé) et d'autres activités. Ceux-ci n'ont pas pu être évalués.

Avantages Les membres de la coopérative bénéficient d'appuis multiples de la coopérative pour mener à bien leur activité agricole, afin de :

- augmenter le volume de production,
- de multiplier les sources de revenu agricole hors thé (autres productions)
- de limiter l'impact des événements climatiques
- de générer des revenus d'activité non agricole

Pour les épices, la coopérative prévoit de former les membres pour ajouter de la valeur à la ferme (par exemple : sécher le poivre de façon qualitative), mais cela est plus difficile à envisager sur le thé.

Il est à noter par ailleurs que les producteurs ne contribuent pas aux fonds de protection sociale destinés aux salariés (EPF et ETF), et ne bénéficient donc d'aucun revenu de remplacement lorsqu'ils deviennent trop âgés pour travailler.

L'organisation D « Coopérative au Sri Lanka » est très consciente des limites des capacités de production de ses membres qui disposent de surfaces agricoles très limitées. C'est pourquoi la stratégie d'appui aux membres est de d'abord développer l'activité agricole, et ensuite d'appuyer la génération de revenus annexes, en particulier pour les femmes. L'organisation propose des prêts sans intérêt, et un accompagnement au développement entrepreneurial, sur des activités variées (souvent des formes l'artisanat).

Conditions de vie Ce point n'a pas été étudié en détail, mais les producteurs sont propriétaire de leurs terres, et ont en général un logement sur cette terre ou à proximité.

Épargne Ce point n'a pas été étudié en détail, mais l'organisation D « Coopérative au Sri Lanka » a mis en place un système d'épargne automatique de 10 LKR/kg de feuille, déduits du prix qui serait normalement payé au producteur. Cette épargne s'accumule tout au long de l'année et peut être utilisée au moment des fêtes ou à tout autre moment, pour faire face à un besoin ponctuel.

Budget des ménages Ce point n'a pas été étudié. Les membres sont encouragés à avoir une petite production vivrière qui couvre une partie des besoins des ménages.

4.3. Données économiques

Le rendement par hectare est de 823 kg (de feuille verte). La production annuelle de thé par membre est de 244 kg (de thé préparé)³⁴. Le montant annuel de la prime équivaut à près de 100USD/membre pour le thé, 50USD en moyenne sur l'organisation.

Coûts Le coût de production des feuilles (valorisant le temps passé par la main d'œuvre familiale) a été estimé en 2019 à environ 120LKR par kg de feuille fraîche.

Le prix payé (au producteur) par les deux acheteurs de thé de l'organisation D « Coopérative au Sri Lanka » se basent sur le prix local le plus élevé, le Highest Regional Price (HRP), publié par le Tea Board. Ces deux acheteurs ajoutent à ce prix local différents compléments de prix, pour valoriser la certification biologique, et parfois biodynamique des feuilles de thé (entre 10 et 15LKR, +5LKR dans le cas de la biodynamie). Sur cette base, le prix payé oscille entre 90 et 115 LKR (quand le HRP oscille entre 80 et 100LKR). Un importateur, et par la suite le label SPP, a par la suite fixé un prix minimum pour la feuille à 120LKR, ce qui est donc payé aux producteurs pour les volumes allant à cet acheteur, auquel s'ajoute un complément de prix bio (20LKR), que l'organisation a choisi de répartir entre les tous les producteurs.

Les coûts de fonctionnement de l'organisation D « Coopérative au Sri Lanka » sont financés pour partie par les négociants/transformateurs de thé (pour valoriser le fait que la logistique de collecte et le contrôle qualité soient gérée directement par l'organisation), et pour partie par la prime de CE. Ces frais de collecte sont valorisés entre 11 et 20LKR/kg (selon les entreprises de négoce/transformation).

Efficience du CE Comparativement à l'étude de cas A « Plantation à Darjeeling », le rapport coût/bénéfice de la participation au CE ne se pose pas pour l'organisation D « Coopérative au Sri Lanka ». Les bénéfices financiers et symboliques sont très bien analysés par l'organisation.

Mise en œuvre du CE Au-delà des fondamentaux du CE comme la prise de décision démocratique (qui sont décrits notamment dans le paragraphe Associativité), la mise en œuvre du CE au sein de l'organisation D « Coopérative au Sri Lanka » passe par une forte dimension de solidarité entre les membres, liée à une bonne compréhension de l'intérêt de lier des partenariats stratégiques entre membres de différentes zones du pays. C'est le mécanisme qui a été mis en œuvre lorsque, après avoir initié une diversification des producteurs de thé dans la production d'épices, l'organisation D « Coopérative au Sri Lanka » s'est trouvée face à un intérêt commercial plus important que sa capacité de production. Elle a alors invité un groupe de producteurs d'épices d'une autre zone à devenir membres. L'organisation D « Coopérative au Sri Lanka » a alors investi dans ce groupe,

³⁴ En comparaison aux chiffres de l'étude de cas B, ces chiffres n'incluent pas les travailleur-ses de l'usine de thé, mais ils resteraient nettement supérieurs même en les incluant.

afin de développer leurs fermes, faire bénéficier les communautés locales d'installation communautaires, etc. Le même scénario s'est reproduit récemment avec l'adhésion d'un groupe de 300 producteurs de noix de coco.

Le comité de la prime du CE Dans le cas d'une coopérative, c'est l'assemblée générale (AG) qui décide de l'utilisation de la prime. Ses membres sont élus selon les modalités définies au paragraphe Associativité. L'assemblée générale élit en outre un comité de surveillance, qui veille à la bonne utilisation des fonds alloués par l'AG.

4.4. Droits humains

Discrimination. Travail des enfants. Scolarisation. Santé Ces points n'ont pas été étudiés. Les règles d'adhésion à la coopérative interdisent le travail des enfants, tout en reconnaissant la nature du travail familial et le fait que les enfants de la famille puissent participer à certains travaux.

4.5. Organisation du travail

Horaires Ce point n'a pas été étudié en détail. Cependant la nature de la transformation des feuilles de thé fait que la collecte des feuilles pour les emmener à l'usine de transformation a lieu en milieu de journée, et le travail de récolte doit donc être réalisé le matin pour livrer les feuilles au point de collecte qui se situe à proximité. Pendant la haute saison, les feuilles sont collectées tous les jours, en basse saison seulement 3j par semaine.

Activités Chaque exploitation possède plusieurs ateliers (et souvent des activités artisanales), et chaque foyer dispose de quelques membres pouvant travailler tout ou partie de leur temps sur la ferme. Certaines exploitation peuvent faire appel à des travailleur-ses temporaires, en particulier pour la récolte et la taille, qui sont considérées comme des activités nécessitant des compétences particulières.

Les activités principales sont :

- la gestion de la fertilité et l'entretien des sols (fabrication de compost, entretien des barrières vives, taille des légumineuses type gliricidia, gestion de l'ombrage)
- la taille d'entretien des théiers
- cueillette des feuilles de thé

Formation L'organisation D « Coopérative au Sri Lanka » emploie des équipes techniques qui forment les membres sur les sujet techniques, en particulier autour des règles de production biologique, et de la conservation/l'entretien des sols, de la fertilité et de la gestion de l'eau

Santé et sécurité Ce point n'a pas été étudié.

4.6. Utilisation de la prime du CE et priorités des membres

L'utilisation de la prime est assez stratégique, elle est investie dans 4 domaines :

- De nombreuses activités sociales sont réalisées avec la prime de développement, y compris des investissements dans des infrastructures collectives :
 - o appuis aux écoles (dons de livres et matériel scolaire), garderies, distribution de citernes d'eau à certains producteurs, distribution de tôles pour la réfection de maisons individuelles ;
 - o construction de bibliothèques, de garderies.
 - o construction et équipement de salles communautaires (chaises, tôles, ustensiles de cuisine pour activités sociales, culturelles et religieuses dans les villages)
- Un appui au développement d'activités économiques complémentaires est réalisé : cours pour les femmes (women empowerment program), activités génératrices de revenu (couture, broyage et commercialisation d'épices, fabrication de paniers, etc.).
- L'activité agricole est appuyée, notamment l'optimisation des productions sur les petites surfaces des membres :
 - o Dotations de bétail (chèvres, vaches), ruches
 - o Distribution des plants de thé (clones réalisés par les producteurs qui ont les pépinières) pour boucher les trous dans les jardins existants. 2 000 000 pieds distribués de 2005 à 2016.

- confection et distribution paniers pour la récolte du thé
- distribution d'outils agricoles (débroussailleuses, serpes, pulvérisateurs, etc.)
- formations sur la fabrication de compost et d'engrais liquides
- formations en biodynamie
- formations sur la lutte contre l'érosion et la conservation des sols (fosses, mulching)
- formation sur la bio dans les écoles primaires
- plantation d'arbres
- Construction et maintien d'infrastructures :
 - construction de points de collecte du thé
 - construction ponts et réfections de pistes

4.7. Le genre

Ce point n'a pas été étudié en détail. Parmi les membres, 42% sont des femmes, et le conseil d'administration compte 46% de femmes. Le programme de prêts pour démarrer une activité entrepreneuriale non-agricole vise en particulier les femmes, avec 70% des bénéficiaires qui sont des femmes.

4.8. Associativité

Contrairement aux autres études de cas, l'organisation D « Coopérative au Sri Lanka » est une structure coopérative, donc le dialogue s'opère de façon très structurée.

50 coopératives de base sont membres de l'union. Les producteur·trices sont membres d'une coopérative de base. Chaque coopérative de base élit 7 membres qui les représentent à l'assemblée générale (AG). Chaque coopérative de base élabore chaque année un plan de développement et un plan environnemental, qui sont transmis à l'union pour approbation et accord de financement. Il y a un circuit très établi d'information montantes (requêtes des coopératives de base) et descendantes (projets consolidés et approuvés par l'AG).

4.9. Durabilité environnementale

Agriculture biologique Dès sa formation, l'organisation D « Coopérative au Sri Lanka » a intégré les principes de l'agriculture biologique, et ceux-ci influencent fortement les orientations stratégiques de l'organisation.

Elle encourage fortement la polyculture sur les petites surfaces cultivées par ses membres comme le montre les Photo 6 ci-dessous : pour la première des théiers parsemés de glicyridia sur lesquels poussent des lianes de poivre, avec un bosquet d'arbres de haute taille en arrière-plan ; pour la seconde théiers, lianes de vanille et de poivre en bordure d'un bosquet d'arbres plus hauts). 40% du personnel est en charge du système de contrôle interne nécessaire pour la certification biologique. Ces personnels jouent aussi un rôle de vulgarisation et de formation, ils vont par exemple conseiller aux membres de planter des arbres résistants à la sécheresse, ou d'autres productions végétales génératrices de revenus qui sont adaptées à leurs conditions.

Dans les zones affectées par la sécheresse, l'organisation promeut aussi des techniques de gestion de l'eau pour faciliter l'infiltration et la rétention de l'eau sur les parcelles.

Chaque coopérative de base récolte annuellement les suggestions de ses membres sur la façon de protéger leur environnement. Cela donne lieu à des plans environnementaux autour de sujets comme la reforestation ou la protection de bassins versants.

PHOTO 6 : PARCELLES DE PETITES EXPLOITATIONS FAMILIALES DIVERSIFIÉES



4.10. Changement le plus important

Le changement le plus important dans le cas de l'organisation D « Coopérative au Sri Lanka » est le fait que -selon les termes du président - elle ait acquis son indépendance vis-à-vis du négociant/industriel qui avait été leur partenaire commercial historique (et avec lequel elle continue de commercer).

Les causes de cette dépendance sont bien établies :

- le négociant portait la certification biologique, et la seule façon de valoriser la certification biologique des produits était de les vendre à cette entreprise
- l'organisation n'avait pas accès à l'information relative à aux conditions commerciales sur l'aval de la filière, et n'avait pas de droit de regard sur cette activité, et en conséquence ne pouvait pas vraiment négocier la part de la valeur ajoutée qui lui revenait

La dépendance est aussi renforcée par une contrainte légale qui rend impossible la sous-traitance de la transformation (donc si la coopérative n'est pas capable de transformer elle-même ses feuilles de thé, elle doit les vendre).

Les étapes de cette indépendance ont été les suivantes :

- en 2008 (et après une première tentative en 2000), l'organisation a obtenu sa propre certification biologique
- la même année, elle a aussi repris la gestion des opérations d'achat aux membres en direct (activité jusque-là gérée par le négociant/industriel)
- en 2016, elle a initié un partenariat avec un nouvel industriel pour la transformation des épices. Connaissant bien ses acheteurs en Europe, elle a été en mesure de poser les conditions du partenariat (notamment le fait d'établir des contrats tripartites avec les acheteurs) et de choisir son partenaire.
- en 2019, elle a initié un partenariat avec une entreprise capable de transformer les feuilles de thé. Là aussi, une des conditions du partenariat a été le fait de pouvoir établir des contrats tripartites, mais dans ce cas aussi les aspects commerciaux et administratifs sont gérés en toute transparence entre le négociant/transformateur et l'organisation D « Coopérative au Sri Lanka ». Les conditions commerciales sont aussi meilleures qu'avec l'acheteur historique.
- en 2022, l'organisation D « Coopérative au Sri Lanka » va acquérir 30% du capital de l'entreprise de négoce/transformation du thé, avec l'objectif de partager le profit généré à ce stade de la filière.

L'organisation D « Coopérative au Sri Lanka » a identifié les forces sur lesquelles elle s'est appuyé mener à bien son projet d'indépendance. De par sa participation au CE depuis 1998 :

- elle a pu graduellement utiliser la prime de CE pour améliorer les conditions de vie de ses membres, qui ont développé leur exploitations, développé des activités économiques annexes
- elle a aussi développé des partenariats forts avec des entreprises (notamment de CE), et développé une « image de marque » auprès de ces entreprises et des consommateurs, avec des témoignages d'impact du CE documentés par des médias, qui a servi à renforcer les partenariats commerciaux

Par ailleurs, elle a réussi à atteindre une échelle optimale rendant l'activité de transformation intéressante pour des industriels locaux (et pour laquelle ils étaient prêts à accepter des demandes

relativement inhabituelles de l'organisation D « Coopérative au Sri Lanka »), et elle a réussi à se diversifier de façon intéressante, lui permettant de mener en parallèle des projets sur différentes filières, sans rester dans une filière, une localité.

Bibliographie

(n.d.).

(n.d.).

Chandrabose, P. A., & Ramesh, D. (2021, Septembre 20). Tea Plantations At Crossroads: Rs 1000 Wage Hike & Emerging Dilemmas – Part II. *Colombo Telegraph*.

Alexis Kaas, I. f. (2021). Entretien d'Alexis Kaas, fondatrice de la marque Simply Tea au Danemark. (P. Johnson, Interviewer)

Andersen, L. E., Gonzales, A., Anker, R., & Anker, M. (August 2021). *Living Wage Update Report: Estate Sector, Sri Lanka (Living Wage Update Report No. 2021-04-16)*. Global Living Wage Coalition.

Archives, M. F. (n.d.). *Shift of fortunes of Sri Lanka's tea enterprise - .*

Arthur , L., & Hondo, D. (2022). *Strengthening Active Labor Market Policies to Drive an Inclusive Recovery in Asia*. ADB Institute.

Bagh, N., Bagh, A., & Palini, L. (2017). *Tea Technological Initiatives*. New Delhi: New India Publishing Agency.

BASIC. (2018). *Café : la success story qui cache la crise*.

BASIC. (2019). *Study of Assam Tea Value Chains, Research Report*.

Bass, D. (2020). *Upcountry Tamils : Charting a new future in Sri Lanka*.

Besky , S. (2008). Can a Plantation Be Fair? Paradoxes and Possibilities in Fair Trade Darjeeling Tea Certification. *Anthropology of Work Review*, 29(1), 1-9.

Besky, S. (2014). *The Darjeeling Distinction: Labour and Justice on Fair-Trade Tea Plantations in India*. Berkeley: University of California Press.

Bhadra, M. (1992). *Women Workers of Tea Plantations in India*. New Delhi: Heritage Publishers.

Bhowmik, S. K. (1981). *Class Formation in the Plantation System*. New Delhi: People's Publishing.

Borgen, E. (2008). *The bitter taste of tea*. Retrieved from <https://erlingborgen.com/index.php/portfolio-item/the-bitter-taste-of-tea/>

Bose, S. (1954). *Capital and Labour in the India Tea Industry*. Bombay: All India Trade Union Congress.

CBI. (2017, 05 17). *What is the demand for tea in Europe?* Retrieved from <https://www.cbi.eu/market-information/tea/trends>

Chakravarti, D. (1989). *Rethinking Working-Class History: Bengal, 1890-1940*. New Delhi: Oxford.

- Chandrabose, A. (2019). Labour in the Tea plantation Sector: A Special Reference to Privatized Large Scale Tea Estates in Sri Lanka. *International Journal of Arts and Commerce*.
- Chowdhury, A. (2017, March 13). What Going Organic Means For Biodiversity Conservation And Human Wellbeing In Darjeeling's Tea Estates . *EARTHAMAG*.
- Dutta, T. (2012). *Darjeeling tea, India*. Calcutta: Indian Institute of Management.
- El Mamoun, A. (n.d.). *Global Tea Market Situation and Emerging Issues*. FAO / IGG Tea.
- FAO. (2022). *International tea market: market situation, prospects and emerging issues*.
- Ganewatta, G., & Edwards, G. W. (n.d.). *The Sri Lanka Tea Industry: Economic Issues and Government Policies*.
- Gaylard, L. (2015). *The Tea Book*. DK.
- GoI. (2011). *Census Report*. New Delhi: Government of India.
- Gupta, A. D. (2009). *Tea Plantation in India: Towards Sustainable Development*. New Delhi: Gangchil.
- IGG Tea. (2018). *Current market situation and medium term outlook*. FAO.
- Ilyas , A. (n.d.). *Estate Tamils in Sri Lanka: A Socio-Political Study and the Role of Ceylon Workers Congress*. Lambert Academic Publishing.
- Intergovernmental Group on Tea (IGG/Tea);. (2022). *CURRENT GLOBAL MARKET SITUATION AND EMERGING ISSUES*. FAO.
- International Labour Organisation. (2018). *Future of Work for Tea Smallholders in Sri Lanka*. Colombo.
- Koehler, J. (2015). *Darjeeling: The Colorful History and Precarious Fate of the World's Greatest Tea*. New York: Bloomsbury.
- Kumar Das, G. (July 2021). FOREST COVERS OF WEST BENGAL: A DISTRICT-WISE REVIEW. *Reason-A Technical Journal*.
- Mordor Intelligence. (n.d.). *Europe Tea Market - Growth, Trends, Covid-19 Impact, and Forecasts (2022-2027)*. Retrieved from <https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/europe-tea-market>
- Nangsel. (2020, February 17). Darjeeling: Women's Exploited Labour Behind Our Cups Of Tea. *Intersectional Feminism*.
- Nnun, J. (2021, March 25). *Tea Talk: Can specialty tea be a force for good/change?* Retrieved from THIRST: <https://thirst.international/2021/03/11/tea-talk-can-speciality-tea-be-a-force-for-good-change/>

- Pradhan, R. (2021). Exploitation of Labour in the Darjeeling Tea Plantations. *International Journal of Law Management & Humanities*, 4(1), 1959-1971.
- Rosa Luxembourg Stiftung. (2019). *Fine Teas for Starvation Wages*.
- Roy, N., & Biswas, D. (2018). Closed Tea Estates: A Case Study of the Dooars Region of West Bengal, India. *Vision*, 22(3), 329-334.
- Sarkar, S. (1997). *Writing Social History*. New Delhi: Oxford University Press.
- Siegmann, K. A. (2022). Harvesting consent: South Asian tea plantation workers' experience of Fairtrade certification. *The Journal of Peasant Studies*.
- Siegmann, K. A., Ananthakrishnan, S., Joseph, K. J., Fernando, K., Joseph, K., & Kulasabanatha, R. (2019). *Fairtrade – Certified Tea in the Hired Labour Sector in India and Sri Lanka*. The Hague: International Institute for Social Studies of Erasmus University Rotterdam.
- (n.d.). *Sri Lanka Labour Force Survey Annual Report 2002*. Department of census and statistics.
- Sri Lanka Malayaha Tamilar Rights Coalition. (n.d.). *Human rights situation of Malayaha Tamilar community in Sri Lanka - UPR 2017*.
- (2020). *Sri Lanka Socio Economic Data 2020*. Central Bank of Sri Lanka, Statistics Department.
- Statistica*. (2022). Retrieved from <https://www.statista.com/outlook/cmo/hot-drinks/tea/europe>
- TBI. (2021). *Statistics: Tea Board of India*. Retrieved July 20, 2021, from <http://www.teaboard.gov.in/TEABOARDPAGE/MjA=>
- (May 2021). *Tea Certification Data Report 2020 Rainforest Alliance & UTZ programs*. Rainforest Alliance.
- TheHindu. (2018, October 19). Darjeeling's tea-garden workers to get 20% bonus. *The Hindu*.
- THIRST. (2021). Can speciality tea be a force for good/change? *Can speciality tea be a force for good/change?* THIRST.
- THIRST. (n.d.). *Knoweldge Hub*. Retrieved from <https://thirst.international/knowledge-hub/>
- Wenner, M. (2020). Towards an Alternative Indian Tea Economy. *Economic and Political Weekly*, 55(45), 22-34.
- WorldBank. (2019). *World Bank Commodity Price Data* . Washington DC: The World Bank.
- Wright, C. (2015). *Comparative Analysis of Good Practices by Multinational Enterprises in Promoting Decent Work in Global Supply Chains*. Geneva: ILO.

