

**« L’immigration réglementée »
en Martinique et en Guadeloupe au XIX^e siècle :
un éventail de contraintes¹**

Céline Flory

*Manman mwen té di mwen pran kouli, Kouli-a kay ba mwen dé bel zanno
Manman mwen té di mwen pran chinwa, Chinwa-a kay ba mwen an bel
boutik*

Manman mwen té di mwen pran kongo, Kongo-a kay ba mwen an karé tè

*Manman mwen té di mwen pa pran ti neg, Lajan sé ti neg-la ka alé an
bakara sa vré*

Ma maman m’avait dit de me mettre en ménage avec un coolie
Le coolie te donnera de beaux anneaux
Ma maman m’avait dit de me mettre en ménage avec un Chinois
Le Chinois te donnera une belle boutique
Ma maman m’avait dit de me mettre en ménage avec un Kongo
Le Kongo te donnera un terrain
Ma maman m’avait dit de ne pas prendre un « nègre »
Car ils dépensent tout leur argent aux jeux²

Dans ce couplet extrait d’un *bèlè* du sud de la Martinique datant de la première moitié du XX^e siècle intitulé *Amédée*, la mère de cette dernière identifie quatre composantes de la population martiniquaise – *Neg, Kouli, Chinwa et Kongo* – auxquelles elle attribue en outre des

¹ Les recherches faisant l’objet de cette communication ont été financées dans le cadre du projet ANR *ALTER* « Histoires orales alternatives dans la Caraïbe (XIX^eme-XXI^eme siècles) » [convention n° ANR -14-CE31-0014-01].

² Cette chanson *bèlè* m’a été signalée par Georges Dru et Clydie Loza l’a retrouvée, retranscrite et traduite. Je les en remercie vivement. Tous deux sont membres de l’AM4 – Association Mis Mes Manmay Matinik – qui promeut le patrimoine artistique martiniquais au travers d’enseignements, de représentations, de publications et d’enregistrement. Le *bèlè* est une pratique artistique qui mêle danses, musiques, chants et contes. Pour Georges Dru, cette chanson date très probablement de la première moitié du XX^e siècle.

qualités et défauts spécifiques. Y manquent mulâtres, *békés* et Européens pour avoir un tableau complet de la population martiniquaise de la seconde moitié du XIX^e au milieu du XX^e siècle (Sainton, 2009). Le *bèlè* étant une pratique artistique fort commune dans le monde rural, on peut supposer qu'il s'agit ici de la catégorisation la plus fréquente et qu'elle est sans doute partagée par le plus grand nombre. Alors que la dénomination *Neg* est directement issue de l'esclavage (Cottias, 2007), les trois autres renvoient à la fois à des origines géographiques extra-caribéennes – l'Inde (*Kouli*), la Chine et l'Afrique (*Kongo*) – et à une période d'arrivée dans la colonie relativement récente, faisant ainsi référence à un temps particulier : celui de l'après-esclavage.

En effet, quatre ans après l'abolition de l'esclavage de 1848, le gouvernement français opte pour l'introduction dans ses colonies d'un grand nombre de travailleuses et travailleurs munis de contrat d'engagement de plusieurs années. Ces migrations de travail sont encadrées et subventionnées par l'État et le séjour en colonie des travailleurs engagés s'effectue dans un cadre juridique bien déterminé. Ce système migratoire et de travail est aujourd'hui dénommé l'engagisme. Ainsi, de mai 1853 à 1883, 37 009 personnes engagées arrivèrent en Martinique et, de décembre 1854 à janvier 1889, ce sont 49 443 personnes engagées qui arrivèrent en Guadeloupe³. Si la période des arrivées s'étend sur plusieurs décennies, deux périodes se distinguent nettement : une première, de 1852 à 1862, où le gouvernement français cherche l'accès pérenne à une source abondante de main-d'œuvre, des recrutements-engagements sont alors effectués en Inde, en Chine et en Afrique selon des modes d'engagement différents (Cardin, 1991 ; David, 1978 ; Renault, 1976 ; Schnakenbourg, 2005).

³ Dans cette première décennie post-esclavagiste, des travailleurs d'Europe et de Madère arrivent en petit nombre et hors du cadre de l'« immigration réglementée ». L'engagisme concerne aussi la Guyane qui reçut plus de 10 000 « immigrants » et l'île de La Réunion qui en reçut plus de 152 000. Mam Lam Fouck (1999) et Chaillou (2010).

Tableau 1 : Nombre d'engagés arrivés en Martinique et en Guadeloupe au cours de la première période

	Chine	Afrique	Inde
Martinique Années d'arrivée	948 1859-1860	10 552 1857-1862	10 450 1853-1862
Guadeloupe Années d'arrivée	428 1859	6 142 1857-1861	9 404 1854-1862

Au terme de cette première période, c'est l'Inde qui est choisie comme source d'approvisionnement unique, les recrutements étant réglementés par la convention franco-britannique du 1^{er} juillet 1861⁴. Ce sont ainsi 15 059 engagés indiens qui arrivent en Martinique entre 1865 et 1883⁵ et 33 469 qui gagnent la Guadeloupe entre 1863 et 1889⁶.

Bien que les engagés puissent être rapatriés une fois écoulées leurs années d'engagement, leur migration s'avère définitive pour nombre d'entre eux. Ainsi, ces contingents représentent-ils d'importants apports de population, qui modifient durablement le paysage démographique, social, économique et culturel de ces territoires. Arrivant dans le cadre particulier de l'engagisme, ils sont placés au cœur des principaux enjeux sociopolitiques et économiques qui traversent ces sociétés en pleine restructuration, d'autant que leur venue, ardemment réclamée par les grands propriétaires terriens et les autorités coloniales, a pour principal objectif de briser les revendications politiques et sociales des ex-esclaves, qui constituent alors la grande majorité de la population (Adelaïde-Merlande, 1982 : 125-147 ; Danquin, 1990 : 91-137, 1995 : 86-140 ; Renard, 1993 : 80-92 ; Sinton, 2003 : 47-82, 2004 : 139-160 ; Schnakenbourg, *op. cit.*).

L'administration coloniale nomme cette politique migratoire et de travail « l'immigration réglementée ». Les migrants sous contrat deviennent administrativement et statutairement des « immigrants » et

⁴ Sur la question hautement politique et diplomatique du choix des sources de main-d'œuvre, voir Schnakenbourg (2005), Flory (2015) et Weber (2000).

⁵ En 1863 et 1864, les autorités coloniales et les grands propriétaires terriens de la Martinique ne reçurent pas de nouveaux contingents car ils boycottèrent la convention conclue avec la Grande-Bretagne, avant de se raviser. Au total, entre 1853 et 1883, 25 509 Indiens et Indiennes arriveront en Martinique (Smeralda-Amon, 1996).

⁶ La Guadeloupe ne reçoit pas de contingents en 1886, 1887 et 1888. Au total, entre 1854 et 1889, 42 873 Indiens et Indiennes arriveront en Guadeloupe (Schnakenbourg, *op. cit.*).

des sous-catégories sont créées sur la base du territoire de recrutement : « Indiens », « Africains » et « Chinois ». Ces termes généraux et homogénéisants informent peu sur la nature de cette forme de travail. Ils ne dissimulent que trop la contrainte inhérente à ce système et les nombreuses disparités existantes à la fois entre ces trois courants migratoires et au sein de chacun d'entre eux. Aussi, cet article se propose-t-il d'explorer la contrainte que constitue cette forme de travail, et ce, dans toutes ses déclinaisons. En exposant les principales caractéristiques de l'engagisme, nous montrerons que malgré un cadre législatif commun, des différences d'importance existent entre les courants migratoires, différences qui dessinent un éventail de contraintes. Dans ce contexte, émerge la figure spécifique de « l'immigrant », notamment africain, dont le statut juridique particulièrement coercitif éclaire les paradoxes de la période post-abolitionniste aux Antilles.

1. LE CADRE LÉGISLATIF DE L'« IMMIGRATION RÉGLEMENTÉE » : LA CONTRAINTE POUR TOUS

Quels que soient le territoire et le mode de recrutement-engagement employé, les « immigrants » sont tous placés sous une même législation définie par deux décrets, proclamés par le président de la République Louis Bonaparte en 1852. Issus des travaux de la commission mise en place de 1849 à 1851 afin de repenser l'organisation politique, juridique, économique et sociale des colonies post-esclavagistes, ces décrets posent les bases de la réorganisation du travail colonial⁷. Celle-ci est fondée sur deux mesures fortes : l'instauration du travail forcé pour les ex-esclaves et le recours en nombre à des travailleurs provenant de territoires extra-européens et arrivant munis de contrats d'engagement. Le premier décret, du 13 février 1852, *Décret sur l'immigration des travailleurs dans les colonies, les obligations respectives des travailleurs et des propriétaires, la police rurale et la répression du vagabondage*, est principalement consacré à l'établissement d'une réglementation du travail s'appliquant aux ex-esclaves et aux « immigrants ». Le second décret, du 27 mars 1852, porte sur les conditions de recrutements et de transport aux

⁷ *Procès-verbaux de la Commission coloniale instituée par décret du président de la République du 22 novembre 1849*, Paris, imprimerie du Gouvernement, 1850-1851, 2 tomes. Pour une étude de cette commission, voir Schmidt (1995).

colonies des futurs « immigrants » pour théoriquement leur assurer toute la sécurité et le confort nécessaires⁸.

À la lecture de ces deux décrets se dessinent les caractéristiques de cette forme de migration et de travail qu'est l'engagisme. Tout d'abord, ce système est placé sous la tutelle de l'État qui, omniprésent, subventionne, surveille et encadre⁹. Par ailleurs, les personnes recrutées ne peuvent entrer en colonie qu'avec un contrat d'engagement de plusieurs années. Les temps d'engagement sont de cinq ans pour les Indiens, six ans pour les Africains, huit ans pour les Chinois et dix ans pour les Africains recrutés par voie de « rachat ». Le contrat est conclu dans le port de départ au moment de l'embarquement, à l'exception de celui destiné aux engagés indiens qui est dressé dans la colonie d'arrivée avant qu'ils ne quittent le dépôt de quarantaine où ils sont automatiquement placés après leur débarquement. La structure générale de ces contrats, commune à tous les « immigrants » quel que soit le lieu de recrutement, fait de cette forme de travail du travail dépendant ne s'inscrivant aucunement dans un marché du travail libre. Dans son étude portant sur l'île de La Réunion, Hai Quang Ho met ainsi clairement en exergue les caractéristiques distinctives de l'engagisme (Ho, 2004). Première caractéristique, l'individu contracte un contrat de travail qui ne spécifie ni l'identité de son futur employeur ni le type de travail qu'il devra effectuer. Le contractant est tenu de travailler pour le compte de celui qui achètera son contrat d'engagement dans la colonie d'arrivée et d'exécuter les travaux que ce dernier lui confiera, quels qu'ils soient. Par exemple, le contrat de John William dressé le 3 mars 1857 à Freetown en Sierra Leone spécifie qu'il s'engage « formellement à se mettre au service du sieur Ch. Chevalier [le recruteur] » et que ce dernier « se réserve le droit de transférer le présent Engagement à l'habitant de Martinique qui lui conviendra », John William doit alors « s'occuper de tous les travaux qui lui seront indiqués par M. Chevalier, ou son représentant, et, notamment, ceux de culture de la canne à sucre, des cafés, ou autres produits de la colonie »¹⁰. Dans

⁸ Décret du 13/02/1852 et du 27/03/1852, *Bulletin des Lois*, 1852, n° 3724, n° 3958. Archives nationales d'outre-mer (ANOM), Généralités, 117/998, *Recueil concernant l'immigration*, 1872, p. 6-14.

⁹ Articles 1, 2 et 3 du décret du 13/02/1852. *Bulletin des Lois*, 1852, n° 3724.

¹⁰ Articles 1, 2 et 6 du contrat des « immigrants » africains recrutés par le capitaine Chevalier. Archives Départementales de la Martinique (ADM), Fonds Baude, 22J. Autre exemple, à l'article 2 du contrat pour les « immigrants » chinois : « Je m'engage, également, [...] à travailler en ladite colonie aux ordres de MM. [...] ou des personnes

le contrat-type dressé pour les engagés indiens, la formulation est similaire : « Le nommé... s'engage pour tous les travaux d'exploitation agricole auxquels l'engagiste jugera convenable de l'employer »¹¹. Mais c'est dans le contrat destiné aux engagés chinois que la définition du travail à effectuer est la plus vaste : « [...] toute espèce de travaux dans ce pays, à la campagne, dans les villes et n'importe où ils le désireront, soit dans les maisons particulières, établissements de n'importe quel genre d'industrie ou art, ou bien dans les plantations, marais, cafétérias, sucreries, jardins, prairies, fermes, et en général n'importe quelle espèce de travail à la campagne et à la ville »¹². Deuxième caractéristique, le salaire n'est pas l'objet d'une négociation entre engagé et engagiste. Il est préétabli dans les contrats par l'État, et ce, pour toute la durée de l'engagement, ce qui met à l'abri les engagistes de toute fluctuation salariale, au seul détriment des engagés en cas d'augmentation du coût de la vie. Mais la caractéristique essentielle de l'engagisme réside dans l'unilatéralité prévalant dans les conditions de rupture du contrat. Le contrat d'engagement de travail de plusieurs années est insécable pour l'engagé. En revanche, l'engagiste peut revendre le contrat de « ses » engagés avec l'autorisation de l'administration si cela se fait durant les six premiers mois d'engagement, mais sans celle des premiers intéressés : les engagés¹³. Ces derniers peuvent éventuellement obtenir un changement d'engagiste en entamant une procédure judiciaire à son encontre, pour non-respect des clauses du contrat ou maltraitance, par exemple, mais en aucun cas pour la résiliation de leur contrat. Quand, sur le constat d'irrégularités graves, l'administration retire à un engagiste « ses » engagés, le service de l'immigration leur choisit généralement d'office un nouvel engagiste chez qui ils sont directement conduits. Cette dissymétrie face au droit de rupture du contrat amplifie les rapports de force entre engagistes et engagés en

auxquelles ils transféreront cedit (*sic*) contrat ». *Moniteur Officiel de la Martinique (MOM)*, 17/07/1859.

¹¹ Article 1 du contrat pour les engagés indiens, ANOM, SG, Martinique, 13/125.

¹² Article 2 du contrat pour les engagés chinois, *MOM*, 17/07/1859. Pour les Africains « engagés » par « rachat », la définition est tout aussi large, à l'article 1 : « [...] tant pour les travaux de culture et de fabrication sucrière que pour tous autres d'exploitation agricole et industrielle auxquels l'engagiste jugera convenable de l'employer et généralement pour tous les travaux quelconque (*sic*) de domesticité ». ANOM, Généralités, 118/1020, contrat établi le 29/03/1859. La spécificité du recrutement-engagement au moyen du « rachat », détaillée plus avant dans le texte, conduit à placer le terme engagé entre guillemets.

¹³ Décret du 13/02/1852, *Bulletin des Lois*, 1852, n° 3724.

liant ces derniers à leur contrat de façon indéfectible et par là même à leur engagiste. Plus précisément, le contrat est de fait plus attaché à la propriété terrienne qu'à la personne du propriétaire, c'est-à-dire à l'engagiste. En effet, lorsque des habitations ou des exploitations sont vendues, le contrat est cédé avec la propriété sur laquelle l'engagé est employé, sauf si le propriétaire décide de le garder à son service. Ce dernier est ainsi assimilé à un immeuble par destination (Schnakenbourg, *op. cit.*)¹⁴. Pour l'économiste Yann Mouliez Boutang, cette unilatéralité, en limitant la mobilité de l'engagé, est la caractéristique primordiale de cette forme de travail dépendant qu'il nomme « salariat bridé » (Mouliez Boutang, 1998 : 91). En signant ce type de contrat, l'individu aliène ses droits à la mobilité puisqu'il sera fixé dans un pays étranger pendant plusieurs années sans moyen de rompre son contrat.

Outre ces caractéristiques propres au contrat d'engagement, une fois arrivé dans la colonie, et ce, quel que soit le temps qu'il y passera, l'engagé est placé sous le statut d'« immigrant ». La première définition de celui-ci apparaît en Martinique dans l'arrêté du 10 septembre 1855 sur « la police du travail » pris par le gouverneur Gueydon :

Est réputé immigrant tout individu qui, n'étant pas né dans la colonie ou n'y ayant pas sa famille, arrive, avec ou sans concours de l'État, muni d'un engagement contracté hors de la colonie, ou vient y contracter un engagement de travail pour autrui¹⁵.

Cette définition est reprise en Guadeloupe dans l'arrêté du 2 décembre 1857 pris par le gouverneur Husson en y précisant la durée minimum de l'engagement contracté (un an)¹⁶. Cette définition très générale n'est précisée qu'avec le décret du 30 juin 1890 en l'article 6 :

Sont qualifiés immigrants les travailleurs africains et asiatiques introduits dans les colonies dans les conditions prévues par le décret du 27 mars 1852. Tous les autres travailleurs, quels que soient leur pays d'origine et

¹⁴ Les *Journaux officiels* tant en Guadeloupe qu'en Martinique publient des annonces de vente d'habitation qui mentionnent dans le descriptif le nombre d'« immigrants ». Par exemple, dans la *Gazette officielle de la Guadeloupe* du 26/09/1871 : « Habitation sucrerie Richeval – Morne à l'Eau [...] Atelier : 42 immigrants indiens, huit immigrants congos (six hommes et deux femmes) [...] ».

¹⁵ Article 5 de « l'arrêté Gueydon ». ANOM, série géographique (SG), Martinique, 79/653.

¹⁶ Article 4 de « l'arrêté Husson » reproduit dans la *Gazette officielle de la Guadeloupe* du 08/12/1857 cité dans Schnakenbourg, *op. cit.* : 805-806.

leur nationalité, sont soumis aux principes du droit commun qui régissent le louage en France (Schnakenbourg, *op. cit.* : 806).

Comme l'a démontré Christian Schnakenbourg, à ce statut est attaché un ensemble de droits et d'obligations différents de ceux d'un travailleur né aux Antilles ou à l'étranger, non engagé. Au moment de son débarquement, « l'immigrant » se voit attribuer un numéro de matricule, qui l'identifie bien plus que son patronyme. En effet, ce numéro le suivra partout, dans toutes démarches administratives (déclaration de naissance, mariage, décès, condamnation, etc.) et tout au long de son séjour. Tant qu'il est logé chez son engagé, c'est-à-dire au moins le temps de son contrat, il est considéré comme n'ayant pas de domicile personnel. De ce fait, il ne lui est pas reconnu l'inviolabilité du domicile et son employeur peut y entrer quand bon lui semble (Schnakenbourg, *op. cit.*). Dans le domaine judiciaire, il a une capacité juridique restreinte, étant assimilé à un mineur civil ne disposant pas de la personnalité juridique. Il ne peut donc ester en justice par lui-même et doit obligatoirement recourir à l'entremise des syndics de l'immigration chargés en principe de lui apporter une assistance judiciaire et d'assurer sa protection¹⁷. Pour pouvoir se marier dans la colonie, l'« immigrant africain » doit suivre une procédure spécifique, celle d'obtenir l'assentiment du gouverneur et des membres du Conseil privé. Pour juger l'affaire, ces derniers s'appuient sur les avis du commissaire de l'immigration et de l'engagé concernant les mœurs et l'attitude envers le travail colonial de l'aspirant. Cette mesure ne s'applique qu'à cette catégorie d'« immigrants » car contrairement aux « immigrants » indiens et chinois qui eux doivent seulement fournir un acte de notoriété, le gouvernement les considère comme apatrides et ne leur reconnaît pas de nationalité.

Enfin, en plus d'être transplanté loin de son pays avec un contrat insécable, l'« immigrant » voit sa mobilité fortement restreinte au sein même de sa colonie d'arrivée. La législation précise en effet qu'il doit se munir d'une autorisation écrite de son engagé pour pouvoir quitter l'habitation où il vit et travaille. Sans cette autorisation, il peut être, en cas d'arrestation, déposé en maison de discipline pour

¹⁷ Art. 36 du décret du 27/03/1852 : « Les gouverneurs pourvoient par des règlements spéciaux [...] à l'organisation de syndicats destinés à leur servir d'intermédiaire auprès de l'administration, et d'ester pour eux en justice à fin d'exercice de leurs droits envers leurs engagés, et de recouvrement de leurs salaires ou de leurs parts dans les produits ». *Bulletin des Lois*, 1852, n° 3958.

vagabondage ou avoir une amende. L'« immigrant » a ainsi un statut social et juridique d'exception qui le suit tout au long de son engagement et même après. Ce statut le place à la fois dans une dépendance extrêmement forte vis-à-vis de l'administration et de l'engagiste, et dans une situation discriminante par rapport aux travailleurs locaux.

Par ailleurs, le décret du 13 février 1852 met en place une législation particulièrement répressive du travail où toute défaillance est doublement pénalisée :

L'engagé subira, pour chaque jour d'absence ou de cessation de travail sans motif légitime, indépendamment de la privation de salaire pour cette journée, la retenue d'une seconde journée à titre de dommages-intérêts¹⁸.

Si ce dernier subit trois retenues en trois mois, il peut alors être condamné à une amende de police. Si au cours de la même année, il est condamné une deuxième fois, il est alors en état de récidive et est passible d'emprisonnement¹⁹. Les jours d'incarcération étant considérés comme des jours d'absence, ils sont déduits du temps d'engagement, qui s'allonge d'autant au-delà des cinq, six, huit ou dix ans initiaux. En effet, la durée d'engagement n'est pas calculée de date à date mais en nombre de jours de travail à effectuer. Par exemple, la personne qui est dotée d'un contrat d'une durée de dix ans, doit 3 120 jours de travail plein, soit 26 jours mensuels pendant dix années. La comptabilisation des journées de travail effectuées étant laissée à la seule charge de l'engagiste ou d'un de ses représentants, l'« immigrant » dépend alors complètement du bon vouloir de ces derniers. Par ailleurs, l'administration coloniale recourt à une législation d'exception en condamnant le travailleur qui ne respecte pas ses obligations contractuelles à des sanctions pénales, alors que dans le cadre d'un contrat civil, celles-ci consistent uniquement au versement de dommages et intérêts. Cette législation coercitive du travail s'applique aussi à la population locale ayant des contrats, mais comme l'ont montré plusieurs historiens, elle tombe en désuétude au cours des années 1860 spécialement du fait de la résistance des ex-esclaves, alors qu'elle continue d'être appliquée aux « immigrants » jusqu'à la fin du XIX^e siècle (Schnakenbourg, *op. cit.*).

¹⁸ Article 2 du décret du 13/02/1852. *Bulletin des Lois*, 1852, n° 3724.

¹⁹ Article 7 du décret du 13/02/1852. *Bulletin des Lois*, 1852, n° 3724.

2. AU SEIN DU TRAVAIL DÉPENDANT : DIFFÉRENTS DEGRÉS DE CONTRAINTE

Comme le notifie l'article 8 du décret du 27 mars 1852, l'engagisme doit reposer sur le principe de la liberté individuelle :

[Un] agent [du gouvernement] veillera aux opérations du recrutement et à l'embarquement des émigrants ; il [...] ne délivrera de permis d'embarquement aux émigrants que si, interrogés individuellement, ils déclarent consentir, en pleine connaissance de cause, à se rendre dans la colonie pour laquelle ils sont recrutés²⁰.

L'« immigrant » doit donc être de statut libre, s'engager volontairement et être au fait des modalités de son engagement. Il doit ainsi consentir librement et en toute conscience à entrer dans du travail dépendant et à louer sa force de travail pour plusieurs années. Cependant, les études ont montré que de nombreux abus ont lieu lors des recrutements-engagements opérés par des recruteurs français en Inde et en Chine, et ce, particulièrement dans la première décennie de l'engagisme (Schnakenbourg, *op. cit.*). Si le statut des futurs « immigrants » est bien celui de libre, des moyens fallacieux – mensonges, duperies, usage d'alcool et/ou de drogues, parfois même enlèvements – sont utilisés pour obtenir l'engagement et/ou embarquer des passagers. Ces mensonges, qui peuvent porter sur des éléments essentiels – le temps d'engagement, la destination, le type de travail à effectuer, le montant du salaire – contredisent sérieusement les notions de volontariat et de consentement. Cependant, au fil des années et avec l'accroissement des circulations, les candidats au départ sont de mieux en mieux informés des conditions d'engagement, de vie et de travail en colonie notamment par ceux qui les y ont précédés. Ainsi, avec le temps, ils acquièrent une marge de négociation et de choix plus grande qu'au début de l'engagisme (Carter, 1995).

En admettant que les candidats au départ aient été informés correctement de leur contrat d'engagement, les informations que ceux-ci contiennent sont telles qu'elles ne leur permettent pas d'avoir toutes les clefs en main pour faire un choix en « toute connaissance de cause ». Quatre contrats-types sont en usage : celui utilisé par le capitaine Chevalier pour recruter des personnes de statut libre le long du littoral ouest-africain, celui de la maison commerciale *Régis Aîné*,

²⁰ Article 8 du décret du 27/03/1852. *Bulletin des Lois*, 1852, n° 3958.

qui procède uniquement par « rachat » de captifs depuis les ports de Loango, Banana et Boma en Afrique centrale²¹, celui utilisé par la maison *Assier & Cie, Malavois et Gastel* qui recrute à Shanghai en Chine, et le contrat-type dressé en Martinique pour les engagés arrivant d'Inde²². Les contrats mentionnent certes la durée de l'engagement, le fait que les engagés devront effectuer tout type de travail qui leur sera demandé par leur engagiste, et ce que leur doit celui-ci en retour : salaire, soins, logement, vêtements, nourriture ; mais rien n'est vraiment détaillé. Par exemple, concernant la nourriture, seul le contrat des engagés chinois détaille la ration journalière²³, celui des engagés indiens ou africains comme John William mentionne seulement qu'elle « se composera comme suivant les us et coutumes de la colonie²⁴ ». Les contrats sont donc loin d'être exhaustifs. Parfois, comme c'est le cas dans le contrat des Africains recrutés par voie de « rachat », la destination n'est pas précisée. Par ailleurs, quasiment rien n'est dit de leur statut en colonie, de l'impossibilité pour eux de résilier leur contrat, des modalités de déplacement et de la législation particulièrement répressive en cas de non-respect des conditions de travail. Prudente, l'administration fait signer à John William une clause d'un flou total : « Il s'engage, en outre, à se soumettre à toutes les lois et à tous les usages relatifs au travail, qui sont en vigueur dans ladite Colonie²⁵ », lois et usages desquels il ne sait rien. Cette clause n'est pas présente dans les contrats des engagés indiens et chinois, qui sont un peu plus détaillés que ceux des engagés africains, mais les contrats que nous avons retrouvés sont ceux qui leur sont faits une fois dans la colonie et non ceux signés au moment du départ d'Inde ou de Chine. Ainsi, même dans l'hypothèse où ils auraient eu accès aux informations contenues dans leur contrat, celles-ci, minimales, ne permettent pas une évaluation réaliste des conditions de vie et de travail qui les attendent.

²¹ Le procédé du « rachat » de captifs sera examiné au paragraphe suivant.

²² Contrat des engagés africains de statut libre au moment du recrutement : ADM, Fonds Baude, 22J ; contrat des « engagés » africains recrutés par « rachat » : ANOM, Généralités, 118/1020 ; contrat des engagés chinois, *MOM*, 17.07.1859 et contrat des engagés indiens, ANOM, SG, Martinique, 13/125.

²³ Article 2 de la partie II du contrat des engagés chinois, *MOM*, 17.07.1859.

²⁴ Article 8 du contrat des engagés africains recrutés par le capitaine Chevalier (1857), ADM, Fonds Baude, 22J. L'article 4 du contrat des engagés indiens, note « [...] sa nourriture, laquelle sera conforme aux règlements et à l'usage adopté dans la Colonie pour les travailleurs du pays ». ANOM, SG, Martinique, 13/125.

²⁵ Article 2 du contrat des engagés africains recrutés par Chevalier. ADM, Fonds Baude, 22J.

Cette situation est celle d'une petite minorité des 16 694 « engagés » africains arrivés aux Antilles car pour 98 % d'entre eux, les conditions de recrutement-engagement diffèrent radicalement puisqu'elles reposent sur le « rachat préalable de captifs » (Flory, *op. cit.*). Par ce procédé, les recruteurs français achètent des personnes captives sur des marchés d'êtres humains du littoral africain, pour leur imposer un contrat d'engagement de travail de dix années à effectuer outre-Atlantique. Dans ce cadre, la migration et la mise en engagement sont forcées. En effet, la personne est achetée et de cet achat découle automatiquement et irrémédiablement un engagement de travail sans qu'elle ait son mot à dire. Pourtant à la lecture du préambule du contrat élaboré pour les personnes « engagées » par « rachat », elles sont présentées comme un homme ou une femme libre, qui s'engage de sa propre volonté et en toute connaissance de cause :

Ce jourd'hui *vingt neuf mars* mil huit cent cinquante *neuf* par devant nous *Enseigne de vaisseau*, commissaire du gouvernement français, agent d'émigration, conformément à l'article 8 du décret du 27 mars 1852, assisté de *deux* témoins requis, a comparu le nommé *Kiluemba*, noir libre, né au village de *Quibanda* côte de *Loango*, âgé de *23 ans*, lequel nous a déclaré consentir librement et de son plein gré à partir pour une des Colonies françaises d'Amérique pour y contracter l'engagement de travail ci-après détaillé et présenté par M. *Régnier* au nom de M. Régis au profit de l'habitant qui sera désigné par l'administration locale à son arrivée dans la colonie²⁶.

Ce contrat produit ainsi l'illusion et permet de faire correspondre la modalité de recrutement-engagement qu'est le « rachat » avec les prescriptions de l'article 8 du décret du 27 mars 1852 cité en ouverture de ce chapitre.

Ainsi, la catégorie « immigration africaine » recouvre-t-elle deux courants migratoires distincts. Un premier, qui commence en 1854 pour la Guyane mais qui ne concerne les Antilles qu'en 1857, où les recrutements-engagements s'effectuent au sein de populations africaines jouissant d'un statut de libre, et un second, entre 1857 et 1862, où les recrutements-engagements s'opèrent au sein de populations de condition captive avec la méthode dite du « rachat préalable de captifs ». Autant les engagements des Africains recrutés

²⁶ Préambule du contrat des « engagés » africains recrutés par « rachat » par la maison *Régis Ainé*. ANOM, Généralités, 118/1020. Les mots en italiques sont ceux qui sont écrits à la main.

hors « rachat » sont similaires à ceux contractés par les engagés indiens et chinois, autant ceux créés pour les Africains « rachetés » ne peuvent leur être assimilés bien que toutes ces migrations s'effectuent sous les auspices d'une même réglementation.

Par ailleurs, la question du volontariat des travailleurs révèle aussi la nature ontologiquement différente qui existe entre ce type de main-d'œuvre et celui constitué par les Africains, Indiens et Chinois volontaires. En effet, ces derniers ne sont pas que volontaires, ils sont aussi de statut libre au moment où ils sont sollicités, tandis que les « rachetés » sont des captifs, c'est-à-dire des produits marchands appartenant à un négociant. Pour acquérir la force de travail d'un individu, dans le premier cas, le recruteur lui propose un contrat par lequel ce dernier échange sa force de travail en contrepartie d'un salaire et d'une prise en charge matérielle (nourriture, logement, vêtements et soins) alors que dans le cadre de l'engagisme par « rachat », le recruteur achète à un marchand la personne elle-même. Dans ce deuxième cas, le mode d'acquisition de la force de travail est exactement le même que celui qui prévalait pour alimenter le système esclavagiste. De ce fait, l'engagisme africain par « rachat » ne peut être considéré comme un salariat, même contraint. Il n'est donc pas *stricto sensu* un engagisme. Pour autant, il se différencie aussi de l'esclavage, puisqu'une fois aux colonies, les « immigrants » issus du « rachat » sont assimilés juridiquement et économiquement aux autres « immigrants ». Si dans le procédé du « rachat », le contrat d'engagement est bien un artifice juridique pour créer de toutes pièces des « immigrants » libres et volontaires, ces derniers sont néanmoins une fois aux colonies des hommes et des femmes légalement libres, munis de contrats structurellement semblables à ceux des autres « immigrants ». À l'arrivée aux Antilles, il ne s'agit plus d'un marché d'êtres humains mais du même marché que celui de l'engagisme. Les recruteurs vendent les contrats d'engagement aux futurs employeurs par l'intermédiaire de l'administration. Dans cet échange, c'est bien la force de travail de l'individu préalablement acheté qui est vendue au moyen du contrat et non sa personne elle-même. D'un point de vue juridique et économique, dans ce processus administratif qui transforme arbitrairement ces ex-captifs en « engagés », ces derniers récupèrent ou acquièrent la propriété de leur personne mais pas celle de leur force de travail puisqu'ils sont censés avoir cédé celle-ci par contrat. La spécificité de leur mode de recrutement-engagement n'apparaît jamais dans les textes juridiques encadrant « l'immigration

réglementée ». Ainsi, le statut juridique d'« immigrant » étant distinct de celui d'esclave, ces individus « rachetés » devenus « immigrants africains » ne peuvent pas être juridiquement assimilés à des esclaves. En particulier, ils ne sont la propriété de personne. Ce nouveau statut d'homme libre reste cependant très limité puisque concrètement ils n'ont aucun libre arbitre et ils ne sont désignés en tant qu'hommes libres que pour devenir des « immigrants » sous contrat, situation qui les maintient dans une condition subalterne et discriminante dont ils ne peuvent légalement sortir avant la fin de leur temps d'engagement, soit au minimum dix années.

Le gouvernement français arrive à mettre sur pied un système reposant sur un commerce d'êtres humains ne conduisant pas à l'esclavage mais à une forme de travail forcé où les « rachetés » deviennent *de facto* des hommes de statut libre placés dans un système de travail dépendant extrêmement coercitif, mais qui ne peut être pour autant qualifié d'esclavage. Considéré dans son ensemble, l'engagisme par « rachat » constitue une nouvelle forme de servitude se situant entre l'engagisme et l'esclavage.

Si une fois aux colonies les « immigrants », quelle que soit leur origine géographique, sont tous placés sous la même législation, ils sont soumis à des dispositions contractuelles propres notamment dans trois domaines : le temps d'engagement, le salaire et le rapatriement. Comme nous l'avons vu précédemment, le temps d'engagement varie du simple au double. Il est de cinq ans pour les Indiens, six ans pour les Africains de statut libre au moment de l'engagement, huit ans pour les Chinois et de dix ans pour les Africains recrutés au moyen du « rachat ». La durée de l'engagement résulte du montant de la « prime d'introduction », qui est déterminé par le ministre de la Marine et des Colonies et le recruteur en fonction des frais que ce dernier investit dans le recrutement et le transport des travailleurs. Cette prime lui est versée par le gouvernement pour chaque engagé débarqué. La personne qui achète ensuite le contrat d'engagement, autrement dit l'engagiste, doit alors rembourser l'administration. Ainsi, le temps d'engagement est-il calculé pour permettre à l'engagiste d'amortir l'investissement que constitue l'engagement de travailleurs extérieurs.

Tableau 2 : Montant des « primes d'introduction » et durée du contrat d'engagement

Territoire de recrutement	Inde ²⁷	Afrique ²⁸	Afrique (« rachat » de captifs) ²⁹	Chine ³⁰
Montant de la prime pour un adulte	385 F	329 F	500 F	659,60 F
Durée de l'engagement	5 ans	6 ans	10 ans	8 ans

Néanmoins, à la lecture de ce tableau, on constate que la « prime d'introduction » la plus élevée ne correspond pas aux engagés ayant le temps d'engagement le plus long. Par ailleurs, l'administration et les recruteurs justifient la différence de prime entre Africains non « rachetés » et ceux qui le sont par la somme payée par le recruteur justement pour acheter, « racheter », ces derniers. Pourtant, comme l'indique l'article 6 de leur contrat, ils doivent eux-mêmes rembourser cette somme. Ainsi, économiquement, rien ne justifie un temps d'engagement si long :

L'engagé reconnaît avoir reçu en avance du représentant de Mr Régis, la somme de deux cents francs dont il s'est servi pour sa libération et pour divers frais à son compte. Ces avances seront retenues sur ses salaires à raison de trois francs par mois³¹.

Outre que cette retenue réduit considérablement leur salaire mensuel, qui passe de 12 F à 9 F pour les hommes et de 10 F à 7 F pour les femmes, elle introduit des différences salariales importantes avec les engagés indiens dont les salaires sont au départ sensiblement identiques – 12 F 50 pour les hommes et 10 F pour les femmes – et creuse l'écart avec les engagés africains de statut libre, hommes

²⁷ Selon la convention de la maison *Le Champion et Théroulde* du 13/01/1855 (Schnakenbourg, *op. cit.*, 743).

²⁸ Archives du ministère des Affaires étrangères (AMAE), ADP, Afrique, carton 42, convention conclue le 30/11/1856 entre le capitaine Chevalier, l'armateur Maës et le ministère de la Marine et des Colonies.

²⁹ ANOM, Généralités, 118/1120, convention conclue le 27/03/1857 entre la maison *Régis Aîné* et le ministère de la Marine et des Colonies.

³⁰ ANOM, SG, Martinique, 85/688, traité conclu le 24/11/1858 entre le ministère de la Marine et des Colonies et les recruteurs associés *Gastel, Malavois et Assier*. Pour un engagement de 5 ans, la « prime d'introduction » est de 485 F.

³¹ Article 6 de la convention ministérielle conclue le 27/03/1857 entre la maison *Régis Aîné* et le ministère de la Marine et des Colonies. ANOM, Généralités, 118/1120.

comme femmes, et les hommes chinois dont le contrat mentionne un salaire de 15 F par mois³².

Les « rachetés » ont ainsi les plus bas salaires. Si les engagés indiens et chinois subissent des retenues salariales, celles-ci sont moins importantes – 50 F pour les premiers et 65 F pour les seconds – puisqu'elles ne servent qu'à rembourser les avances reçues pour leur voyage au moment de leur engagement. Les engagés indiens doivent s'acquitter de cette somme à la fin de leur première année tandis que les engagés chinois la remboursent à raison de 5 F par mois, soit durant 13 mois. La situation des engagés africains non « rachetés » diffère de ces trois cas de figure. En effet, bien qu'ils reçoivent au moment de leur recrutement un « denier d'adieu » d'une valeur de 50 à 70 F, celui-ci ne constitue pas une avance. C'est une prime donnée au moment de leur engagement pour acter celui-ci (Flory, *op. cit.*). De par leur nature et leur montant, l'avance et le « denier d'adieu » ne sont aucunement comparables à la dette imposée aux « rachetés ».

Cette retenue n'est pas la seule. Bien que l'article 2 du décret du 13 février 1852 assure la gratuité du rapatriement pour l'« immigrant », sa femme et ses enfants « non adultes », le paiement du rapatriement est imposé à l'ensemble des engagés recrutés en Chine et en Afrique. Afin de pouvoir leur garantir celui-ci, l'administration prévoit pendant toute la durée de leur engagement un prélèvement d'un dixième de leur salaire brut mensuel pour les Africains et d'un vingtième pour les Chinois³³. La mise en place de cette mesure est difficilement compréhensible. Des démarches engagées en 1858 par le prince Jérôme, alors ministre de l'Algérie et des Colonies, pour s'attaquer aux abus, mettent au jour l'irrégularité de cette prescription³⁴. Malgré la reconnaissance implicite de l'illégalité et du caractère discriminatoire de cette mesure, les autorités coloniales ne l'abrogent pas et elle est même reconduite en 1859 pour les engagés chinois. Leurs salaires continuent ainsi d'être prélevés durant toute la durée de leur contrat pour un rapatriement qui, par ailleurs, est souvent considéré par l'administration et les engagistes comme illusoire. Ultime injustice, ces sommes qui devaient être versées aux intéressés en cas de renonciation au rapatriement, ne semblent pas l'avoir été (Flory,

³² Le salaire mensuel des femmes chinoises engagées est de 2 piastres, soit 10 F, article 10 de la partie I du contrat, *MOM*, 17.07.1859.

³³ Article 8 du contrat des « engagés » africains recrutés par « rachat ». ANOM, Généralités, 118/1020 et article 5 de la partie II du contrat des engagés chinois, *MOM*, 17.07.1859.

³⁴ ANOM, Généralités, 124/1088, janvier 1859, rapport de Duvergier, Péraud et Langlais au Prince Jérôme, ministre de l'Algérie et des Colonies.

op. cit.). Le contrat destiné aux engagés indiens est ainsi le seul à spécifier le droit au rapatriement gratuit³⁵ conformément au décret de 1852, mais en omettant de mentionner une condition importante de celui-ci : « lorsqu'il [l'immigrant] n'aura encouru aucune condamnation correctionnelle ou criminelle, au passage de retour pour lui, sa femme et ses enfants non adultes »³⁶. Cette clause restreint de fait le champ de la gratuité.

Sans les archives des discussions qui ont prévalu au sein du gouvernement à la rédaction de ces contrats, il n'est pas aisé d'expliquer ces différences. Plusieurs enjeux entrent en ligne de compte. Il s'agit de convenir aux intérêts de l'État, des futurs engagistes, des éventuels candidats, mais surtout aux autorités des pays des ressortissants sollicités. Par exemple, le contrat des engagés indiens précise qu'ils ont droit à quatre jours de congé annuel pour célébrer la fête religieuse du Pongol³⁷. Cette prescription unique, qui leur est spécifiquement dédiée, est clairement faite pour séduire des candidats au départ et respecter les normes contractuelles fixées par les Britanniques. Force est de constater que les conditions contractuelles les plus défavorables sont celles faites à ceux qui ne les choisissent pas et qui ne sont ressortissants d'aucun pays, d'aucune souveraineté, c'est-à-dire les Africains « r/achetés » à des marchands, à qui la migration et l'engagement sont imposés.

Ainsi, la catégorie « immigration réglementée » et le terme actuel d'engagisme recouvrent-ils deux types de migration qui reposent sur des modes de recrutement-engagement extrêmement dissemblables : d'un côté des personnes – nées en Afrique, en Inde ou en Chine – de statut libre au moment de l'engagement, volontaires dans leur très grande majorité pour s'engager et pour émigrer, bien que nombre d'entre elles aient été flouées sur les conditions de leur engagement ; de l'autre, des personnes, objets de transactions commerciales, achetées par les Français pour être transformées en « immigrants », en « engagés ». Les degrés de contrainte dans le processus du recrutement, de l'engagement et de la migration sont alors bien différents, allant de la liberté, à la tromperie, pour finir par l'appropriation pure et simple de personnes. Ainsi, migrations et contraintes permettent-elles d'assurer, au-delà de l'abolition de l'esclavage, la pérennité d'une structure socio-raciale inégalitaire et d'un système économique colonial.

³⁵ Article 7 du contrat des engagés indiens, ANOM, SG, Martinique, 13/125.

³⁶ Article 2 du décret du 13/02/1852, *Bulletin des Lois*, 1852, n° 3724.

³⁷ Article 8 du contrat des engagés indiens, ANOM, SG, Martinique, 13/125.

BIBLIOGRAPHIE

- Adelaïde-Merlande J., 1982, « Le régime du travail. Coercition, modernisation, immigration ». In Adelaïde-Merlande J. (éd.) *Historial antillais* (1980), rééd. Fort-de-France, Édition Maury, vol. 4, p. 125-147.
- Cardin J. L., 1991, *L'immigration chinoise à la Martinique*, Paris, L'Harmattan.
- Carter M., 1995, *Servants, Sirdars, and Settlers: Indians in Mauritius, 1834-1874*, New York, Oxford University Press.
- Chaillou V., 2010, *De l'Afrique orientale à l'océan Indien occidental. Histoire des engagés africains à la Réunion au XIX^e siècle*, Nantes, Thèse d'histoire, Université de Nantes.
- Cottias M., 2007, *La question noire. Histoire d'une construction coloniale*, Paris, Bayard.
- Danquin L., 1990, « Une difficile transition au capitalisme : les flux migratoires indiens et africains en Guadeloupe, 1852-1885 », In *Études guadeloupéennes*, n^{os} 2-3, p. 91-137.
- « Modalités et processus de formation du marché du travail en Guadeloupe au lendemain de l'abolition de l'esclavage (1848-1875) », In *Études guadeloupéennes*, n^o 7, p. 86-140.
- David B., 1978, « Coolies, Congos et Chinois », In Godard P. (dir.), *Le Mémorial martiniquais 1849-1918*, Nouméa, Société des éditions du mémorial, tome 3, p. 45-59.
- Flory C., 2015, *De l'esclavage à la liberté forcée. Histoire des travailleurs africains engagés dans la Caraïbe française au XIX^e siècle*, Paris, Karthala.
- Ho H. Q., 2004, *Histoire économique de l'île de la Réunion (1849-1881). Engagisme, croissance et crise*, Paris, L'Harmattan.
- Mam Lam Fouck S., 1999, *La Guyane française au temps de l'esclavage, de l'or et de la francisation (1802-1946)*, Petit-Bourg, Ibis Rouge Éditions.
- Moulier-Boutang Y., 1998, *De l'esclavage au salariat. Économie historique du salariat bridé*, Paris, PUF.
- Renard R., 1993, "Labour Relations in Post-Slavery Martinique and Guadeloupe 1848-1870", In Beckles H. et Shepherd V. (ed.), *Caribbean Freedom. Economy and Society from Emancipation to the Present*, Londres, James Currey.
- Renault F., 1976, *Libération d'esclaves et nouvelle servitude*, Abidjan, Les nouvelles éditions africaines.

- Sainton J.-P., 2003, « De l'état d'esclave à l'état de citoyen. Modalités du passage de l'esclavage à la citoyenneté aux Antilles françaises sous la seconde République (1848-1850) », In *Outres-mers. Revue d'Histoire*, vol. 90, n^{os} 338-339, p. 47-82.
- 2004, « Notes pour l'étude de la question de l'intégration politique des descendants d'Indiens en Guadeloupe au cours de la 1^{re} moitié du XX^e siècle. », In *Bulletin de la société d'histoire de la Guadeloupe*, n^{os} 138-139, p. 139-160.
- 2009, *Couleur et société en contexte post-esclavagiste. La Guadeloupe à la fin du XIX^e siècle*, Pointe-à-Pitre, Jasor.
- Schmidt N., 1995, *L'engrenage de la liberté. Caraïbes – XIX^e siècle*, Aix-en-Provence, publications de l'Université de Provence.
- Schnakenbourg C., 2005, *L'immigration indienne en Guadeloupe 1848-1923. Histoire d'un flux migratoire*, Thèse d'Histoire, Université de Provence, 6 volumes.
- Smeralda-Amon J., 1996, *La question de l'immigration indienne dans son environnement socio-économique martiniquais 1848-1900*, Paris, L'Harmattan.
- Weber J., 2000, « Les conventions de 1860 et 1861 sur l'émigration indienne : principes humanitaires, enjeux économiques et politiques », In *Cahiers des Anneaux de la Mémoire*, n^o 2, p. 128-168.

Sources

- Archives Nationales d'Outre-Mer (ANOM), Fonds ministériel :
– Généralités, carton 117 dossier 998 et carton 118 dossier 1020
– Série géographique (SG), Martinique, carton 13 dossier 125 ; carton 79 dossier 653 et carton 85 dossier 688
- Archives Départementales de la Martinique (ADM), Fonds Baude, dossier 22J
- Archives du ministère des Affaires étrangères (AMAE), Affaires Diverses Politiques (ADP), Afrique, carton 42.
- Bulletin des Lois*, Paris, imprimerie du Gouvernement, année 1852, n^o 3724 et n^o 3958
- Gazette officielle de la Guadeloupe* du 26.09.1871
- Moniteur officiel de la Martinique* du 17.07.1859
- Procès-verbaux de la Commission coloniale instituée par décret du Président de la République du 22 novembre 1849*, Paris, imprimerie du Gouvernement, 1850-1851, 2 tomes.

RÉSUMÉ

Quatre ans après l'abolition de l'esclavage de 1848, le gouvernement français opta pour l'introduction dans ses colonies de travailleuses et travailleurs recrutés en Afrique, en Chine et en Inde, et munis de contrat d'engagement de plusieurs années. Ainsi, de 1853 à 1889, 86 452 personnes engagées arrivèrent en Martinique et en Guadeloupe. Ce système migratoire et de travail – aujourd'hui dénommé l'engagisme – est alors nommé « l'immigration réglementée ». Ce terme général et homogénéisant informe peu sur la nature de cette forme de travail. Il ne dissimule que trop la contrainte inhérente à ce système et les nombreuses disparités existantes à la fois entre les trois courants migratoires et au sein de chacun d'entre eux. Aussi, en exposant les principales caractéristiques de l'engagisme, cet article se propose-t-il de montrer que malgré un cadre législatif commun, des différences d'importance existent, différences qui dessinent un éventail de contraintes.

Mots-clés : immigration réglementée ; engagisme ; rachat de captifs ; Martinique ; Guadeloupe.

ABSTRACT

Four years after the abolition of slavery in 1848, the French government organized the recruitment of workers from Africa, China and India, with an indenture contract for several years. From 1853 to 1889, 86,452 indentured individuals arrived in Martinique and Guadeloupe. This migratory labor system – now known as indentureship – was known as “regulated immigration” at the time [« immigration réglementée »]. This general and homogenizing term obscures great deal about this form of labor. It conceals the inherent coercion of the system and hides the broad variety of experiences that laborers coming from Africa, India, and China encountered after their arrival. By examining these experiences – in recruitment, migration, and labor – this article demonstrates that the common legislative framework permitted a wide variety of coercive practices to persist even after the abolition of slavery.

Keywords: indentureship; indentured laborers; “repurchase” of African captives; Martinique; Guadeloupe.