
L'expérience du travail sous contrat indien à Trinidad : arrivée et installation

Sherry-Ann Singh

University of the West Indies, Trinidad & Tobago - History Department

Entre 1845 et 1917, un total de 143 939 Indiens ont émigré vers [Trinidad](#) selon le système de travail sous contrat. La plupart de ces travailleurs sous contrat étaient tirés des classes agricoles et ouvrières des régions Uttar Pradesh et Bihar de l'Inde du nord, avec comparativement un petit nombre étant recrutés du Bengale et d'autres zones d'Inde du sud. Environ 85% des immigrants étaient hindous, et 14% musulmans. En dépit des conditions d'essai expérimentées lors de ce système de travail sous contrat, environ 90% des immigrants choisirent, à la fin de leur période de contrat de travail, de faire de la Trinité leur demeure permanente. La tranche d'âge prédominante était les 20-30 ans, et, alors que la plupart venait non mariés, certains venaient en tant que petite unité familiale. Le débat entourant la nature des opérations du système du travail sous contrat indien en Inde a plusieurs facettes et est relativement flexible. Beaucoup d'ambiguïté a marqué le système, en particulier durant les premières décennies de son fonctionnement. Celle-ci comprend le processus de recrutement en Inde, le rôle des Britanniques dans l'appauvrissement de l'Inde au 19^{esi}ècle, facteur d'impulsion du système de travail sous contrat indien, le fait que les Indiens soit pleinement conscients ou non de la vraie nature et des détails de ce vers quoi ils s'embarquaient, et leur niveau de conscience du fait qu'ils quittaient le sol indien. Initialement, le voyage de l'Inde à la Trinité durait trois mois, mais il est devenu bien plus court et moins turbulent avec l'ouverture du Canal de Suez en 1869. Les conditions à bord des bateaux étaient exiguës et déprimantes et il y avait de fréquentes éruptions de maladies telles que le choléra, la typhoïde, la dysenterie et la rougeole qui entraînaient un taux de mortalité élevé lors de certains voyages.

Les deux premières décennies de ce système furent de nature largement expérimentale, elles manquaient de règles et conditions fixes. Cependant il y avait deux caractéristiques centrales et constantes dans le système : les immigrants avaient des contrats de longue durée avec un seul employeur, et il y avait des sanctions pénales pour les ruptures de contrat. A partir du Décret d'Immigration de 1854 et jusqu'à 1917, le système resta relativement cohérent avec quelques changements notables, le plus significatif d'entre eux pour la Trinité était l'allocation de terres domaniales à la place du voyage de retour gratuit entre 1869 et 1880. A leur arrivée à la Trinité, les immigrants sous contrat était en quarantaine sur l'Ile Nelson et ensuite affectés vers les diverses propriétés pour la période de contrat de trois ans ; celle-ci était suivie d'une

période de deux ans qui complétait la « résidence de travail » de cinq ans. A la fin de cette période de cinq ans, l'immigrant indien obtenait son Certificat de Résidence de Travail, une sorte de « papier de liberté » certifiant que l'individu n'était plus sous système de contrat de travail. En revanche, afin de bénéficier d'un voyage de retour gratuit vers l'Inde, l'Indien devait retravailler sous contrat pour cinq années supplémentaires, mais était libre de choisir à la fois l'employeur et l'emploi. La seule alternative pour retourner en Inde sans terminer les dix années de travail complètes dans la colonie, était à sa charge personnelle.

Pour les immigrés sous contrat, la vie dans les propriétés était régie par les termes et conditions du contrat qu'ils avaient signé; bien que la plupart furent analphabètes dans les trois langues dans lesquelles le contrat était rédigé. Effectivement, les Indiens n'étaient pas libres pendant leur période de travail sous contrat. Ils ne pouvaient exiger des salaires plus élevés, quitter la propriété sans permission, vivre à l'extérieur de la propriété, ou refuser le travail qui leur était assigné. Le salaire minimum de base tel que stipulé dans le contrat était de 25 cents par jour ou par tâche pour les hommes adultes et de 16 cents pour les femmes adultes. Même si ce montant ne pouvait être légalement réduit, la plantation allongeait souvent la tâche. Les salaires variaient aussi souvent en fonction du type de travail, de la saison et de la zone. Le contrat stipulait une semaine de travail de 45 heures mais pendant la saison des récoltes cela pouvait être six jours de 9 heures. Le dimanche était un jour de congé.

Une des caractéristiques les plus troublantes du système pour les travailleurs sous contrat était le fait qu'ils pouvaient être - et l'étaient bien souvent- poursuivis comme criminels alors que ce n'étaient en réalité que des offenses civiles, pour la plus petite rupture de contrat et infraction aux lois d'immigration. Les Indiens quittant les limites de leurs propriétés respectives devaient porter un laissez-passer indiquant qu'ils en avaient la permission. De nombreux Indiens connaissaient l'emprisonnement pour vagabondage ou pour avoir été trouvés « au large » car on les avait trouvés hors de la propriété sans un tel laissez-passer ou « Billet de départ ». De telles absences « hors la loi » de la propriété pouvaient résulter en une peine maximale de sept jours en prison. L'absence de la propriété pour trois jours ou plus était nommée « désertion » et valait à l'immigrant un maximum de deux mois de prison. Des investigations officielles ont révélé que des cas communs d'absentéisme et de désertion étaient étroitement connectés à la question de gestion des propriétés, la maltraitance des immigrants et de certains employeurs peu scrupuleux en fait complices de la désertion des personnes inaptes ou non voulues. Dans un effort de gérer les problèmes d'absentéisme et de désertion, les Indiens qui avaient terminé leur période de travail sous contrat devaient toujours porter sur eux leurs Certificats de Résidence de Travail à la fois dans le but de prouver qu'ils n'étaient pas déserteurs et aussi lors de la recherche d'emploi ; leur parole n'était pas suffisante. D'autres offenses menant à des punitions incluaient la désobéissance obstinée, menacer ou insulter verbalement l'employeur et la tromperie dans la performance au travail. Les cours de justice étaient contre les Indiens et on leur donnait injustement des sentences excessives. Très peu d'Indiens comprenaient vraiment les Décrets d'Immigration, pouvaient se défendre ou payer une aide légale. A partir des années 1870, les lois d'immigration devinrent arbitraires de façon croissante et confuse pour les immigrants. Aussi chaque révision de la loi voyait les pénalités devenir plus rigoureuses et détaillées.

Alors qu'en théorie il y avait un bon nombre d'équipements mis en place pour le bien-être et la protection des immigrants, ceux-ci étaient plus que souvent ineffectifs. Le Département d'Immigration, avec à sa tête le Protecteur des Immigrants/ Agent Général qui était censé vouloir le meilleur intérêt des Indiens au moyen de ses régulations et les inspections régulières des domaines et même en agissant comme cour du dernier appel, était très vulnérable à la pression des planteurs. Les différentes autorités manquaient de s'acquitter de leur tâche de protection des immigrants et l'inspection des propriétés était trop peu fréquente. Trop peu d'immigrants portaient plainte par peur de victimisation et à cause d'une suspicion générale d'impartialité du magistrat à la cour, qui était souvent enclin à accepter les preuves des autorités de la propriété plutôt que celles des Indiens. Ceci, accompagné d'une influence pénétrante des planteurs, les faiblesses administratives globales et une complaisance générale dans l'opération des lois réformées, menait à une exploitation excessive considérée comme aspect intégral du système de travail sous contrat indien. Cependant, la sanction ultime contre la maltraitance des immigrants était le pouvoir du Gouverneur de retirer un groupe tout entier d'une propriété. Il y eut deux cas à la Trinité sur la propriété Patna pour des raisons de manque d'hygiène et sur la propriété Gloria où les Indiens n'étaient pas traités correctement.

A partir des années 1870, les Indiens se révélèrent être la colonne vertébrale de l'industrie sucrière à la Trinité. Cependant pendant les années 1880, la concurrence du sucre de betterave et la mise en application totale du décret Sugar Duties Act de 1946 vit la dépression menacer l'industrie sucrière des Antilles britanniques. Les planteurs commencèrent à transférer le poids des ajustements économiques conséquents sur les travailleurs du sucre. Même si cela se passait moins fréquemment qu'en Guyane britannique, ceci généra des grèves et remous sur quelques propriétés à la Trinité, y compris la plantation Cedar Hill et la plantation Jordan Hill. La plupart de ceux-ci étaient dus à la retenue ou non-paiement des salaires, aux tâches additionnelles et au traitement dur ou injuste sur les propriétés. Le « Massacre Muharram » de 1884 donna un exemple plus tangible de l'état d'esprit colonial anti-indien très tendu des années 1880. Pour les Indiens, la vie dans les colonies était devenue irrévocablement peu attractive. Les Indiens commençaient à quitter les propriétés en nombres importants afin de devenir fermiers indépendants, s'établissant et cultivant des terres qui leur avaient été données au moyen du programme de commutation de terres ou celles qu'ils avaient achetées à l'Etat. A partir de 1902, plus de la moitié de la canne à sucre de la Trinité était produite par des agriculteurs de canne indépendants, la plupart d'entre eux étant Indiens. Un nombre significatif d'Indiens se tournèrent aussi vers la culture du cacao et du riz mouillé.

L'arrivée des travailleurs sous contrat Indiens à la Trinité semblait proposer la solution à la crise économique et crise liée à la main d'œuvre de l'époque. Cela permit également l'introduction d'une nouvelle dimension au tissu social et culturel de la société trinitadienne. Le dynamisme de l'expérience du travail sous contrat indien est évident dans les débats très variés qu'il a engendrés ; des débats réaffirmant continuellement la présence globale et la contribution de la diaspora indienne sous contrat.

Références :

Brereton, Bridget, A History of Modern Trinidad 1783-1962 . USA: Heinemann International, 1981.

Dabydeen, David, and BrinsleySamaroo, eds. India In The Caribbean. London: Hansib. Publishing Limited, 1987.

La Guerre, John, ed. Calcutta to Caroni: The East Indians of Trinidad. St. Augustine: Extra Mural Studies Unit, University of the West Indies, 1985.

Laurence, K.O. A Question Of Labour: Indentured Immigration into Trinidad and British Guiana 1875-1917 . Jamaica: Ian Randle Publishers, 1994.

Tinker, Hugh. A New System of Slavery: The export of Indian Labour Overseas. London: Hansib Publishing Limited, 1993.

Vertovec, Steven. Hindu Trinidad: Religion, Ethnicity and Socio-Economic Change. London: Macmillan Education Ltd., 1992.

Pour citer l'article:

Singh, S.-A. (2013). "L'expérience du travail sous contrat indien à Trinidad : arrivée et installation" in Cruse & Rhiney (Eds.), Caribbean Atlas, <http://www.caribbean-atlas.com/fr/thematiques/vagues-de-colonisation-et-de-controle-de-la-caraibe/la-vie-dans-la-caraibe-des-plantations/l-experience-du-travail-sous-contrat-indien-a-trinidad-arrivee-et-installation.html>.

Contact:

CEREGMIA
Campus de Schœlcher
97275 Schoelcher

Email: contact@caribbean-atlas.com
