



## Les normes internationales du travail et la mondialisation de la production Le cas du Japon

29 novembre 2006

par **Éric Boulanger (CEIM-UQAM)**

Éric Boulanger est chercheur associé au CEIM de l'UQAM et est titulaire d'un doctorat en science politique • Éric Boulanger poursuit des recherches sur l'économie politique du Japon et sur le régionalisme asiatique. Il est également chargé de cours à l'UQAM où il enseigne les relations internationales et à l'Université de Montréal où il enseigne l'économie de l'Asie.

### Résumé

Ce rapport aborde deux thèmes en matière de normes internationales du travail (NIT) dans la perspective du Japon : 1) la présence des travailleurs étrangers sur le territoire nippon comme alternative au déclin démographique et pour pallier la pénurie de travailleurs et de professionnels et 2) le rôle des firmes japonaises, installées en Asie, dans l'amélioration des conditions de travail de leurs employés asiatiques dans le contexte de la concurrence régionale. Ces deux thèmes ne sont pas dissociables. Le déclin démographique et la concurrence asiatique sont les deux principaux défis de l'économie japonaise. Le respect des NIT sera crucial pour l'avenir du Japon : dans le premier cas, les travailleurs étrangers imposent des pressions sociales intenses sur une société fermée à l'immigration et, dans le deuxième cas, la compétitivité des firmes japonaises repose en grande partie sur leurs installations asiatiques dont la très grande efficacité est accentuée par les bas salaires en vigueur dans la région.

### Abstract

This report tackles two subjects related to international labor standards (ILS) in a Japanese perspective. First, it looks at the flow of foreign workers in Japan as a way to offset the demographic decline and to address the shortage of workers and professionals. Second, it examines the responsibility of Japanese firms in Asia regarding the improvement of their workers' working conditions in relation to regional competition. Those two subjects are closely related. The demographic decline in Japan and the economic rivalry in Asia are the two main issues Japan is facing today. The respect of ILS is therefore crucial for Japan: in the first case, foreign workers impose social tensions on a country traditionally close to immigration and, in the second case, the competitiveness of Japanese firms rests predominantly on the efficiency of their Asian installations which relies greatly on low wages in the region.

## Acronymes et abréviations

|                |   |
|----------------|---|
| AFTA           | <i>Asean Free Trade Area</i> (Zone de libre-échange de l'ASEAN)   |
| AICO           | <i>ASEAN Industrial Cooperation</i> (Schéma de coopération industrielle de l'ASEAN)                             |
| ALE            | Accord de libre-échange   |
| ALENA          | Accord de libre-échange nord-américain  |
| ANACT          | Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail   |
| APD            | Aide publique au développement  |
| APEC           | <i>Asia-Pacific Economic Cooperation</i> (Coopération économique en Asie-Pacifique)                             |
| ASEAN          | <i>Association of Southeast Asian Nations</i> (Association des nations du sud-est asiatique)                    |
| BAD            | Banque asiatique de développement   |
| CFA            | Crise financière asiatique (1997-1998)  |
| FMI            | Fonds monétaire international   |
| FMN            | Firme multinationale  |
| IDE            | Investissement direct étranger  |
| JETRO          | <i>Japan External Trade Organization</i> (Office japonais du commerce extérieur)                                |
| Keizai Doyukai | Association des chefs d'entreprise du Japon   |
| NK             | Nippon Keidanren (Conseil japonais du patronat)   |
| NIT            | Normes internationales du travail   |
| NPI            | Nouveau pays industrialisé  |
| OCDE           | Organisation de coopération et de développement économiques   |
| OIT            | Organisation internationale du travail  |
| OMC            | Organisation mondiale du commerce   |
| METI           | <i>Ministry of Economy, Trade and Industry</i> (Ministère de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie – Japon) |
| PLD            | Parti libéral-démocrate (Japon)   |
| PME            | Petites et moyennes entreprises   |
| R. et D.       | Recherche et développement  |
| RENGO          | Fédération des centrales syndicales du Japon  |

## Définitions géographiques

|         |  |
|---------|--|
| ASEAN   | Le Brunei, le Cambodge, l'Indonésie, le Laos, la Malaisie, le Myanmar, les Philippines, Singapour, la Thaïlande et le Vietnam. |
| ASEAN4  | L'Indonésie, la Thaïlande, la Malaisie et les Philippines.   |
| ASEAN+3 | Les dix pays de l'ASEAN + la Chine, la Corée du Sud et le Japon.   |
| NPI3    | Singapour, Taïwan et la Corée du Sud.  |

## Table des matières

|  |    |
|--|----|
| Acronymes et abréviations .....  | i  |
| Définitions géographiques .....  | i  |
| Table des matières .....   | ii |
| Introduction .....   | 1  |
| Les travailleurs étrangers et le déclin démographique .....  | 1  |
| Les NIT et les firmes japonaises en Asie .....   | 2  |
| Première partie • Les travailleurs étrangers au Japon .....  | 3  |
| 1. Pourquoi des travailleurs étrangers ? .....   | 5  |
| 2. Le déclin démographique : qu'en est-il ? .....  | 8  |
| 3. Le refus de l'immigration .....   | 8  |
| 4. La problématique des travailleurs étrangers .....   | 9  |
| 5. Le nombre de travailleurs étrangers .....   | 12 |
| 6. Les secteurs d'activité .....   | 13 |
| 7. Les accords de libre-échange .....  | 16 |
| 8. Le retour des travailleurs étrangers dans leur pays d'origine .....   | 19 |
| 9. Les flux migratoires en Asie, les travailleurs illégaux et la coopération régionale .....   | 19 |
| Deuxième partie • La stratégie japonaise pour le travail en Asie .....   | 25 |
| 1. Le tripartisme de l'OIT et le développement des ressources humaines .....   | 27 |
| 2. La particularité de l'Asie pour les filiales japonaises .....   | 29 |
| 3. Les conséquences de la crise financière asiatique .....   | 30 |
| 4. La firme asiatique et les normes internationales du travail .....   | 34 |
| 4. La stratégie des firmes japonaises en Asie .....  | 37 |
| 5. Le gouvernement japonais et les normes internationales du travail .....   | 47 |
| Annexe A .....   | 51 |
| Les conventions fondamentales et prioritaires sur les normes internationales du travail et leur ratification ou non par le Japon ..... | 51 |
| <br>   |    |
| <b>Encadrés</b>  |    |
| Encadré 1 • Les normes internationales du travail .....  | 2  |
| Encadré 2 • La position de l'OIT sur les travailleurs migrants .....   | 4  |
| Encadré 3 • La position du RENGO sur les travailleurs étrangers .....  | 10 |
| Encadré 4 • Les travailleurs étrangers au Japon dans l'ALE Japon-Thaïlande :<br>l'état des discussions (sept. 2005) .....              | 18 |
| Encadré 5 • La nouvelle politique du gouvernement japonais en faveur des travailleurs étrangers .....                                  | 21 |
| Encadré 6 • La position du Nippon Keidanren sur les travailleurs étrangers .....   | 23 |
| Encadré 7 • Le tripartisme de l'OIT .....  | 27 |
| <br>   |    |
| <b>Tableaux</b>  |    |
| Tableau 1 • Répartition de la population active par tranche d'âge, 1980-2025 .....   | 8  |
| Tableau 2 • Les statuts de résidence au Japon .....  | 11 |
| Tableau 3 • Le nombre de travailleurs étrangers entrant au Japon, selon le type d'emploi (2004) .....                                  | 13 |
| Tableau 4 • Système de reconnaissance mutuelle des compétences avec le Japon : le cas de la Chine<br>et du Vietnam .....               | 15 |
| Tableau 5 • Les conditions d'accueil au Japon des infirmières et des préposés aux bénéficiaires<br>provenant des Philippines .....     | 17 |
| Tableau 6 • Le poids du syndicalisme en Asie .....   | 33 |
| Tableau 7 • La force asiatique de travail, 2005-2030 (millions de personnes) .....   | 41 |
| Tableau 8 • Le salaire moyen des employés locaux des filiales japonaises en Asie, 2005 (\$US) .....                                    | 43 |
| Tableau 9 • Le salaire minimum dans quelques économies de l'Asie .....   | 46 |
| <br>   |    |
| <b>Graphiques</b>  |    |
| Graphique 1 • Le nombre de travailleurs étrangers entrant au Japon annuellement, 1995-2004 .....                                       | 12 |
| Graphique 2 • Le nombre de travailleurs étrangers entrant au Japon annuellement,<br>par domaine technique, 1994-2004 .....             | 14 |
| Graphique 3 • Le nombre d'employés des filiales japonaises à l'étranger, 2000-2005 .....   | 25 |
| Graphique 4 • Le nombre d'employés des filiales japonaises en Asie, 2000-2004 .....  | 25 |

## Introduction

Ce rapport aborde deux thèmes en matière de normes internationales du travail (NIT) dans la perspective du Japon : 1) la présence des travailleurs étrangers sur le territoire nippon comme alternative au déclin démographique et pour pallier la pénurie de travailleurs et de professionnels, et, 2) le rôle des firmes japonaises, installées en Asie, dans l'amélioration des conditions de travail de leurs employés asiatiques dans le cadre la concurrence asiatique, notamment chinoise. Ces deux thèmes ne sont pas dissociables. En effet, le déclin démographique et la concurrence asiatique sont les deux principaux défis de l'économie japonaise. Le respect des NIT sera crucial pour l'avenir du Japon : dans le premier cas, les travailleurs étrangers imposent des pressions sociales intenses sur une société fermée à l'immigration et, dans le deuxième cas, la compétitivité des firmes japonaises repose en grande partie sur leurs installations asiatiques dont la très grande efficacité est accentuée par les bas salaires en vigueur dans la région.

### Les travailleurs étrangers et le déclin démographique

Le déclin démographique a débuté en 2005, devançant d'une année les prévisions officielles du gouvernement – essentiellement à cause d'une sévère épidémie de grippe qui a fait beaucoup de morts chez les personnes âgées. En 2050, le Japon devrait se retrouver avec la moitié de sa population actuelle, soit environ 60 millions d'habitants. Le vieillissement de la population sera phénoménal, d'autant plus que la société japonaise est déjà l'une des plus vieilles du monde.

Puisque l'immigration n'est pas une option, tant pour la société que pour les dirigeants politiques et économiques, les travailleurs étrangers représentent une solution alternative au déclin démographique et pour affronter la pénurie de main d'œuvre déjà présente dans plusieurs secteurs de l'économie comme la santé, la construction, les services et les « 3 K », soit les emplois « pénibles » (*kitsui*), « dangereux » (*kiken*) et « salissants » (*kitana*). Le gouvernement prévoit que l'automatisation des usines et l'insertion de la robotique dans les services – un domaine où le Japon est depuis longtemps le leader mondial – diminueront les besoins en main d'œuvre peu spécialisée. En retour, les secteurs de la haute technologie auront besoin d'un apport important de travailleurs étrangers fortement spécialisés et créatifs qui exige une remise en question de la gouvernance d'entreprise laquelle ne reconnaît pas, traditionnellement, la possibilité d'intégrer les étrangers au fonctionnement quotidien de la firme.

Les travailleurs d'Asie, notamment de la Thaïlande et des Philippines, viendront suffire aux besoins de la société japonaise en main d'œuvre à bon marché alors que les professionnels, les investisseurs, les techniciens, les ingénieurs et les programmeurs, viendront, espère le gouvernement, d'un peu partout dans le monde, et non seulement d'Asie. Le déplacement des travailleurs asiatiques sera réglementé par les accords bilatéraux, notamment les accords de libre-échange (ALE), alors que les déplacements pour les professionnels et les gens d'affaires en provenance de l'extérieur de l'Asie seront réglementés par des lois internes (l'afflux sera moindre) et par des ententes sectorielles avec d'autres pays, notamment pour éviter les effets d'une double cotisation aux régimes de retraite. Dans tous les cas, les visas de travail temporaires d'une durée de un, trois et quatre ans seront offerts avec possibilité de renouvellement pour plusieurs groupes de travailleurs, notamment les infirmières des Philippines, leur octroyant automatiquement un séjour illimité au Japon. Mais jamais les travailleurs étrangers pourront demander le statut d'immigrant, mettant selon nous un bémol important à l'intérêt de ceux-ci de venir travailler au Japon.

## Les NIT et les firmes japonaises en Asie

Le deuxième thème oriente pour sa part les débats sur la délocalisation des équipements et des services vers l'Asie et la Chine. Il y a deux facteurs importants : tout d'abord la concurrence multi-forme de la Chine (et bientôt du Vietnam et de l'Inde), où les coûts du travail sont très faibles alors que la qualité de la main d'œuvre favorise le « *outsourcing* » des services, et par la suite, la gouvernance d'entreprise des firmes multinationales (FMN) japonaises en Asie. À ce sujet, deux points sont à noter : a) l'intégration à l'intérieur des réseaux régionaux des filiales impliquées dans le morcellement des systèmes de production et b) les hausses salariales, les pénuries de main d'œuvre spécialisées et la syndicalisation.

Le premier point, la concurrence de la Chine, du Vietnam et l'Inde, favorise toujours le « nomadisme » des FMN. La majorité des pays asiatiques ont des conditions de travail minimales et profitent de la concurrence entre les FMN sur la base des bas salaires. Mais avec l'intégration économique et politique de l'Asie orientale et de l'ASEAN en particulier, il devient de plus en plus difficile de « faire monter les enchères » quand il s'agit d'investir dans un pays de la région. Les réseaux étant de plus en plus interconnectés, la concurrence se fait moins sur les bas salaires – particulièrement avec les processus de démocratisation dans plusieurs pays asiatiques qui amènent une plus grande reconnaissance des droits civiques et sociaux<sup>1</sup> – mais sur les possibilités d'exploiter les différences nationales à l'intérieur de réseaux de production régionaux.

### Encadré 1 • Les normes internationales du travail

« Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques élaborés par les mandats de l'OIT (gouvernements, employeurs et travailleurs) qui définissent les principes et les droits minimums au travail. Il s'agit soit de *conventions*, qui sont des traités internationaux juridiquement contraignants, pouvant être ratifiés par les États membres, soit des *recommandations*, qui servent de principes directeurs ayant un caractère non contraignant. Souvent, une convention énonce les principes fondamentaux qui doivent être appliqués par les États qui les ont ratifiée, tandis que la recommandation correspondante complète la convention en proposant des principes directeurs plus précis sur la façon dont cette convention pourrait être appliquée. Il y a également des recommandations autonomes, c'est-à-dire qui ne sont liées par aucune convention ». (...)

« Les pays ayant ratifié une convention sont obligés de l'appliquer en droit et en pratique et de faire rapport sur son application à intervalles réguliers. Une assistance technique est fournie par l'OIT en cas de nécessité. En outre, des procédures de réclamation et de plaintes peuvent être engagées contre un État qui n'aurait pas respecté les dispositions d'une convention non ratifiée ».

Source : Site Internet de l'OIT.

Le second point appelle une uniformisation des standards qui auront inévitablement des effets sur les normes de travail et les conditions auxquelles les employés sont assujetties. Dans les économies industrialisées d'Asie comme Taïwan et la Corée du Sud, les programmes de sécurité sociale et la législation du travail ont fait des progrès exceptionnels depuis la crise financière asiatique de 1997-1998, mais en général les conditions de travail ne sont pas très bonnes.

<sup>1</sup> Anthony WOODWISS, *Globalization, Human Rights and Labour Law in Pacific Asia*, Cambridge, Cambridge University Press, 1998, pp. 82-83.

Ce rapport examine donc la position du Japon sur les normes internationales du travail dans le cadre de ces deux thèmes pour voir comment ce pays peut faire face aux changements induits par la mondialisation de la production.

## Première partie • Les travailleurs étrangers au japon

Alors que l'économie japonaise apparaît se dégager définitivement de la plus longue période de stagnation économique de son histoire moderne – 15 années perdues selon certains –, les autorités politiques et les entreprises doivent repenser dans sa totalité le mode du travail qui a fait le succès économique de l'archipel après la Deuxième Guerre mondiale. Le travail est en crise au Japon. Les trois principes de base de la gestion du travail – l'emploi à vie, le salaire selon l'ancienneté, le syndicat d'entreprise – sont tous remis en question avec la hausse du chômage et du travail à temps partiel ou temporaire, notamment chez les jeunes, le déclin des emplois dans le secteur manufacturier, le début de la délocalisation des services en Chine et l'ouverture de l'économie à la concurrence étrangère<sup>2</sup>.

En retour, le nouveau modèle de gestion du travail prend difficilement racine parce que ses normes sont encore dans les limbes, dans l'anti-chambre du consensus social pourrait-on dire. La situation est d'autant plus complexe que ces débats sociaux doivent déboucher sur une nouvelle éthique du travail et une gouvernance d'entreprise qui exigent une transformation substantielle des rapports socioéconomiques. On peut penser, entre autres, à l'ouverture des postes de direction, voire l'insertion des femmes dans le système de promotion traditionnellement réservé aux hommes et à la gestion de la nouvelle mobilité des jeunes auxquels on refuse une formation à l'interne (une composante stratégique du travail au Japon) justement parce qu'ils ne s'insèrent plus dans le modèle traditionnel de fidélité, mais dans celui de la mondialisation et de la précarisation du marché du travail<sup>3</sup>.

Il est donc évident que la définition de la place et du rôle du travailleur étranger dans l'économie post-crise du Japon n'a pas encore été cernée dans sa totalité, d'autant plus que les normes qui devront régir son travail demeurent, elles aussi, à l'état embryonnaire. D'ailleurs, le gouvernement japonais n'a toujours pas ratifié les conventions 97 et 143 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur les travailleurs migrants (annexe A). Ces conventions vont au-delà de la simple protection et la garantie des droits fondamentaux des travailleurs et incluent des dispositions qui peuvent entrer en contradictions avec les objectifs du gouvernement ou lui imposer des obligations que la société japonaise n'est pas prête d'accepter et ce, notamment pour le regroupement familial et l'égalité des chances en matière d'emploi.

De plus, la question des travailleurs étrangers n'est pas encore une priorité. Par exemple, dans son rapport sur les « responsabilités sociales » des firmes japonaises, le Keizai Doyukai (Association des chefs d'entreprise du Japon) évoque cette problématique, un peu à la légère, en affirmant « que dans les circonstances actuelles, il est difficile d'envisager une hausse (...) »

---

<sup>2</sup> Tadashi HANAMI, « The Changing Labor Market, Industrial Relations and Labor Policy », *Japan Labor Review*, vol. 1, n° 1, hiver 2004, pp. 4-16.

<sup>3</sup> À ce sujet, voir les livres blancs sur l'économie du travail du ministère japonais de la Santé, du Travail et de la Sécurité sociale publiés en 2003, en 2004 et en 2005. Ils sont disponibles sur le site Internet du ministère : <http://www.mhlw.go.jp>. Pour la position du Conseil japonais du patronat, voir : Nippon Keidanren, « Summary of Position Paper 2006 on Management and Human Resources », Tokyo, 13 décembre 2005. En ligne : <http://www.keidanren.or.jp>.

des étrangers dans les postes de direction ». Les firmes japonaises n'ont d'ailleurs aucun objectif en la matière<sup>4</sup>.

Toute l'attention des autorités est accordée à la question démographique, aux distorsions dans le milieu du travail, à l'équité salariale, aux congés de maternité, au travail des femmes<sup>5</sup> et aux nouveaux phénomènes socioéconomiques dont deux majeurs : les *NEET*, acronyme d'une expression anglaise qui fait référence aux jeunes qui ne sont pas au travail, ni aux études, ni en formation. Ils sont 640 000 aujourd'hui. Et les *freeters*, des personnes qui changent d'emplois régulièrement, voire très souvent. Ils regroupent pour leur part plus de deux millions d'individus<sup>6</sup>.

Inévitablement, les travailleurs étrangers deviendront un facteur quotidien et normal du milieu du travail. D'ailleurs, une étude récente d'un institut de recherche sur le travail indique que les travailleurs étrangers ne sont plus confinés aux 3 K, mais qu'ils ont essaimé dans à peu près tous les secteurs de l'économie japonaise, même s'ils sont en très petit nombre dans certaines branches plus spécialisées comme celle de la recherche et du développement (R. et D.) ou encore celle des technologies de l'information<sup>7</sup>. Le pays débute une réflexion sur ce phénomène qui est, par ailleurs, tout à fait normal pour l'ensemble des pays asiatiques, où les travailleurs étrangers se comptent par millions dans une multitude de secteurs économiques.

## Encadré 2 • La position de l'OIT sur les travailleurs migrants

« L'accélération de la mondialisation de l'économie a créé plus de travailleurs migrants que jamais auparavant. Le chômage et la pauvreté croissante ont amené de nombreux travailleurs dans les pays en développement à rechercher du travail ailleurs. Dans les pays industrialisés, la demande de main-d'œuvre, en particulier de main-d'œuvre non qualifiée, a augmenté. C'est pourquoi des millions de travailleurs et leur famille émigrent pour trouver du travail. Il y aurait 175 millions de migrants dans le monde aujourd'hui, dont environ la moitié sont des travailleurs et quelque 15 pour cent seraient en situation irrégulière. Près de la moitié des migrants sont des femmes. Les travailleurs migrants contribuent à l'économie du pays d'accueil et les fonds qu'ils envoient chez eux aident à dynamiser l'économie de leur pays d'origine. Pourtant, ils bénéficient souvent d'une protection sociale insuffisante et sont à la merci de l'exploitation et de la traite. Si les risques d'exploitation sont moindres pour les travailleurs migrants qualifiés, leur départ prive certains pays en développement d'une main-d'œuvre précieuse nécessaire à leur économie. Les normes de l'OIT sur la migration donnent les moyens aux pays qui envoient des migrants ou les accueillent de gérer les flux migratoires et d'assurer une protection adéquate à cette catégorie vulnérable de travailleurs »

« En raison de l'importance d'une bonne gestion des migrations, la Conférence internationale du Travail de 2004 a préconisé la mise en œuvre d'un plan d'action pour les travailleurs migrants, qui prévoit un cadre multilatéral non contraignant en leur faveur dans une économie mondialisée, une application plus large des normes pertinentes, le renforcement des capacités et une base de connaissances mondiale sur la question ».

Source : Site Internet de l'OIT.

<sup>4</sup> Keizai Doyukai, *Corporate Social Responsibility in Japan : Currents Status and Future Challenges*, Tokyo, 2004, p. 9.

<sup>5</sup> Ito PENG, « Gender, Demography, and Welfare State Restructuring in Japan », dans Katherine Marshall et Olivier Butzbach (dir.), *New Social Policy Agendas for Europe and Asia : Challenges, Experience, and Lessons*, Washington D. C., The World Bank, 2003, pp. 215-234.

<sup>6</sup> METI, *White Paper on International Trade*, Tokyo, juin 2006, p. 56. Le chômage chez les jeunes âgés entre 20 et 24 ans est de 9,0 % et de 11,7 % pour les jeunes âgés entre 15 et 19 ans. Plus du double de la moyenne nationale.

<sup>7</sup> Japan Institute for Labour Policy and Training, « Research on the Current State of and Future Measures for the Issue of Foreign Workers », *JILPT Research Report*, n° 14, octobre 2003, p. 3.

La politique officielle du gouvernement japonais sur l'accueil de travailleurs étrangers a été adoptée le 13 août 1999. Le gouvernement déclare dans cette politique qu'il « (...) fera activement la promotion de l'accueil de travailleurs étrangers dans les domaines professionnels et techniques afin de revigorer et d'internationaliser l'économie et la société japonaises ». En reconnaissant que le Japon se trouve près « d'un très grand bassin de travailleurs étrangers de pays en développement » et que « les travailleurs sans qualification peuvent avoir des effets très forts sur l'économie, la société et la vie japonaises, notamment sur le marché du travail », le gouvernement convient de l'importance de « formuler un moyen pour régulariser de façon précise et dynamique le nombre d'individus entrant au Japon selon l'état du marché du travail (...) toujours en tenant compte de leurs impacts sur l'industrie et la société japonaises et sur d'autres facteurs<sup>8</sup> ».

## 1. Pourquoi des travailleurs étrangers ?

Afin de répondre au déclin démographique, le Japon devrait accueillir, d'ici à 2030, plus de 18 millions de travailleurs étrangers. Mais une telle entreprise est impossible selon le gouvernement. En fait, l'arrivée massive de travailleurs étrangers ferait en sorte que ces derniers représenteraient alors plus de 25 % de la force de travail, un chiffre qui pourrait atteindre 62 % en 2050, alors que ce ratio n'est que de 1 % actuellement. À titre de comparaison, ce ratio est de 14,8 % aux États-Unis, le pays du G5 avec la plus forte proportion de travailleurs étrangers « légaux » sur son territoire, un ratio qui est cependant beaucoup plus élevé dans les « petites » économies (*infra*).

Des pressions internationales ont été faites sur le Japon pour qu'il accueille sa part de travailleurs étrangers et elles se font pressantes dans le cadre de ses négociations sur différents ALE<sup>9</sup>. Mais Tokyo reconnaît ne pas avoir les infrastructures sociales et légales nécessaires pour accueillir un si grand nombre de travailleurs étrangers qui n'auront d'ailleurs jamais accès à la citoyenneté japonaise, si on se base sur les négociations en cours entre le Japon et plusieurs pays asiatiques (*infra*). Selon le ministère japonais de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie (METI), la présence d'un très grand nombre de travailleurs étrangers imposerait un fardeau fiscal encore plus important aux générations futures, d'autant plus que l'on craint une hausse des tensions ethniques et socioéconomiques.

### *Les tensions sociales*

Plusieurs enquêtes ont été menées pour prendre le pouls de l'opinion publique japonaise sur l'accueil de travailleurs étrangers. En général on note une radicalisation des points de vue sur le sujet : à la question « à l'avenir, le Japon devra-t-il accepter des travailleurs étrangers ? », les réponses négatives sont passées de 14,1 % en 1990 à 25,9 % en 2004. À plus de 74 %, la principale raison pour refuser les travailleurs étrangers est la « crainte d'une hausse de l'insécurité publique », une opinion qui se reflète dans la volonté des Japonais pour une répression plus sévère des travailleurs illégaux.

Si au début des années quatre-vingt-dix les travailleurs étrangers apportaient une note d'exotisme dans le quotidien des Japonais, aujourd'hui, avec la hausse considérable de

---

<sup>8</sup> Makoto OGAWA, « Current Issues Concerning Foreign Workers in Japan », *Japan Labor Review*, vol. 2, n° 4, automne 2005, p. 7.

<sup>9</sup> M. OGAWA, *op. cit.*, 2005, p. 6.



travailleurs, d'étudiants et de touristes étrangers dans le paysage des grandes villes comme Tokyo et Osaka, des liens spontanés se font entre leur présence et l'aggravation de la criminalité.

D'ailleurs, à l'image de plusieurs autres politiciens, le Premier ministre Junichiro Koizumi se fait l'apôtre des craintes populaires en associant l'étranger à la hausse des crimes et des conflits sociaux et en suggérant l'idée que le Japon ne retire aucun gain d'une plus grande ouverture aux travailleurs étrangers<sup>10</sup>. Cependant, l'expérience de plusieurs petites et moyennes économies comme la Nouvelle-Zélande, l'Australie, la Suède et le Canada indique que la proportion des travailleurs étrangers peut atteindre jusqu'à 25 % de la force de travail sans qu'un tel phénomène ne suscite des tensions ethniques graves sur la base de nouvelles disparités socioéconomiques (mais il faut noter que les conditions d'accès à la citoyenneté sont différentes dans ces pays, ce qui peut affecter inévitablement les relations de travail). Dans tous les cas, en 2004, plus de 2,5 millions d'infractions au code criminel ont été perpétrées au Japon, dont 32 087 par des étrangers. Le hic est que ce chiffre a presque doublé depuis 2001<sup>11</sup>.

### *Le poids fiscal*

Mais le METI a raison, en partie, au sujet du poids fiscal additionnel dans la mesure où les travailleurs étrangers retournent habituellement une part importante de leur revenu dans leur pays d'origine et qu'ils ne participeront pas à un régime de pension japonais sachant fort bien qu'ils n'y auraient jamais droit, même si en principe ils doivent y souscrire. Au moment de quitter le Japon, un travailleur étranger peut se voir rembourser une partie de ses paiements à un régime de pension, soit la moitié des contributions faites sur une période maximale de trois ans. Selon le ministère japonais de la Santé, du Travail et de la Sécurité sociale, une personne âgée de 70 ans pourra retirer en pension, huit fois le montant auquel elle a contribué alors qu'une personne âgée de 30 ans aujourd'hui en recevra le double seulement. La question des travailleurs étrangers s'insère donc dans un conflit générationnel qu'ils aggraveront peut-être en participant peu à la consommation. Si le niveau de la consommation est maintenu au niveau actuel, les firmes japonaises doivent envisager une baisse de 30 % de leur vente d'ici à 2050<sup>12</sup>.

En principe, les travailleurs étrangers doivent participer à un plan d'assurance-santé et au système de pension de l'entreprise pour laquelle ils travaillent, mais ce n'est pas toujours le cas. Cette situation peut constituer un problème sérieux, car la sécurité sociale protège les travailleurs en cas d'accidents de travail et d'incapacité physique<sup>13</sup>. Environ la moitié des travailleurs étrangers sont protégés par une assurance-santé (privée ou publique). Une part des responsabilités en matière de soins publics au Japon revient aux municipalités et plusieurs villes ont donc imposé des plafonds financiers pour le remboursement au gouvernement central des frais de santé non payés par les travailleurs étrangers<sup>14</sup>.

L'OIT ne souscrit pas à cette perspective du METI sur le poids fiscal des travailleurs étrangers. Selon l'Organisation, le pays d'accueil retire d'importants bénéfices (« progression de la demande totale et de la taille du marché intérieur ») - ce que réfute le METI -, alors que pour les pays d'origine, les effets sont également positifs (« diminution des pressions exercées sur le

<sup>10</sup> *The Japan Times*, 9 février 2006.

<sup>11</sup> Kazuaki TEZUKA, « Foreign Workers in Japan : Reality and Challenges », *Japan Labor Review*, vol. 4, n° 4, automne 2005, p. 64.

<sup>12</sup> Tsukasa OBAYASHI, « Firms can't escape population time bomb », *The Nikkei Weekly*, 6 mars 2006.

<sup>13</sup> M. Ogawa, *op. cit.*, pp. 18-19.

<sup>14</sup> JETRO, *Facilitating the Movement of People Across National Borders*, Tokyo, mars 2005, p. 52-53.

marché du travail et envois de fonds »). La perte des compétences – dont souffrent habituellement les secteurs de l'enseignement et des soins de santé du pays d'origine – devrait être compensée, a-t-on suggéré à l'OIT, par une restitution aux pays d'origine d'une partie des « impôts acquittés par les travailleurs migrants<sup>15</sup> ».

### *Le travail des femmes et des robots*

Quoi qu'il en soit, l'accueil de travailleurs étrangers ne représente qu'une des nombreuses facettes de la transformation radicale du marché japonais de l'emploi au cours des années à venir. Deux facettes de ce nouveau marché de l'emploi sont également importantes : l'intégration ou le retour des femmes et des personnes âgées au marché du travail et l'automatisation et la robotisation de plusieurs fonctions et tâches professionnelles.

La première facette s'inspire notamment des expériences européennes en la matière (travail des femmes, congé de maternité et de paternité), et la deuxième facette, des avancées technologiques fulgurantes de l'industrie locale qui se font en l'absence d'une création d'emplois dans le secteur manufacturier. L'automatisation avancée des installations de Canon a fait dire à son président, Fujio Mitarai, « we intend to bring the ratio of personnel expenses to manufacturing costs infinitely close to zero<sup>16</sup> ».

Mais ces deux facettes ou ces deux méthodes de gestion de l'offre de travail ont des limites évidentes. Une meilleure intégration des femmes et une valorisation de leur travail ne vont pas nécessairement renverser le déclin de la natalité. Par ailleurs, l'automatisation et la robotisation sont des moyens efficaces pour diminuer l'emploi de travailleurs peu spécialisés, mais elles exigent en retour une main d'œuvre créative et de fort calibre. À cet égard, le Japon est en concurrence directe avec plusieurs autres pays avancés qui cherchent à attirer cette main d'œuvre qui a les moyens d'une mobilité trans-frontalière que peu de travailleurs peuvent revendiquer. Cette concurrence est tout au désavantage de l'économie nipponne où les normes du travail imposent une distinction sévère entre les cadres japonais et les employés étrangers, lesquels ont rarement la possibilité d'accéder à des postes de direction.

De plus, la mobilité des travailleurs d'une compagnie à l'autre est très faible et malgré la disparition graduelle de l'emploi à vie, une telle mobilité est encore mal perçue et pose de nombreux problèmes sur la valeur que les firmes japonaises peuvent accorder à des travailleurs étrangers pour qui une telle mobilité est chose normale pour améliorer leur position et leur salaire. La nouvelle loi sur les entreprises (attendue au cours de l'année 2006) devrait en principe diminuer les obstacles à la mobilité des travailleurs, notamment en facilitant la création de nouvelles entreprises (le gouvernement pense éliminer les exigences de capitalisation minimale) et en accordant une plus grande liberté aux gestionnaires en ce qui a trait à la réorganisation et la restructuration des firmes<sup>17</sup>.

Par ailleurs, une mobilité accrue des travailleurs étrangers sera possible si le gouvernement lève les restrictions liées au passage d'un statut de travailleur à l'autre (ou d'étudiant à

---

<sup>15</sup> Conférence internationale du Travail, Compte rendu provisoire. Rapport de la Commission des travailleurs migrants, 92<sup>e</sup> session, Genève, OIT, 2004.

<sup>16</sup> Cité dans le *Nihon Keizai Shimbun*, 7 février 2005.

<sup>17</sup> JETRO, « Progressive Personnel Management Promotes Japanese Business Innovation », *JETRO Japan Economic Monthly*, octobre 2005. Il est toujours très difficile de congédier un employé à temps plein au Japon. De plus, les congédiements massifs afin d'améliorer les finances corporatives sont également considérés comme « illégaux » dans la mesure où ils sont perçus comme un « abus du droit au congédiement ». T. HANAMI, *op. cit.*, 2004, p. 8.

travailleur), donc de durée de séjour, alors qu'à l'heure actuelle, il est impossible de modifier les statuts de résidence. Le gouvernement espère ainsi faire miroiter des possibilités d'emploi intéressant aux étudiants étrangers une fois leurs études terminées.

## 2. Le déclin démographique : qu'en est-il ?

Avec une très faible natalité associée à la plus longue espérance de vie au monde, le Japon vieillit rapidement et massivement. Il est déjà « le plus vieux pays du monde » avec un cinquième de sa population âgée de plus de 65 ans, un taux qui devrait atteindre près 30 % en 2025 et 36 % en 2050 (tableau 1). Ces chiffres sont d'autant plus impressionnants qu'aux États-Unis, en 2025, à peine 17,8 % de la population sera âgé de 65 ans et plus, alors qu'en Asie, exception faite de Singapour, les taux sont encore plus bas que les taux américains.

La population actuelle du Japon est de 127 millions d'habitants. Elle devrait passer à 124 millions en 2020 puis à 117 millions en 2030, pour atteindre 100 millions en 2050. La transformation de la pyramide des âges impose une redéfinition du travail, notamment chez les jeunes, les femmes et les personnes âgées.

**Tableau 1 • Répartition de la population active par tranche d'âge, 1980-2025**

|      | 20-34 ans | 35-49 | 50-64 |
|------|-----------|-------|-------|
| 1980 | 39,2      | 36,3  | 24,5  |
| 1990 | 32,6      | 37,8  | 29,6  |
| 2000 | 34,6      | 31,4  | 34,0  |
| 2005 | 33,3      | 31,5  | 35,2  |
| 2015 | 28,4      | 33,5  | 38,1  |
| 2025 | 26,8      | 34,2  | 38,9  |

Source : Évelyne Dourille-Feer, *L'économie du Japon*, Paris, La Découverte, 2005, p. 78.

## 3. Le refus de l'immigration.

S'il y a un consensus qui résiste à la mondialisation c'est bien celui du refus social de répondre au défi du déclin démographique par le truchement de l'immigration. Une ouverture des frontières aux nouveaux immigrants avec l'accession possible au statut de citoyen n'est toujours pas une option valable dans ce pays où le nationalisme socioculturel et identitaire est encore très fort. Si dans leur vie quotidienne et dans leurs rapports avec l'étranger, les Japonais ne sont pas racistes, une douce xénophobie collective oriente la politique du gouvernement en matière d'immigration et de citoyenneté. Par exemple, entre 1982 et 2003, le gouvernement a accordé le statut de réfugié à seulement 315 demandeurs, alors qu'en 2001 seulement, le Canada accordait ce statut à 13 340 demandeurs<sup>18</sup>.

<sup>18</sup> *Japan Almanac 2004*, Asahi Shimbun / Toppan, Tokyo 2003, p. 36.

Sans passer plus de temps sur ce sujet controversé, il est bon de noter que la société japonaise reconnaît l'inévitabilité du déclin démographique. Un consensus existe sur le fait qu'il faille apprendre à vivre avec une population décroissante et toujours plus âgée. D'ailleurs, un doute persiste sur l'efficacité à long terme des politiques natalistes et sur leurs résultats. Si des efforts dans ce sens sont en train de prendre forme à petite échelle, le gouvernement préfère concentrer ses énergies sur la gestion du déclin démographique, notamment à cause de l'insécurité que ce phénomène suscite dans la population en ce qui a trait aux régimes de retraite et au système de santé.

Le refus de l'immigration impose donc aux travailleurs étrangers – malgré le fait qu'ils deviendront un groupe socioéconomique substantiel, notamment dans les grandes villes – un statut précaire permanent puisqu'ils n'auront jamais la possibilité de demander la citoyenneté japonaise. En raison de cela, le gouvernement cherche des moyens et des outils pour éviter une ghettoïsation des travailleurs étrangers, un phénomène déjà présent qui profite aux secteurs de l'économie où le travail au noir est courant (construction, PME), mais aussi au crime organisé, lequel contrôle déjà le secteur du travail à la journée chez les itinérants de Tokyo et d'Osaka et qui recrute, pour les bandes criminelles d'origine étrangère, dans les communautés ethniques.

L'intégration des travailleurs étrangers à la communauté japonaise passe donc, toujours selon le gouvernement, par des conditions de travail et de vie décentes, par un accès facile à l'éducation, à des cours de langue et à la sécurité sociale. Si une large part de ces efforts pour maintenir la paix sociale et favoriser l'intégration communautaire des étrangers est la tâche des municipalités et des préfectures, du côté du secteur privé une nouvelle gouvernance d'entreprise s'impose. En effet, le METI et le ministère du Travail déplorent que les firmes locales sont encore réticentes à intégrer, dans leurs structures normales d'emploi, les travailleurs étrangers en réservant quasi automatiquement les promotions et les postes de cadre et de direction aux Japonais. La compétitivité future des entreprises repose sur un « changement de mentalité » en ce qui a trait au rôle et à la place des travailleurs étrangers dans les firmes japonaises, peu importe leur statut. Un changement qui sera difficile à faire comme le remarque l'Office japonais du commerce extérieur (JETRO) : « les firmes japonaises traditionnelles étaient considérées comme des modèles supérieurs car les individus étaient en mesure de comprendre en quelques mots les ordres du patron, des les implanter diligemment tout en supprimant leurs opinions personnelles ». Un modèle impensable pour la firme globale d'aujourd'hui<sup>19</sup>.

#### **4. La problématique des travailleurs étrangers**

Compte tenu des réticences de la société civile à l'immigration, le renversement de la pyramide des âges et la maturité de l'économie, la question des travailleurs étrangers s'insère dans une problématique socioéconomique et politique fort complexe.

À l'heure actuelle, la Loi sur l'immigration encadre les travailleurs et étudiants étrangers et elle exige d'eux des conditions de base à leur entrée au Japon. Il y a 27 statuts possibles (tableau 2) ; 23 statuts sur la base de l'activité (diplomate, travailleur spécialisé, étudiant) et 4 statuts sur la base de l'état civil (résident permanent, époux ou enfant d'un citoyen japonais, époux ou enfant d'un résident permanent et résident à long terme). Sauf pour les travailleurs étrangers qui ont un statut civil en ayant par exemple un conjoint japonais, ces derniers sont en

---

<sup>19</sup> JETRO, *Facilitating the Movement of People Across National Borders*, Tokyo, mars 2005.

général des individus qui demeurent au Japon pour une durée allant de trois mois à trois ans et dont le type d'emploi dépend de la catégorie dans laquelle ils sont insérés<sup>20</sup>. Un visa particulier de cinq ans a été instauré pour les travailleurs des technologies de l'information et de l'informatique et un comité d'études du Parti libéral-démocrate (PLD – au pouvoir) a suggéré d'accorder des visas de cinq ans à d'autres catégories de travailleurs dont les compétences sont importantes pour l'industrie japonaise<sup>21</sup>. Des limites sont imposées au renouvellement des visas de travail pour certaines catégories de travailleurs. C'est ainsi que le changement de catégorie pour un travailleur (très difficile à obtenir) signifie possiblement un changement dans la durée du séjour. C'est un moyen envisagé par le gouvernement pour favoriser certains travailleurs considérés comme plus importants pour l'économie en facilitant le passage d'une catégorie à l'autre, comme par exemple de stagiaire ou d'étudiant à travailleurs.

### Encadré 3 • La position du RENGO (Fédération des centrales syndicales du Japon) sur les travailleurs étrangers

En 2004, le RENGO rendait publique sa position sur les travailleurs étrangers :

« Les travailleurs étrangers ayant des compétences et des connaissances professionnelles devraient être accueilli positivement afin de favoriser le travail dans la légalité et qu'un nouveau statut de résident devrait leur être accordé lorsqu'ils sont dans une situation d'emploi et selon les normes applicables à un travailleur japonais, c'est-à-dire peu importe son âge ou son sexe » (...). « Pour le même emploi, les travailleurs étrangers doivent recevoir le même salaire qu'un travailleur japonais – en d'autres mots, le principe de salaire égal pour travail égal doit s'appliquer à tous les travailleurs, peu importe sa nationalité et ses compétences. Dans le respect des droits de l'homme, aucune discrimination n'est acceptable (...) », « mais les travailleurs sans qualification professionnelle ne doivent pas être acceptés dans l'indifférence, car leur accueil peut avoir un impact négatif sur le marché de l'emploi et les conditions de travail. Ces travailleurs doivent être accueilli dans le respect des conditions d'immigration actuelles ».

Source : *Makoto Ogawa, op. cit., pp. 21-22.*

Afin de faciliter l'entrée de professionnels, techniciens ou chercheurs d'un champ technique spécialisé absent des catégories mentionnées dans le tableau ci-dessus, le Cabinet a approuvé au printemps 2005 le troisième plan de contrôle de l'immigration dans lequel il est écrit que des progrès seront faits pour accepter rapidement ces individus et faciliter leur arrivée au Japon.

Dans ce plan, la question des travailleurs étrangers sans qualification a été abordée, mais la position officielle du gouvernement n'a pas changé. Les travailleurs qui n'ont pas de qualification et de compétence ne peuvent pas venir travailler au Japon. Mais ces derniers restent tout de même présents au Japon. Ils forment deux groupes : les illégaux, principalement des Asiatiques dont un très grand nombre de Chinois et les *nikkeijin*, des Brésiliens d'origine japonaise, dont le statut de résident permanent ne leur impose pas de restriction à leurs activités sur le territoire japonais. Ils travaillent généralement dans les secteurs de la construction et dans le secteur manufacturier, lesquels souffrent d'une pénurie de main d'œuvre depuis plusieurs années déjà<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> *Ibidem.*

<sup>21</sup> *Nihon Keizai Shimbun*, 13 juin 2006.

<sup>22</sup> JETRO, *Facilitating the Movement of People Across National Borders*, Tokyo, mars 2005, p. 38.

Tableau 2 • Les statuts de résidence au Japon

| Statut                                    | Type d'emploi   | Travail | Durée du séjour                      |
|---|---|---------|--------------------------------------|
| Diplomatique                              | Diplomates, ambassadeurs et leur famille  | (1)     | Période d'activité diplomatique      |
| Affaires gouvernementales                 | Employés d'ambassades et de consulats et leur famille                                   | (1)     | Période d'activité gouvernementale   |
| Professeurs                               | Professeurs d'universités   | (1)     | 3 ans, 1 an                          |
| Artistique                                | Artistes, auteurs, compositeurs, <i>etc.</i>  | (1)     | 3 ans, 1 an                          |
| Religion                                  | Missionnaires, religieuses, <i>etc.</i>   | (1)     | 3 ans, 1 an                          |
| Média                                     | Journalistes, photographes, <i>etc.</i>   | (1)     | 3 ans, 1 an                          |
| Gestion des affaires                      | Investisseurs, gestionnaires, cadres.   | (1)     | 3 ans, 1 an                          |
| Droit et comptabilité                     | Avocats, comptables, <i>etc.</i>  | (1)     | 3 ans, 1 an                          |
| Santé                                     | Médecins, dentistes, <i>etc.</i>  | (1)     | 3 ans, 1 an                          |
| Recherche                                 | Chercheurs, secteur privé ou secteur public   | (1)     | 3 ans, 1 an                          |
| Éducation                                 | Enseignants (langues étrangères).   | (1)     | 3 ans, 1 an                          |
| Technologie                               | Ingénieur, informaticiens, <i>etc.</i>  | (1)     | 5 ans, 3 ans, 1 an                   |
| Connaissances et affaires internationales | Traducteurs, <i>designers</i> , enseignants pour le secteur privé, <i>etc.</i>          | (1)     | 3 ans, 1 an                          |
| Transferts intra-firmes                   | Transferts d'employés étrangers   | (1)     | 3 ans, 1 an                          |
| Divertissement                            | Acteurs, chanteurs, athlètes, danseurs, <i>etc.</i>                                     | (1)     | 1 an, 6 mois, 3 mois                 |
| Expertises                                | Cuisiniers, entraîneurs, artisans.  | (1)     | 3 ans, 1 an                          |
| Activités culturelles                     | Spécialistes de la culture japonaise  | (2)     | 1 an, 6 mois                         |
| Séjour court                              | Touristes, participants à des conférences, <i>etc.</i>                                  | (2)     | 90 jours, 15 jours                   |
| Échanges                                  | Étudiants.  | (2)     | 2 ans, 1 an                          |
| Études                                    | Étudiants (primaire, secondaires, collégiales) ; stagiaires (écoles techniques).        | (2)     | 1 an, 6 mois                         |
| Formation                                 | Stagiaires  | (2)     | 1 an, 6 mois                         |
| Séjour en famille                         | Familles des catégories précédentes et échanges étudiants                               | (2)     | Entre 3 ans et 3 mois                |
| Activités spécifiques                     | Domestiques, visa travail-étude, stagiaires   | (3)     | Entre 3 ans et 6 mois, selon les cas |
| Résident permanent                        | Statut de résident permanent accordé par le ministère de la Justice                     | (4)     | 3 ans, 1 an                          |
| Époux japonais                            | Épouses, époux, adoption spéciale   | (4)     | 3 ans, 1 an                          |
| Époux de résident permanent               | Épouses et époux de résidents permanents ; enfants vivant au Japon après leur naissance | (4)     | 3 ans, 1 an                          |
| Résident à domicile fixe                  | Réfugiés d'Indochine ; Japonais de troisième génération                                 | (4)     | 3 ans, 1 an, selon les cas           |

Source : METI, *White Paper on International Trade*, Tokyo, août 2005, p. 389.

Notes : (1) : à l'intérieur de certaines limites ; (2) travail interdit ; (3) jusqu'à certaines limites ; (4) sans limites.

## 5. Le nombre de travailleurs étrangers.

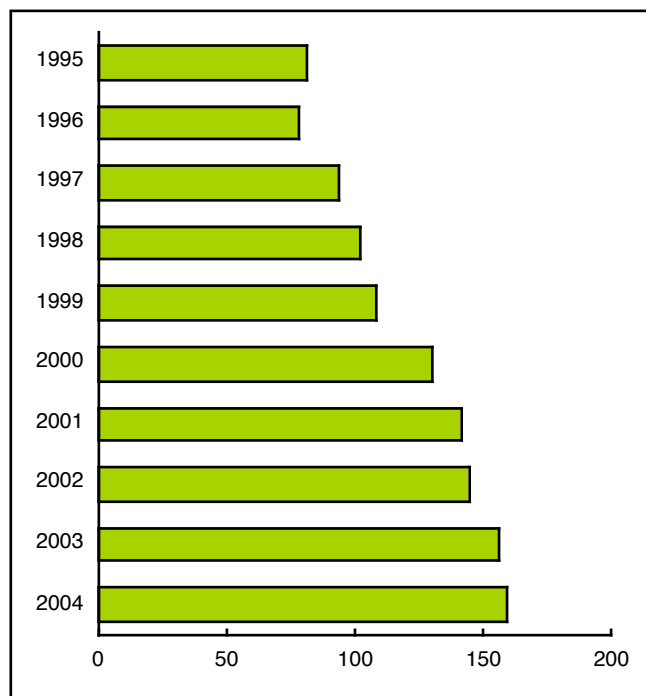
En 1972, il y avait 740 000 étrangers au Japon et plus de 1,9 million en 2003 ou 1,5 % de la population totale du pays. La grande majorité sont des résidents d'origine coréenne et chinoise, des *nikkeijin* et des citoyens des Philippines et des États-Unis (3-4 % environ). Les travailleurs américains sont habituellement employés par des firmes américaines actives dans la finance, les affaires juridiques, les services, les consultants-conseils et la recherche.

Il y aurait, selon certaines sources, plus de deux millions d'étrangers illégaux au Japon, mais les chiffres officiels sont, pour 2005, de 207 299, dont 67,3 % sont arrivés avec un visa de touristes et qui ne sont pas retournés dans leur pays d'origine.

Le nombre exact de travailleurs étrangers peut varier selon l'inclusion ou non des travailleurs illégaux, des travailleurs à temps partiel (principalement des étudiants) et des *nikkeijin*. Toutes catégories confondues, il y a au Japon près de 800 000 travailleurs étrangers, dont près de 45 000 illégaux (les chiffres les plus conservateurs) lesquels continuent d'arriver massivement. En 2004, le gouvernement déportait plus de 55 000 illégaux (en incluant leur famille), alors que plus de 158 000 nouveaux travailleurs (légaux) venaient s'établir au Japon (pour la grande majorité des travailleurs du monde du spectacle et des divertissements - graphique 1 et tableau 3).

### Graphique 1 • Le nombre de travailleurs étrangers entrant au Japon annuellement

1995-2004, en milliers



Source : Japan Almanac 2006, Tokyo, Asahi Shimbun / Toppan, 2005, p. 122.

**Tableau 3 • Le nombre de travailleurs étrangers entrant au Japon, selon le type d'emploi (2004)**

| Type d'emploi                     | Nombre de travailleurs |
|-----------------------------------|------------------------|
| « Entertainers »                  | 134 879                |
| Services / consultants            | 6641                   |
| Employés transférés (intra-firme) | 3550                   |
| Enseignants                       | 3180                   |
| Ingénieurs                        | 3506                   |
| Professeurs                       | 2339                   |
| Travailleurs manuels spécialisés  | 2211                   |
| Religieux, religieuses            | 971                    |
| Chercheurs                        | 577                    |
| Investisseurs et gens d'affaires  | 675                    |
| Autres                            | 348                    |
| <b>Total</b>                      | <b>158 877</b>         |

Source : *Japan Almanac 2006, Tokyo, Asahi Shimbun / Toppan, 2005, p. 122.*

Enfin, selon une étude de l'OCDE, les travailleurs étrangers représentent à peine 0,3% de la force de travail au Japon alors qu'ils forment près de 20 % de la main-d'œuvre au Canada, le taux le plus élevé du G7. L'étude note les restrictions importantes à l'accès au travail que le gouvernement japonais impose aux travailleurs étrangers<sup>23</sup>.

## 6. Les secteurs d'activité

La grande majorité des travailleurs étrangers sont des femmes qui arrivent au Japon avec un visa d'un an pour travailler comme hôtesse dans les bars japonais. Sous la pression du gouvernement américain qui voit dans cette pratique une forme déguisée de trafic humain, le gouvernement a imposé des règles plus strictes d'obtention des visas. Les étrangers – en grande majorité des femmes d'origine philippine et chinoise – devront prouver qu'ils ont les compétences requises pour travailler dans le monde du spectacle et des divertissements<sup>24</sup>. Ces nouvelles restrictions ont fait chuter en 2005 le nombre d'applications de 30 000 en comparaison à 2004, alors que le Japon accueillait plus de 134 000 de ces travailleurs.

Mis à part les travailleurs du monde du spectacle et des divertissements, la majorité des travailleurs étrangers, soit 50,7 %, sont employés dans le secteur manufacturier alors que 25 % d'entre eux sont des professionnels, des techniciens et des travailleurs spécialisés. Dans ces dernières catégories, le nombre d'étrangers arrivant au Japon regroupe entre 17 000 et 25 000 individus, selon les années (graphique 2). C'est très peu en comparaison du secteur des

<sup>23</sup> *Nihon Keizai Shimbun*, 23 mars 2005.

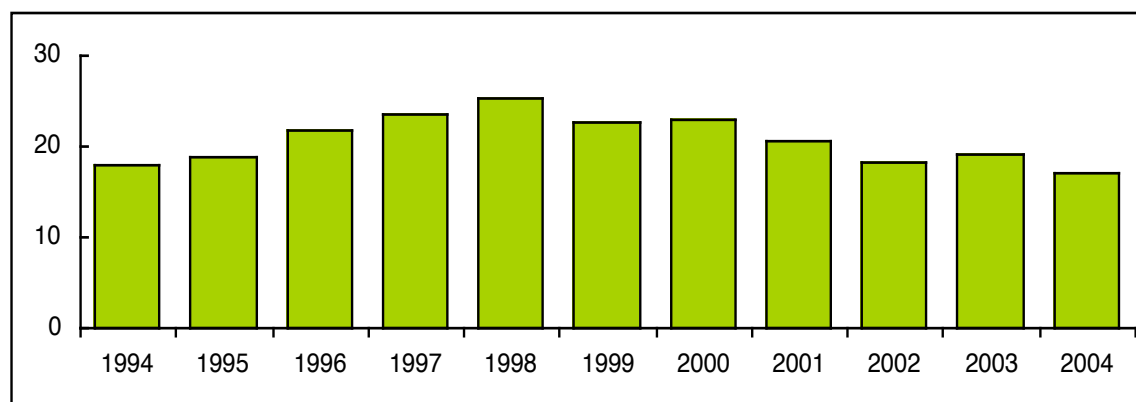
<sup>24</sup> Pour obtenir un visa pour cette catégorie de travailleurs, les postulants-es (en grande majorité des femmes) doivent prouver qu'ils ou qu'elles ont étudié les arts comme la danse ou le chant et détiennent au moins deux ans d'expérience de travail. Jun HONGO, « New round of entertainer visa changes – help or hindrance? », *The Japan Times*, 2 juin 2006.



spectacles et ils sont de moins en moins nombreux à venir au Japon depuis 1998. De plus, parmi les pays de l'OCDE, après la Corée du Sud, le Japon est celui qui a le plus faible pourcentage d'étrangers aux études supérieures, ce qui indique le peu d'intérêt pour les universités japonaises, une situation qui n'améliorera certainement pas la visibilité du Japon comme place stratégique de travail dans les secteurs de la haute technologie, des sciences ou des technologies de l'information<sup>25</sup>. En retour, le Japon ne souffre pas d'une « fuite des cerveaux » comme plusieurs pays de l'OCDE (comme c'est notamment le cas en Grande-Bretagne, au Canada ou en Suisse).

### **Graphique 2 • Le nombre de travailleurs étrangers entrant au Japon annuellement, dans les domaines techniques**

1994-2004, en milliers



Source : JETRO, *Facilitating the Movement of People Across National Borders*, Tokyo, mars 2005, p. 30 ; Japan Almanac 2006, Tokyo, Asahi Shimbun / Toppan, 2005, p. 122.

Des changements plus importants ont été apportés pour encourager l'entrée au Japon d'ingénieurs et de techniciens en informatique et dans les technologies de l'information. À cet égard, Tokyo a participé à l'établissement d'un « système de reconnaissance mutuelle des compétences » sur une base bilatérale avec les pays asiatiques, sur une base régionale avec les pays membres du forum de l'APEC (Asia-Pacific Economic Cooperation) et sur une base multilatérale avec les pays anglo-saxons.

#### *Les ententes avec les pays asiatiques*

Des systèmes de reconnaissance mutuelle des compétences pour les ingénieurs en technologie de l'information ont été mis en place entre le ministère japonais de la Justice et Singapour, la Corée du Sud, la Chine, les Philippines, le Vietnam, le Myanmar, la Thaïlande, Taïwan et l'Inde. Cette « mesure régulatrice exceptionnelle » permet une reconnaissance des compétences des ingénieurs asiatiques par le ministère de la Justice sur la base d'un examen ou de certaines qualifications (tableau 4) qui contournent la Loi sur l'immigration - laquelle exige beaucoup plus, soit au minimum 10 ans d'expérience dans le domaine et un diplôme d'une institution reconnue.

<sup>25</sup> METI, *White Paper on International Trade*, Tokyo, juillet 2006, p. 52.

**Tableau 4 • Système de reconnaissance mutuelle des compétences avec le Japon : le cas de la Chine et du Vietnam**

| Pays                                  | Institution de contrôle   | Compétences requises   |
|---------------------------------------|---|--|
| <b>Chine</b><br>(Depuis juillet 2002) | <b>Ministère des Technologies de l'information (centre éducationnel des TI)</b>     | <b>1. « System Analyst »</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Examen pour S.A.</li> </ul> <b>2. « Software Engineer »</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Examen pour les techniciens en développement de logiciel</li> </ul> <b>3. Programmeur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Examen de base pour les techniciens en informatique</li> </ul> |
| <b>Vietnam</b><br>(Depuis mai 2003)   | <b>Centre vietnamien d'examen des technologies de l'information et de formation</b> | <b>1. « Fundamental Information Technology Engineer »</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Examen de base pour les techniciens en informatique</li> </ul>  |

Source : JETRO, *Facilitating the Movement of People Across National Borders*, Tokyo, mars 2005, pp. 48-49.

#### *Les ententes avec l'APEC et l'Australie*

Dans le cadre de la coopération économique et de la facilitation des échanges entre les pays membres de l'APEC, le forum a mis en place le « Projet de reconnaissance mutuelle des ingénieurs » qui vise, premièrement, à développer un cadre de travail pour évaluer les standards et habilités des ingénieurs et, deuxièmement, à mettre en place un cadre de travail afin d'exempter les ingénieurs d'un examen d'évaluation pour conduire ses affaires dans un pays de l'APEC<sup>26</sup>. Si onze secteurs de l'ingénierie sont inclus dans le projet, le Japon en reconnaît seulement deux (ingénieur civil et ingénieur de structure) et dans le cadre d'un accord avec l'Australie qui s'inspire du programme de l'APEC, le Japon reconnaît en plus les secteurs de l'ingénierie mécanique, électrique et chimique.

#### *L'accord de Washington*

Signé par les États-Unis, le Canada, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et l'Irlande l'accord de Washington porte sur la reconnaissance mutuelle des programmes d'étude en ingénierie. L'Afrique du Sud, Hong-Kong et le Japon (en 2001) ont par la suite signé l'accord. Le processus d'accréditation du Japon est en cours et doit être approuvé par l'ensemble des pays signataires<sup>27</sup>.

<sup>26</sup> En plus du Japon, les pays participants à ce projet sont : la Corée du Sud, l'Australie, la Nouvelle-Zélande, le Canada, les États-Unis, Hong-Kong, la Malaisie, la Thaïlande, l'Indonésie et les Philippines.

<sup>27</sup> JETRO, *Facilitating the Movement of People Across National Borders*, Tokyo, mars 2005, p. 51..

## 7. Les accords de libre-échange

Selon l'OIT, « l'intégration économique régionale offre aujourd'hui la possibilité d'améliorer la productivité de la main d'œuvre au sein de marchés plus vastes. Les effets économiques des migrations pour l'emploi sont surtout positifs. Ces migrations permettent en effet de stimuler la croissance sans créer de l'inflation, de créer des emplois et de rajeunir la population. Les craintes entourant les incidences de l'immigration s'avèrent souvent sans fondement ou exagérées (...)»<sup>28</sup>.

Ce constat positif n'est pas partagé par le gouvernement japonais. Les besoins futurs et très souvent pressants en main d'œuvre ne sont pas, écrit le JETRO, une raison pour ouvrir sans contrôle et sans discernement le marché japonais de l'emploi à tous les travailleurs du monde. C'est dans cette perspective que les ALE et les ententes bilatérales suscitent un grand intérêt dans la mesure où ils ont le potentiel « d'adoucir » les effets négatifs liés à un afflux massif et constant de travailleurs étrangers comme les travailleurs illégaux.

Selon les informations disponibles, notamment par le truchement du JETRO et les ALE en négociation avec la Thaïlande et les Philippines, les ententes sur le travail que le gouvernement japonais négocie actuellement couvrent plusieurs domaines, dont le nombre de travailleurs étrangers, la reconnaissance de leurs compétences (à la fois par le Japon et par le gouvernement d'origine) et les compétences requises, les conditions de travail, les conditions de vie et de travail minimales, le respect des ententes et les processus d'accueil et d'expulsion.

Ces règles qui visent à éliminer les cas douteux et les risques d'immigration illégale ne doivent pas, selon le METI, mettre un frein à l'accueil de nouveaux travailleurs, d'autant plus qu'ils peuvent jouer un rôle dans l'amélioration des conditions de vie des Japonais. Le ministère présente à titre d'exemple le cas des infirmières des Philippines qui viennent depuis plusieurs années au Japon à des fins de formation technique et au cours de laquelle elles ou ils ont des contacts directs avec des patients. Les autorités des institutions médicales affirment que ces infirmières font un excellent travail et si la loi le permettait, elles seraient prêtes à les embaucher une fois leur formation terminée. Dans un cas spécifique noté par le METI, les infirmières provenant de l'étranger ont été mieux en mesure de développer de bonnes relations avec leurs patients que les infirmières japonaises, grâce à un « nouveau mode de communication », et aux « contacts physiques humains », quelque chose avec quoi ces dernières sont inconfortables<sup>29</sup>.

Enfin, la question salariale est peut-être moins importante que la stabilité d'emploi qu'apportent les travailleurs étrangers à certains secteurs qui connaissent un fort roulement de personnel comme celui de la restauration. Dans le cas d'une opération policière dans une chaîne de restaurant de sushi, les travailleurs illégaux étaient considérés par leurs patrons comme d'excellents travailleurs, « stables et compétents ». Leur salaire était identique au salaire des employés japonais, soit 850 yens de l'heure<sup>30</sup>.

Dans le cas des infirmières des Philippines, deux acquis majeurs : premièrement elles n'auront plus le statut d'infirmières en formation qui leur interdisait de travailler et leur droit de séjour, à toute fin pratique, sera permanent (tableau 5). Actuellement au Japon, il y a 114 étrangers qui sont autorisés à pratiquer des actes médicaux (104 sont Asiatiques) et la majorité offrent leurs services à des étrangers.

---

<sup>28</sup> Conférence internationale du travail, compte rendu provisoire. Rapport de la Commission des travailleurs migrants, 92<sup>e</sup> session, Genève, OIT, 2004, p. 64.

<sup>29</sup> METI, *White Paper on International Trade*, Tokyo, 2005, pp. 401-402.

<sup>30</sup> *Nihon Keizai Shimbun*, 12 juillet 2005.

**Tableau 5 : Les conditions d'accueil au Japon des infirmières et des préposés aux bénéficiaires provenant des Philippines**

| Infirmières   | Préposés aux bénéficiaires  |
|---|---|
| <b>Situation actuelle</b>   |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elles doivent réussir l'examen national pour infirmières du Japon.</li> <li>• Les conditions pour écrire cet examen :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Détenir un diplôme d'un institut de formation d'infirmières japonais, ou</li> <li>- Détenir le statut d'infirmière aux Philippines et un statut de résidence au Japon.</li> </ul> </li> <li>• Après l'obtention des compétences nationales japonaises, un séjour de quatre années est possible pour l'apprentissage et la formation.</li> </ul>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aucun statut de résidence n'est accordé pour ce type de main d'œuvre.</li> </ul>   |
| <b>Situation selon l'ALE Japon-Philippines</b>  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les deux gouvernements choisiront des candidates parmi celles qui détiennent le statut d'infirmières aux Philippines.</li> <li>• Les infirmières des Philippines entreront au Japon avec le visa « activités spécifiques » (<i>supra</i> tableau 1).</li> <li>• Elles auront la possibilité de faire l'examen national après une année au Japon.</li> <li>• Le séjour sera de trois années après l'obtention des compétences nationales. Le visa pourra être renouvelé, leur donnant <i>de facto</i> un statut permanent.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les deux gouvernements choisiront des candidat-es parmi ceux et celles qui détiennent le statut de préposés aux bénéficiaires des Philippines.</li> <li>• Les préposés aux bénéficiaires des Philippines entreront au Japon avec le visa « activités spécifiques » (<i>supra</i> tableau 2) et vont recevoir une formation linguistique en japonais.</li> <li>• Ils et elles peuvent demeurer au Japon jusqu'à quatre années et peuvent faire l'examen national pour les préposés aux bénéficiaires trois années après le début de leur séjour.</li> <li>• Visa renouvelable comme pour les infirmières.</li> <li>• En plus de ces stipulations, les détenteurs d'un diplôme universitaire pourront obtenir les compétences nationales, s'ils ou elles obtiennent un diplôme de préposé aux bénéficiaires d'un institut japonais de formation (deux à quatre années d'étude).</li> </ul> |

Source : JETRO, *Facilitating the Movement of People Across National Borders*, Tokyo, mars 2005, p. 22.

#### **Encadré 4 • Les travailleurs étrangers au Japon dans l’ALE Japon-Thaïlande : l’état des discussions (septembre 2005)**

- Assouplissement des conditions d’entrée et de séjour temporaire pour les cuisiniers thaïlandais ;

Certaines conditions s’appliquent, notamment un minimum de cinq ans d’expérience dans le domaine et une expérience certifiée par le gouvernement thaïlandais (un diplôme d’une institution culinaire peut remplacer les années d’expérience).

- Autorisation de permettre l’entrée et le séjour temporaire des professeurs / instructeurs de danse thaïlandaise classique et traditionnelle, de musique thaïlandaise, de cuisine thaïlandaise, de boxe thaïlandaise et de langue thaïlandaise.

Condition d’entrée : les professeurs / instructeurs doivent répondre aux exigences de séjours pour cette catégorie d’emploi formulées dans la Loi japonaise sur l’immigration et sa réglementation.

- Clarification des exigences pour l’obtention d’un diplôme universitaire et collégial pour certaines catégories des statuts de résidence de la Loi japonaise sur l’immigration :

Possibilité de la reconnaissance par les autorités japonaises et selon la Loi sur l’immigration, de l’équivalence japonaise d’un diplôme universitaire ou collégial thaïlandais.

- Les préposés aux bénéficiaires :

Continuer les discussions bilatérales sur la possibilité d’accueillir sur le territoire japonais des préposés aux bénéficiaires, certifiés par le gouvernement thaïlandais. Un accord devrait être conclu un an ou, au plus tard, deux ans après l’entrée en vigueur de l’ALE Japon-Thaïlande.

- Les services de spa :

Prendre en considération la possibilité d’accueillir des gérants de spa et des instructeurs de spa de la Thaïlande ;

Certaines conditions s’appliquent : les gérants et les instructeurs doivent répondre aux exigences des statuts de résidence (« investisseurs et gens d’affaires » ou « instructeurs ») de la Loi japonaise sur l’immigration et leurs employés / étudiants doivent détenir les compétences requises pour le travail dans ce domaine.

- Les thérapeutes de spa :

Continuer les discussions sur la possibilité d’accueillir des thérapeutes thaïlandais pour les spas. Un accord devrait être conclu un an ou, au plus tard, deux ans après l’entrée en vigueur de l’ALE Japon-Thaïlande.

*Source* : Ministère des Affaires étrangères, « Joint Statement: Japan-Thailand Economic Partnership Agreement », Tokyo, 1<sup>er</sup> septembre 2005.

En ce qui a trait aux travailleurs thaïlandais, une forte opposition existe à leur inclusion dans un ALE, notamment de la part des syndicats et au sein du gouvernement. Plusieurs craignent d’ouvrir la porte encore plus grande à ces travailleurs peu qualifiés qui sont déjà très nombreux à vivre illégalement au Japon (ils seraient plus de 70 000 selon certaines estimations)<sup>31</sup>.

Les ALE avec Singapour et le Mexique n’abordent pas ou très peu la question des travailleurs étrangers. Pour ces deux pays, la Loi japonaise sur l’immigration s’applique intégralement. Quelques programmes de coopération et de formation techniques ont été mis en

<sup>31</sup> Naoto OHMI, « Problems of Foreign Worker Policy in Japan – From the Trade Union Viewpoint », *Japan Labor Review*, vol. 2, n° 2, automne 2005, pp. 107-124.

place avec Singapour afin de faciliter les échanges commerciaux. Finalement, il est peu probable qu'un accord sur le travail à l'image de l'Accord nord-américain de coopération dans le domaine du travail (ANACT), qui compléterait les ALE en négociation entre le Japon et les pays membres de l'ASEAN, voie le jour en Asie.

## **8. Le retour des travailleurs étrangers dans leur pays d'origine**

Ce dernier point est important et n'a pas encore été abordé par le gouvernement japonais qui devra toutefois répondre aux deux questions suivantes :

- Dans quelles conditions, les travailleurs étrangers retourneront-ils dans leur pays d'origine, surtout qu'il n'y a aucun espoir pour eux de recevoir la citoyenneté japonaise ?
- Ces travailleurs seront-ils toujours les bienvenues une fois à leur retraite ou seront-ils alors considérés comme un fardeau additionnel et renvoyés dans leur pays d'origine ?

## **9. Les flux migratoires en Asie, les travailleurs illégaux et la coopération régionale.**

En s'inspirant des politiques européennes, Dieter Oberndöfer et Uwe Berndt suggèrent une série d'actions aux gouvernements de la région pour gérer le phénomène des travailleurs étrangers et de ses nombreux effets négatifs sur les sociétés et les individus, notamment le travail au noir, l'instabilité et la précarité, en plus des nombreuses formes d'exploitation<sup>32</sup>.

### *La coordination régionale*

Une stratégie à long terme repose nécessairement sur des ententes bilatérales et régionales pour faciliter, ou du moins gérer, les transferts frontaliers de la force de travail et ainsi diminuer le recours aux canaux illégaux et clandestins. Un assouplissement de la réglementation nationale sur le travail est du même coup requis comme c'est le cas présentement entre la Malaisie et l'Indonésie, qui désirent diminuer l'illégalité dans le marché du travail.

### *Porter une plus grande attention au marché du travail*

Selon les deux auteurs, les indicateurs montrent une hausse et non pas une diminution des flux migratoires au XXI<sup>e</sup> siècle. Les pays asiatiques devraient développer des capacités pour évaluer les besoins en main d'œuvre à la fois des pays qui reçoivent et des pays qui fournissent les travailleurs. Une politique en harmonie avec ces besoins locaux « minimiserait les coûts sociaux et maximiserait les bénéfices sociaux des flux migratoires tout en faisant la promotion du développement ».

---

<sup>32</sup> Dieter OBERNDÖFER et Uwe BERNDT, « Challenges for East Asian Migration Policy » dans Katherine Marshall et Olivier Butzbach (dir), *New Social Policy Agendas for Europe and Asia : Challenges, Experience, and Lessons*, Washington D. C., The World Bank, 2003, pp. 199-201.

### *Évaluer la situation régionale*

Il est nécessaire de développer des outils d'analyse pour mieux évaluer et surveiller les flux transfrontaliers de travailleurs (niveaux de compétences, statut, groupe social) et pour mieux anticiper les nouvelles formes de flux migratoires selon les changements structuraux dans les économies locales, dont ceux induits par le déclin démographique.

### *Assurer la protection de la force de travail féminine*

Le statut des femmes dans les flux migratoires devrait être un enjeu majeur des politiques publiques régionales, notamment pour leur assurer une protection légale suffisante.

### *Surveiller l'industrie du recrutement*

Selon les deux auteurs, il est urgent de régulariser et de contrôler l'industrie du recrutement qui est en plein essor en Asie. Une force de cette industrie privée réside justement dans son efficacité à répondre aux besoins des économies locales ; les gouvernements de la région devraient donc concentrer leurs efforts sur la mise en place d'un système de « licence », sur l'application de sanctions pour les pratiques inacceptables et ainsi de suite.

### *Implanter des mesures législatives pour la protection des travailleurs migrants*

Afin de pouvoir éviter l'exploitation des travailleurs étrangers, des actions nationales et régionales sont nécessaires pour bâtir les fondations légales de la protection des travailleurs migrants. La première étape est le respect des conventions de l'OIT ; la seconde est le développement d'outils de soutien communautaire pour les travailleurs et leur famille.

### *Une politique de retour*

Une politique de retour et de réinsertion sociale peut apparaître superflue pour les pays asiatiques puisque les travailleurs étrangers sont, pour plusieurs, des « privilégiés », mais ce n'est pas toujours le cas. En s'inspirant d'un programme développé aux Philippines, les auteurs suggèrent la création d'un fonds de réinsertion sociale et une ponction sur l'argent retourné dans le pays d'accueil pour favoriser l'investissement et la création d'entreprises.

## Encadré 5 • La nouvelle politique du gouvernement japonais en faveur des travailleurs étrangers

Le METI a formulé une nouvelle politique en faveur des travailleurs étrangers.

Celle-ci tient compte des limites actuelles de la loi sur l'emploi, de la perception négative des étrangers par les Japonais et des problèmes liés à l'intégration communautaire, à l'utilisation limitée par les firmes de la main d'œuvre étrangère et à la hausse de la criminalité au sein des communautés ethniques.

### A. Les conditions d'admission

#### 1. La concurrence à l'échelle du monde pour les professionnels, scientifiques et techniciens.

Le Japon doit se doter de « ressources humaines supérieures ».

Compte tenu de la forte concurrence qui existe présentement entre les pays avancés pour le recrutement de professionnels, de scientifiques et de techniciens, le gouvernement suggère de ne pas seulement faciliter leur venue au Japon, mais de faire de l'archipel une « terre d'accueil » de grande qualité pour ces travailleurs de haut calibre. Une exigence de base – important dans la situation actuelle – est de leur assurer un traitement salarial et des conditions de travail sans aucune discrimination par rapport aux travailleurs japonais [une loi à cet effet a été votée en 1999 par le gouvernement japonais, laquelle met fin à la discrimination sur les salaires entre les travailleurs japonais et étrangers].

De plus, afin d'encourager les meilleurs étudiants étrangers – notamment asiatiques - à venir poursuivre leurs études ou leur formation au Japon, le METI suggère de leur donner la possibilité - ce qui est rarement le cas actuellement -, de rester au pays pour travailler. À cette fin, le ministère suggère de faciliter les contacts entre les entreprises et les universités.

#### 2. Révision des règles d'embauche au sein des secteurs spécialisés et techniques.

Les ingénieurs et les autres professionnels de l'industrie doivent détenir un diplôme universitaire et avoir au moins 10 ans d'expérience de travail pour travailler au Japon. Malgré ces conditions exigeantes, plus de 3500 ingénieurs sont venus travailler au Japon en 2004. Considérant les besoins croissants des firmes japonaises, le METI suggère de relâcher ces conditions, notamment pour le secteur des technologies de l'information, où les changements technologiques rapides et constants exigent de fortes qualités d'adaptation et de créativité plutôt que des diplômes ou de longues années de travail. Ayant (?) à l'esprit l'offre chinoise et asiatique en général, le METI suggère des ententes avec les gouvernements étrangers pour s'assurer de l'expertise des ingénieurs, des professionnels, des techniciens et autres travailleurs spécialisés comme cela se fait présentement pour les techniciens de l'informatique et programmeurs.

#### 3. Révision du programme de stagiaires en formation industrielle et technologique.

Plus de 90 000 stagiaires sont au Japon pour améliorer leurs compétences techniques et professionnelles pour une période de temps pouvant aller jusqu'à trois ans. L'objectif du programme est de transférer des compétences techniques et des technologies de bases et intermédiaires vers les pays en développement. Pendant leurs stages, les participants ne peuvent travailler et doivent retourner dans leur pays d'origine à la fin de leur formation.

Le METI reconnaît la qualité de ces stagiaires dont les compétences, fait-il remarquer, dépassent bien souvent celles des travailleurs japonais, alors que dans leur pays d'origine, ils ne sont pas reconnus à leur juste valeur.

Sans aller aussi loin que de leur permettre de travailler au Japon après la fin de leur stage, le gouvernement envisage cette possibilité en élargissant ces stages à de nouveaux secteurs industriels et en proposant aux stagiaires de leur accorder le statut de résident permanent lors de leur séjour, facilitant ainsi leur changement de catégorie et leur perspective d'emploi.



Mais une telle politique irait contre les objectifs de coopération et de développement du programme même et de l'aide publique au développement.

#### *4. Renforcement de la surveillance des travailleurs étrangers*

En reconnaissant le problème de la criminalité chez les travailleurs étrangers et la critique sociale qui y est liée, le METI suggère d'améliorer les mécanismes de surveillance pour être en mesure « d'évaluer » aisément et rapidement leur situation d'emploi, leurs conditions de vie, la présence de leurs enfants à l'école, bref, leur niveau d'intégration à la communauté.

#### *5. L'apprentissage de la langue japonaise*

Afin de mieux les intégrer « au mode de vie » japonais, le METI veut renforcer les conditions d'admission des travailleurs étrangers sur la base de leur connaissance de la langue japonaise. La promotion de la langue japonaise, déjà très populaire en Asie, sera accélérée, notamment dans le cadre des ALE et dans le cadre de l'aide publique au développement.

#### *6. Renforcement des mesures de répression contre les immigrants illégaux*

Ce renforcement des mesures de répression contre les immigrants illégaux sera accompagné, premièrement, par un approfondissement des connaissances de ce milieu clandestin et, deuxièmement, d'une amélioration des conditions d'entrée au Japon pour éviter, entre autres, le non-respect des conditions de visa.

### **B. Les conditions de vie**

#### *1. Sécurité sociale*

Pour une meilleure intégration à la société japonaise des travailleurs étrangers ainsi que de leur famille, le METI propose une nette amélioration des programmes de sécurité sociale, notamment dans le cadre d'ententes bilatérales avec « le plus grand nombre possible de pays ».

#### *2. Soutien matériel*

Le METI propose d'offrir un soutien matériel (aide au logement), social, linguistique (cours de langue) moral et psychologique aux travailleurs étrangers.

#### *3. Éducation des enfants*

Faciliter l'intégration et l'éducation des enfants des travailleurs étrangers.

[Note : au Japon, l'instruction obligatoire ne s'applique pas aux enfants étrangers].

#### *4. Meilleur soutien aux étudiants étrangers*

Le METI propose de permettre aux étudiants étrangers de se concentrer entièrement à leurs études en améliorant leurs bourses, voire en leur offrant une aide financière au logement [note : une politique qui a déjà existé, mais qui a été abolie dans le cadre du redressement de la situation financière gouvernementale].

*Source : METI, White Paper on International Trade, Tokyo, 2005, pp. 413-416.*

## Encadré 6 • La position du Nippon Keidanren (NK - Conseil du patronat japonais) sur les travailleurs étrangers

L'influence du NK sur les affaires gouvernementales a toujours été très forte et sa position sur les travailleurs étrangers a inspiré les propositions du METI sur le sujet.

Le NK favorise l'accueil de travailleurs étrangers dans le cadre de sa promotion de la diversité dans les ressources humaines comme solution aux problèmes économiques du pays, notamment en encourageant l'embauche des retraités, des femmes et en favorisant l'intégration des jeunes dans le marché du travail (pour ce dernier groupe, le taux de chômage demeure élevé et le travail à temps partiel prend de plus en plus de place).

Pour le NK, les travailleurs étrangers représentent un moyen utile pour revitaliser l'économie en injectant au sein de la société un « dynamisme culturel » favorable au développement d'une économie à forte valeur ajoutée.

Trois principes sont à la base de la réflexion du NK :

(1) L'accueil des travailleurs étrangers doit être organisé de manière à contrôler étroitement la « quantité » et la « qualité » des nouveaux arrivants ;

(2) Les droits fondamentaux et la dignité des travailleurs étrangers doivent être respectés sans aucun compromis ;

(3) L'accueil des travailleurs étrangers doit également profiter au pays d'origine.

Le NK fait une série de propositions que nous avons regroupé dans trois catégories : les institutions et les réglementations, la vie des travailleurs étrangers et la paix sociale. Le NK envisage qu'un système national d'intégration des travailleurs étrangers devrait être finalisé en 2010.

### *1. Institutions et réglementations*

Dans un marché de l'emploi aussi bien structuré que celui du Japon, il apparaît important au NK de noter une série de changements à faire, non seulement au niveau des institutions, des structures du travail et des réglementations, mais au aussi au niveau des mentalités et des « philosophies » afin d'instituer des formes de gestion pour recueillir les fruits de « synergies transculturelles ». Le « choc culturel » qu'occasionne l'emploi d'un travailleur étranger est très souvent profond : les travailleurs étrangers représentent moins de 1,0 % de la force de travail en comparaison des pays anglo-saxons où ils représentent de 15 % à 25 % de la force de travail.

En ce qui concerne le gouvernement, le NK suggère la création, dans un premier temps, d'un bureau chargé de la gestion des travailleurs étrangers et, dans un deuxième temps – une fois que la loi sur le travail sera modifiée –, d'une agence gouvernementale [au Japon une agence relève d'un ministre ou d'un ministre d'État, ce qui n'est pas le cas pour un bureau]. Les modifications à apporter à la loi du travail devraient également permettre l'éclosion de nouvelles structures administratives du travail pour faire une place aux travailleurs étrangers.

L'accueil des travailleurs étrangers pourrait être facilité si les filiales des compagnies japonaises situées à l'étranger avaient la possibilité de transférer au Japon leurs employés locaux par le truchement des transferts intra-firmes habituellement réservés aux employés japonais et ce, même pour les employés en période de formation (trainee).

Le statut des étudiants étrangers devrait être renouvelé sur une base annuelle, et non aux six mois.

Un permis de travail (une sorte de Green Card) devrait être institué.

Si le NK favorise en général une hausse du nombre de travailleurs étrangers spécialisés, des gens d'affaires et des entrepreneurs, en plus des chercheurs et des techniciens, il répond de façon positive à quelques pays asiatiques qui demandent également d'accepter leurs travailleurs peu spécialisés. Le NK note les besoins urgents à combler dans les secteurs des soins de la santé, la construction et les services. Mais en retour, il ne veut pas que cette politique soit étendue à tous les pays et le NK propose

de circonscrire le nombre et les types d'emplois, les compétences requises et la durée des séjours, bref, de contrôler étroitement les visas de travail.

### *2. La vie quotidienne des travailleurs étrangers*

Une politique favorisant le multiculturalisme, au niveau local et régional (mais pas au niveau national) devrait être adoptée, selon le NK, afin de faciliter l'intégration sociale et l'éducation des enfants et pour diminuer les cas de corruption liés à la ghettoïsation des travailleurs étrangers.

Le NK propose la signature d'entente avec des gouvernements étrangers sur la sécurité sociale afin de simplifier et régulariser les questions de pensions et d'assurances médicales.

### *3. La paix sociale*

Afin de limiter l'insécurité et les débordements sociaux, le NK propose de renforcer la réglementation sur les visas, notamment pour les étrangers de descendance japonaise (provenant en majorité d'Amérique Latine) en leur octroyant la possibilité de venir s'installer au Japon en faisant seulement la preuve qu'ils ont un emploi qui les attend à leur arrivée. Le NK propose de renforcer la surveillance ou le contrôle (?) de l'immigration illégale, mais tout en gardant ouvert les canaux de communication pour éviter que les organisations criminelles récupèrent les travailleurs étrangers et les étudiants en difficulté.

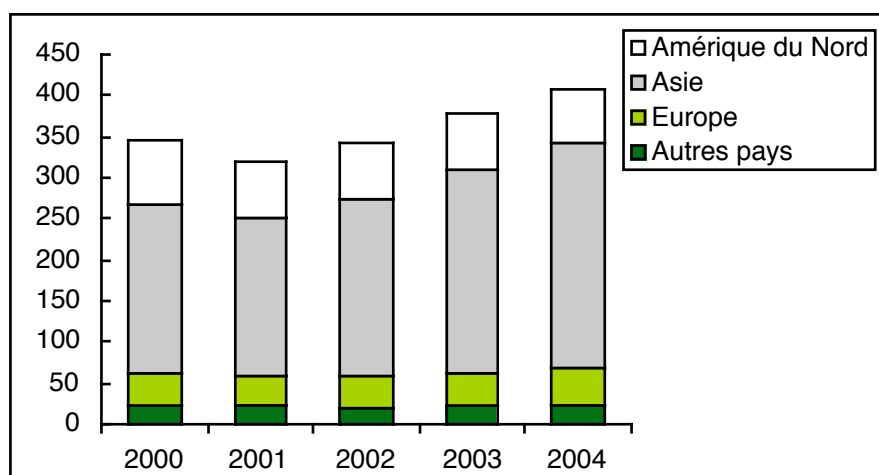
*Source : Nippon Keidanren, « Recommendations on Accepting Non-Japanese Workers », Tokyo, 14 avril 2004 ; Nippon Keidanren, Japan 2025 : Envisioning a Vibrant, Attractive Nation in the Twenty-First Century, Tokyo, 2003.*

## Deuxième partie • La stratégie japonaise pour le travail en Asie

Depuis 20 ans, le poids du Japon dans les économies asiatiques a pris des proportions considérables. Les filiales asiatiques des firmes japonaises ont plus de 2,7 millions d'employés locaux ; le commerce avec l'Asie représente 48 % des exportations et 43 % des importations du Japon ; le commerce intra-firmes japonaises se fait à plus de 90 % à l'intérieur de cette région, la majorité des investissements étrangers du Japon dans le secteur manufacturier prend la direction de l'Asie ce qui en a fait la première plate-forme d'exportation des grands groupes industriels nippons.

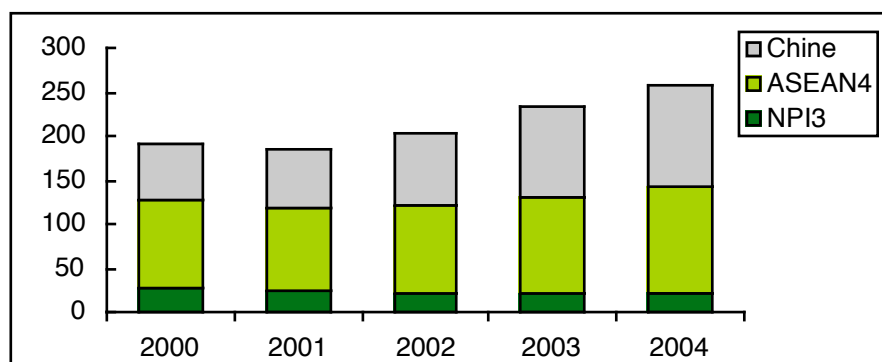
### Graphique 3 Le nombre d'employés des filiales japonaises à l'étranger

2000-2005, 10 000 personnes



### Graphique 4 • Le nombre d'employés des filiales japonaises en Asie

2000-2004, 10 000 personnes



La problématique des normes internationales du travail a donc un effet important sur les firmes japonaises, en particulier avec les efforts entrepris par l'OIT, plusieurs pays asiatiques et de nombreux groupes sociaux, afin d'arriver à la réalisation des principes et droits fondamentaux du travail, d'offrir de « bons emplois » et un revenu décent, de créer un système universel de sécurité sociale et de renforcer le dialogue social. Encore aujourd'hui, il n'y a

qu'une faible partie du contenu de ces objectifs – élaboré à la suite de la crise asiatique – qui a été réalisée et l'OIT doit toujours travailler afin de faire reconnaître la Déclaration des principes de base relatifs aux droits du travail, qui forme en quelque sorte le noyau des conventions que l'Organisation voudrait voir adopter et respecter par tous les pays<sup>33</sup>. Les bas salaires étant pour les filiales japonaises la principale raison derrière leurs projets d'investissement dans la région asiatique, elles réagissent vivement à une réglementation trop sévère du marché de l'emploi. D'ailleurs, elles ne sont plus aussi « pro syndicales » qu'elles ne l'étaient dans les années 1970 et 1980, alors que le « syndicalisme d'entreprise » était encore perçu comme l'un des trois piliers de la gestion à la japonaise, avec l'emploi à vie et le salaire selon l'ancienneté<sup>34</sup>.

Mais économiquement, l'Asie évolue à un rythme très rapide avec l'expansion d'une classe moyenne qui pourrait atteindre 600 millions de personnes en 2015, dans un marché de plus en plus unifié et autosuffisant, mais toujours bien intégré à l'économie mondiale. Les *keiretsu* figent donc leur stratégie asiatique ; ils ont entrepris une restructuration de leur processus de production sur une base régionale afin de profiter au maximum des avantages comparatifs de chaque économie et de limiter les effets des hausses salariales de plus en plus fortes, notamment dans les grands centres urbains comme Shanghai, Bangkok ou Kuala Lumpur.

En retour, les *keiretsu* apparaissent de plus en plus déchirés entre trois objectifs qui n'exigent pas les mêmes actions en ce qui concerne notamment les rapports salariaux et le respect des NIT :

- Le « néo-industrialisme<sup>35</sup> » : les firmes japonaises sont déchirées entre leur volonté et celle du gouvernement japonais de maintenir au Japon une structure industrielle supérieure encore très forte en capacité productive et le renforcement de leur plateforme d'exportation en Asie pour demeurer compétitives face à la Chine, à Taiwan et à la Corée du Sud ;
- Les bas salaires et la compétitivité : les *keiretsu* affirment toujours que leur choix d'investir en Asie repose sur la présence d'une main d'œuvre à bon marché, laquelle se raréfie dans les centres urbains où sont implantées leurs installations ;
- La nouvelle classe moyenne asiatique : les *keiretsu* orientent leur production pour fournir en biens de consommation (automobiles, électroniques grand public, appareils électroménagers) la forte demande des marchés locaux asiatique, mais c'est une stratégie qui est plus compatible avec une hausse du niveau de vie et des salaires qu'avec des bas salaires et un marché instable de l'emploi<sup>36</sup>.

Ces trois dynamiques exigent une forte capacité d'adaptation des firmes japonaises, mais reflètent également l'évolution très rapide à la fois des économies de la région - depuis la crise financière asiatique (CFA) - et de la concurrence asiatique, laquelle s'immisce dans toujours plus de niches économiques habituellement dominées par les firmes japonaises.

Les filiales japonaises en Asie, avec la collaboration du gouvernement japonais et des autorités asiatiques locales, cherchent une solution aux questions fondamentales que posent

<sup>33</sup> OIT, *Decent Work in Asia*, Thirteenth Asian Regional Meeting, Bangkok, 2001.

<sup>34</sup> Atsushi HIRAMOTO, « Overseas Japanese Plants under Global Strategies : TV Transplants in Asia » dans Stephen Frenkel et Jeffrey Harrod (dir), *Industrialization & Labor Relations*, New York, IRL Press, 1995, pp. 236-262.

<sup>35</sup> Philippe PELLETIER, *Japon. Crise d'une autre modernité*, Paris, La documentation Française / Éditions Belin, 2003, p. 7.

<sup>36</sup> Takashi SHIRAISHI, « The Third Wave : Southeast Asia and Middle-Class Formation in the Making of a Region » dans Peter J. Katzenstein et T. Shiraishi (dir), *Beyond Japan : The Dynamics of East Asian Regionalism*, Ithaca, Cornell University Press, 2006, pp. 237-271.

ces trois dynamiques au marché du travail. Une « troisième » voie entre, d'une part, la perspective trilatérale de l'OIT, difficile – mais pas impossible – à implanter dans des économies réfractaires au syndicalisme et à un marché de l'emploi trop rigide et, d'autre part, la situation actuelle, où les travailleurs sont laissés à eux-mêmes dans le contexte d'un affrontement féroce intra-asiatique, avec la Chine et à l'échelle du monde pour les parts de marché, d'IDE et d'exportations. Cette « troisième » voie qui semble se dessiner depuis la fin de la CFA propose l'établissement d'un *système régional de relations industrielles* pour gérer l'évolution rapide du marché de l'emploi dans une Asie en transformation et unification, mais en l'absence d'une force syndicale en mesure d'influencer les gouvernements et les entreprises et d'intervenir à une échelle régionale.

Dans cette deuxième partie, nous abordons la question des NIT dans la perspective des filiales asiatiques des réseaux de production des *keiretsu* pour ainsi montrer que le marché de l'emploi en Asie est de plus en plus considéré sur une base régionale pour satisfaire à la fois les intérêts des firmes japonaises, et ceux des gouvernements qui se lancent à tour de rôle à l'assaut commercial des pays avancés.

## 1. Le tripartisme de l'OIT et le développement des ressources humaines

Le tripartisme de l'OIT a toujours boité en Asie comme l'indiquent la lutte incessante contre le syndicalisme et une réglementation trop sévère du marché de l'emploi. Le tripartisme n'a pas eu beaucoup de succès, sauf en Corée du Sud, sous l'impulsion et la convergence d'une série de facteurs politiques, sociaux et économiques qui ont permis, dans un contexte international bien particulier après la CFA, la réalisation des objectifs de l'OIT en matière de NIT.

### Encadré 7 • Le tripartisme de l'OIT

« L'OIT est fondée sur le principe du tripartisme - dialogue et coopération entre gouvernements, employeurs et travailleurs - pour la formulation de normes et de politiques traitant des questions du travail. Les normes internationales du travail sont créées et leur application est contrôlée par le biais d'une structure tripartite qui fait de l'OIT une organisation unique en son genre au sein du système des Nations Unies. L'approche tripartite utilisée pour l'adoption des normes garantit qu'elles bénéficient d'un large soutien de la part de tous les mandants de l'OIT »

« Le tripartisme en matière de normes est également important à l'échelon national. Grâce à des consultations tripartites régulières, les gouvernements peuvent s'assurer que les normes de l'OIT sont élaborées, appliquées et contrôlées avec la participation des employeurs et des travailleurs. Les normes de l'OIT sur les consultations tripartites définissent les conditions de consultations nationales tripartites fructueuses, lesquelles peuvent être synonymes d'une plus grande coopération entre partenaires sociaux, d'une sensibilisation et d'une participation accrues pour ce qui est des questions liées aux normes internationales du travail, et peuvent conduire à une meilleure gouvernance ainsi qu'à une culture du dialogue social plus approfondie à propos des grandes questions sociales et économiques ».

« En raison de l'importance du tripartisme, l'OIT a fait de la ratification et de l'application de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail (1976) une priorité »

Source : Site Internet de l'OIT.

Mais cette lacune dans les relations tripartites de travail n'a jamais empêché l'éclosion d'une problématique asiatique du développement des ressources humaines à la suite de la réussite industrielle de plusieurs pays pauvres en ressources naturelles comme l'Allemagne, la Suisse,

la Suède ou le Japon. Ces économies ont été « dans l'obligation de développer et d'utiliser beaucoup plus efficacement leurs ressources humaines pour accroître leurs capacités de production » et pour se maintenir au sommet d'une économie mondiale très compétitive. Les « anciens » NPI ont suivi le même chemin et les pays de l'ASEAN4 - en particulier la Malaisie et la Thaïlande -, voudraient bien continuer cette « tradition » de rattrapage.

Cette perspective sur les ressources humaines s'insère, selon l'OIT, dans un tripartisme à forte connotation corporatiste :

- Premièrement, la position de l'entreprise se trouve à être dans l'établissement d'un management moderne et rationnel des ressources humaines au sein des unités de production (le *toyotisme* par exemple) ;
- Deuxièmement, c'est aux syndicats et, dans certains cas, à la société civile que revient la tâche d'élaborer un cadre de travail en matière de salaire, de productivité et d'environnement du travail ;
- Troisièmement, le rôle du gouvernement est, en plus de mettre en place un cadre de travail juridique, d'adopter les politiques publiques et les infrastructures nécessaires au bon fonctionnement du marché de l'emploi et des relations de travail<sup>37</sup>.

En l'absence d'une forte activité syndicale, notamment à cause de sa répression très dure tout au long de la guerre froide, le deuxième facteur cité ci-dessus a été récupéré en partie par l'entreprise privée ou publique (prise en charge du bien-être et de la sécurité de l'employé) et en partie par le gouvernement (contrôle des salaires et de la consommation, dirigisme et ciblage industriels, promotion de l'épargne). Dans le cas du Japon, ce tripartisme a relativement bien fonctionné, à sa manière, non seulement grâce à un syndicalisme d'entreprise coopératif et peu porté à la confrontation, mais aussi à un paternalisme confucéen, qui a redressé les lignes d'autorité de l'économie au politique pour soutenir un dirigisme économique fort et efficace.

Dans les conditions actuelles en Asie, le tripartisme de l'OIT - dans sa forme la plus théorique -, ne peut voir le jour. C'est plutôt une variante du modèle japonais qui apparaît comme étant la plus satisfaisante pour gérer à la fois des contraintes internes (évolution technologique, problèmes de l'emploi et de la formation, revendications sociales, processus de démocratisation) et des contraintes externes (IDE, exportations, intégration régionale), dans le cadre d'un « système régional de relations industrielles » sur lequel nous reviendrons.

Pour les pays de l'ASEAN, il apparaît de plus en plus nécessaire de gérer sur une base régionale le marché de l'emploi puisqu'il ne fonctionne plus en vase clos mais s'articule sans égard aux frontières nationales. Les disparités au niveau des conditions de travail d'un pays à l'autre sont fortes, mais quelques fois complémentaires comme l'indiquent les travailleurs migrants thaïlandais et indonésiens qui répondent aux besoins criants de la Malaisie et de Singapour en main d'œuvre peu ou non qualifiée. D'autres problèmes sont cependant plus difficiles à résoudre et n'ont pas nécessairement une problématique régionale intrinsèque comme les surplus de main d'œuvre qualifiée en Thaïlande (avec un diplôme d'études secondaires) ; les pénuries de main d'œuvre non qualifiée pour le secteur de la production industrielle ; ou la pénurie de main d'œuvre très qualifiée (administrateurs, professionnels du

---

<sup>37</sup> Shamsulbahriah KU AHMAD, « Classical Ways vs. " New " Approaches : What is the Most Appropriate Approach to Unemployment for ASEAN ? » dans Françoise Nicholas et Charit Tingsabath (dir) *Unemployment in East Asia and Europe*, Paris, La Documentation française et le Centre Asie-IFRI, 2003, p. 186.

marketing, directeurs de production et de la qualité) dans plusieurs pays comme c'est notamment le cas au Vietnam ou en Thaïlande<sup>38</sup>

## 2. La particularité de l'Asie pour les filiales japonaises

Il y a en Asie 15 800 filiales japonaises, soit 56,8 % des filiales des firmes japonaises dans le monde (17,4% et 16,3% des autres filiales sont aux États-Unis et en Europe respectivement)<sup>39</sup>. L'Asie revêt donc une importance cruciale pour les filiales japonaises. Alors qu'aux États-Unis elles ont pour premier objectif de fournir le marché local selon les conditions en vigueur dans ce pays, en Asie, elles visent l'accroissement de leur compétitivité.

Aux États-Unis, les investissements japonais ont fait l'objet d'un débat sur les conséquences sociales de l'implantation du modèle *toyotiste* dans un environnement étranger et à l'intérieur d'un système mature de relations industrielles. On peut noter, entre autres, les craintes des centrales syndicales sur l'importance accordée, dans un système de production *toyotiste*, à la mobilité des travailleurs, à leurs participations au processus décisionnel et aux exigences élevées en matière de qualité<sup>40</sup>.

Aujourd'hui, le débat est clos. D'ailleurs, les filiales japonaises aux États-Unis sont essentiellement des ateliers très sophistiqués d'assemblage produisant pour le marché local ou régional. Très rarement la production est exportée vers le Japon ou ailleurs dans le monde. Et les firmes nipponnes ont réduit au minimum leurs investissements, préférant garder au Japon la production de pièces et de composants nécessaires au bon fonctionnement de ces ateliers. C'est ainsi que le surplus commercial du Japon avec les États-Unis est le résultat de la multiplication sur le territoire américain des chaînes de montage des constructeurs automobiles japonais qui achètent principalement chez leurs fournisseurs au Japon. C'est aussi une version moins autoritaire et paternaliste du *toyotisme* qui a été implanté aux États-Unis, car plusieurs de ses aspects plus contraignants – et coûteux – ont été mis de côtés ou carrément abandonnés. Nous ne retrouvons donc pas les rapports hiérarchiques entre une compagnie japonaise et ses fournisseurs au sein desquels l'ingérence de la première dans le développement de nouveaux produits, dans l'évaluation de la qualité et dans la R. et D. des seconds est considérée comme une pratique normale. En fait, même si quelques fournisseurs américains s'appliquent à respecter les demandes des firmes japonaises, celles-ci ont tout de même préféré garder leurs fournisseurs japonais traditionnels, demeurés bien souvent au Japon.

Par contre, en Asie, la problématique des NIT rejoint directement les filiales japonaises. Depuis l'Accord du Plaza de 1985 et l'*endaka*<sup>41</sup>, elles poursuivent une politique d'expansion de leurs capacités manufacturières sur une base régionale. Le Japon a littéralement sauvé sa stratégie d'exportation en l'étendant à l'ensemble de la région, faisant de celle-ci non seulement une très efficace et redoutable plate-forme d'exportations, mais en ouvrant la porte à une intégration économique de facto des économies de la région par le truchement des réseaux de production des *keiretsu*.

Cette stratégie – par ailleurs fortement inspirée du modèle métaphorique du vol des oies sauvages – a orienté les grandes décisions économiques à la fois des *keiretsu* et du

<sup>38</sup> *Ibid.*, pp. 200-202

<sup>39</sup> METI, « Summary of the Preliminary Report on the 2005 Basic Survey of Japanese Enterprise Activities », Tokyo, 31 mars 2005, p. 17.

<sup>40</sup> Sur le *toyotisme* voir : Koïchi SHIMIZU, *Le toyotisme*, Paris, La Découverte, 1999.

<sup>41</sup> La hausse continue du yen de 1985 à 1995.



gouvernement japonais. Les *keiretsu* ont réussi à maintenir une forte compétitivité en morcelant matériellement et géographiquement le processus de production selon les avantages comparatifs de chaque économie. Quant au gouvernement, il a orienté son aide au développement et, dans le cas des NPI, sa coopération industrielle, technologique, financière et fiscale, selon les impératifs des firmes nipponnes<sup>42</sup>. Le modèle *toyotiste* de production a été reformulé sur une échelle régionale et « l'objectif reste, encore et toujours, de tirer profit d'un processus de production simplifié, automatisé et flexible à l'extrême, excluant tout temps mort, où l'intervention humaine se réduit à la conduite et au contrôle du processus ». À la différence près que l'automatisation n'est pas nécessairement un avantage alors que des milliers de jeunes filles sur une chaîne de montage peuvent fournir un travail supérieur à un moindre coût. Dans tous les cas, les filiales japonaises en Asie répondent tout de même aux « critères du *toyotisme* : zéro panne, zéro défaut, zéro délai<sup>43</sup> ». Mais la flexibilité des réseaux de production sur une base régionale permet de diriger les investissements vers les économies où les travailleurs sont les mieux qualifiés pour atteindre ces critères. Ceux-ci peuvent varier d'un secteur industriel à l'autre, mais ils restent à la base de la « marque de commerce des firmes japonaises ».

### 3. Les conséquences de la crise financière asiatique

#### *Le Japon choisit l'Asie*

La crise financière asiatique de 1997-1998 est venue chambouler cette stratégie qui n'exigeait d'aucune façon une forme d'intégration *de jure* entre le Japon et les pays asiatiques, d'autant plus que l'interventionnisme politique de Tokyo, lorsqu'il était nécessaire, pouvait se faire sous le couvert de l'aide au développement ou par le biais d'une influence discrète, mais ferme, « derrière les rideaux ».

La dureté et l'envergure de la CFA exigeaient un tel interventionnisme, mais « devant les rideaux », ce que le Japon ne pouvait faire puisqu'il n'existait pas de mécanismes politiques à cet effet. La résolution de la crise a finalement été une affaire américaine et le gouvernement japonais a été forcé d'adapter sa stratégie à celle du FMI, alors qu'il favorisait une autre approche basée sur la création d'un fonds monétaire asiatique.

À la suite de cet épisode qui a souligné la très faible influence politique du Japon en Asie, Tokyo a transformé radicalement sa politique commerciale pour concentrer ses efforts sur la création d'une communauté asiatique à laquelle sont d'ailleurs commis les dirigeants asiatiques. Dans cet ordre d'idées, Tokyo pose un couvercle politique sur sa très grande influence économique et accélère l'intégration régionale, laquelle prend un nouveau visage dans la mesure où une zone de libre-échange pan-asiatique verra bientôt le jour<sup>44</sup>.

Cette zone de libre-échange consacre la continentalisation de l'économie asiatique. Deux options s'offrent au Japon : celle de la puissance hégémonique régionale ou celle du pôle

---

<sup>42</sup> Éric BOULANGER, « Le Japon et l'appel de l'Asie », GRIC, *Cahier de recherche* n° 06-05, mars 2006

<sup>43</sup> Michel CAPRON, « Les mutations des stratégies d'entreprises » dans James D. Twaites (dir), *La mondialisation*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 2004, pp. 137-158.

<sup>44</sup> Éric BOULANGER, *op. cit.*, mars 2006.

industriel et technologique avancé. La première option a été abandonnée après la CFA<sup>45</sup>. Reste donc la seconde, soit celle d'une insertion de l'économie nipponne dans une division régionale du travail et une communauté économique beaucoup moins hiérarchique (du moins en apparence). C'est probablement l'objectif ultime du Japon pour une telle communauté : les firmes japonaises pourront vaquer à leurs affaires en Asie comme elles le font à l'intérieur du territoire japonais : libre d'entrave, selon des règles communes et sans risque financier et monétaire.

Les firmes japonaises et la « *sphère économique libre de l'Asie de l'Est*<sup>46</sup> »

La zone de libre-échange de l'ASEAN (AFTA) et les programmes de coopération industrielle de l'ASEAN ont toujours comme objectifs l'établissement d'une structure industrielle et commerciale intégrée sur une base régionale, la création d'un vaste marché *intérieur* de plus de 560 millions d'habitants, tout en priorisant les capacités exportatrices de chaque économie. Les firmes japonaises ont été invitées à participer à ce processus d'intégration économique en leur offrant un traitement préférentiel à la mesure de leurs réseaux de production. Avec l'ouverture de la Chine et du Vietnam aux investissements étrangers, les *keiretsu* ont complété la régionalisation de leurs réseaux, dont l'efficacité sera accentuée considérablement avec l'entrée en vigueur des nombreux ALE en négociation entre les pays de la région<sup>47</sup>.

Les réseaux de production des *keiretsu* s'insèrent donc toujours plus profondément dans le tissu industriel asiatique. Nous pouvons affirmer, à l'instar du METI dans son plus récent livre blanc sur le commerce international, que la prochaine étape consiste à « autonomiser » ces réseaux de production, c'est-à-dire qu'ils ne répondront plus uniquement aux demandes du siège social japonais, mais fonctionneront sur une base locale ou régionale selon les normes d'efficacité, de rentabilité et de compétitivité des firmes à l'intérieur du réseau. Cette nouvelle stratégie se compose de deux objectifs: premièrement, participer pleinement aux opportunités d'affaires qui n'ont pas nécessairement un lien avec l'industrie japonaise (par exemple, le commerce de l'acier entre deux pays asiatiques) et, deuxièmement, fournir le marché local asiatique en biens de consommation.

C'est ici que la problématique des normes internationales du travail s'insère dans notre projet de recherche. Les filiales japonaises ont tout de même la grande majorité de leurs employés dans les pays de l'ASEAN4 et de la Chine (graphiques 3 et 4). Dans les pays de l'ASEAN4, les gouvernements ont toujours favorisé l'équilibre fiscal au détriment des grands programmes sociaux, préférant investir dans les infrastructures propices à l'industrialisation, en s'assurant que les NIT ne viennent pas délayer leurs efforts économiques. En Chine, la situation est encore pire et les NIT ont d'autant plus de difficultés à s'implanter qu'elles exigent la participation de syndicats ou de groupes sociaux qui sont automatiquement réprimés par les autorités politiques, lesquelles craignent toute forme de contre-pouvoir au Parti communiste.

Les filiales japonaises en Asie pourraient en principe faire avancer la cause des NIT sur une base volontaire, mais cela est peu probable même si elles offrent habituellement des conditions de travail bien supérieures à celles des firmes locales et qu'elles ont habituellement une bonne expérience dans les relations industrielles que le Japon et l'OIT favorisent justement pour

---

<sup>45</sup> La théorie a été abandonnée pour des raisons politiques ; l'image demeure toujours valable et indique bien l'évolution technologique des pays asiatiques.

<sup>46</sup> La « sphère économique libre de l'Asie de l'Est » est un concept du Conseil japonais du patronat. Nippon Keidanren, *Japan 2025 : Envisioning a Vibrant, Attractive Nation in the Twenty-First Century*, Tokyo, 2003, p. 12.

<sup>47</sup> Éric BOULANGER, *op. cit.*, 2006.

améliorer l'état du marché du travail en Asie. Il est fort probable qu'elle miseront beaucoup plus sur les trois facteurs d'un meilleur « environnement des affaires » entre le Japon et l'Asie : 1) la « libéralisation » de l'investissement, des droits de propriété, de la régulation industrielle et des capitaux ; 2) la « stabilisation » des risques financiers et monétaires ; et 3) « l'harmonisation » des politiques de concurrence, de la protection des droits de propriété intellectuelle, de la gouvernance corporative, des lois sur les faillites<sup>48</sup>. Cela dit, ces trois facteurs sont pour les pays asiatiques un carcan duquel il est difficile de sortir. En particulier, la libéralisation rend l'économie plus vulnérable aux chocs externes, et ce, d'autant qu'elle augmente la dépendance à l'égard du commerce extérieur. Elle crée également un climat de concurrence pour attirer les IDE, ce qui réduit les capacités de l'État à gérer cette incertitude et cette vulnérabilité, notamment en abandonnant des mesures publiques favorables par exemple à l'innovation technologique ou au développement des ressources humaines<sup>49</sup>.

### *Le nouvel intérêt asiatique pour les NIT.*

Les discussions qui ont eu lieu au sein de l'OIT et dans le cadre de ses conférences régionales à la suite de la CFA ont mis en relief les « conséquences malheureuses » d'un modèle de croissance où les « progrès ont été faibles en ce qui concerne la création de dispositifs de protection sociale, le renforcement des droits fondamentaux des travailleurs et la promotion du partenariat social ». C'est ainsi qu'une fois les problèmes technico-financiers de la crise résolus, il y a les « conséquences malheureuses », toujours bien réelles et incontournables, mais que les taux de croissance rapide, après 2000 ont réussi à faire oublier, ou du moins à « déprioriser ».

Certes, la crise a eu des effets bénéfiques dans la mesure où les enjeux sociaux ont été mis à l'avant-scène de l'actualité régionale en forçant les gouvernements à légiférer sur la sécurité sociale et les normes du travail (tableau 6)<sup>50</sup> ou à reconnaître, comme en Thaïlande, qu'un tripartisme de façade n'a guère d'utilité en période de crise<sup>51</sup>. Mais les actions et les conséquences de ces actions ont varié énormément d'un pays à l'autre, selon une série de facteurs très nombreux et complexes qui sont à la mesure de la diversité sociale, politique et économique des pays de la région.

Les gouvernements ont tous légiféré sur le salaire minimum – quelques fois en incluant des hausses automatiques à intervalles réguliers –, sur les heures de travail, les congés payés et la santé au travail<sup>52</sup>. Mais seuls les travailleurs sud-coréens bénéficient d'un programme d'assurance-chômage. Partout ailleurs, les travailleurs doivent vivre avec des lois qui sont rarement appliquées et encore moins souvent respectées par les entreprises. De deux choses l'une. Ou les gouvernements font preuve d'une certaine ouverture et tentent réellement de faire respecter les lois et la réglementation, mais n'ont ni le personnel qualifié ni les ressources

<sup>48</sup> METI, *White Paper on International Trade*, Tokyo, juin 2006.

<sup>49</sup> Frederic C. DEYO, « Human Resource Strategies and Industrial Restructuring in Thailand » dans Stephen Frenkel et Jeffrey Harrod (dir), *Industrialization & Labor Relations*, New York, IRL Press, 1995, p. 27. Bien sûr, selon le gouvernement japonais, les programmes de stabilisation et d'harmonisation sont justement là pour adoucir les effets négatifs de la libéralisation.

<sup>50</sup> Sandrine ROL, « Les nouveaux défis de la protection sociale en Asie du Sud-Est » dans Jean-Marie Bouissou, Diana Hochraich et Christian Milelli (dir), *Après la crise : les économies asiatiques face aux défis de la mondialisation*, Paris, Khatala, 2003, pp. 373-397

<sup>51</sup> Johannes DRAGSBÆK SCHMIDT, « Democratization and Social Welfare in Thailand » dans Duncan McCargo (dir), *Reforming Thai Politics*, Copenhague, Nordic Institute of Asian Studies, 2002, pp. 96-98.

<sup>52</sup> Banque asiatique de développement, *Key Indicators 2005 : Labor markets in Asia*, Manille, 2005.

financières nécessaires pour le faire, ou encore, ils sont simplement indifférents, sachant fort bien que les entreprises étrangères préfèrent une force de travail « flexible », peu onéreuse et disciplinée<sup>53</sup>.

**Tableau 6 • Le poids du syndicalisme en Asie**

|                    | Droit à la syndicalisation | Droit à la négociation collective | Devoir légal des employeurs de négocier avec les syndicats | Assemblées des travailleurs obligatoires |
|--------------------|----------------------------|-----------------------------------|--|--|
| <b>RPC</b>         | non                        | Non                               | non  | oui                                      |
| <b>H.K.</b>        | oui                        | Non                               | non  | non                                      |
| <b>Taiwan</b>      | non                        | Oui                               | non  | oui                                      |
| <b>Corée</b>       | oui                        | Oui                               | oui  | oui                                      |
| <b>Malaisie</b>    | oui                        | Non                               | non  | non                                      |
| <b>Thaïlande</b>   | oui                        | Oui                               | oui  | non                                      |
| <b>Philippines</b> | oui                        | Oui                               | oui  | non                                      |
| <b>Indonésie</b>   | non                        | Non                               | oui  | non                                      |
| <b>Vietnam</b>     | oui                        | Non                               | oui  | oui                                      |

Source : *Banque asiatique de développement, Key Indicators 2005 : Labor markets in Asia, Manille, 2005, p. 44.*

Les progrès sociaux ont été les plus grands en Corée du Sud et à Taïwan où le processus de démocratisation enclenché dans les années 1980 a favorisé un dialogue politique – voire l’instauration d’un tripartisme du travail en Corée du Sud – qui a permis de mettre fin aux (ou d’entrevoir la fin des) « conséquences malheureuses » notées par l’OIT après la CFA<sup>54</sup>.

D’autres pays ont fait des progrès intéressants. C’est notamment le cas pour la Thaïlande qui, après l’Indonésie, a été la plus durement touchée par la CFA. Le royaume a mis en place un « système de santé universel à 30 bahts » et a fixé (en 2003) le salaire minimum entre 3,30 \$US et 4,07 \$US par jour, le double des standards des Philippines. Bangkok vise l’éradication de la pauvreté d’ici à 2008 et a créé à cette fin le ministère du Développement social et de la Sécurité humaine<sup>55</sup>. En Thaïlande, la charge a été donnée par la société civile au sein de laquelle il s’est épanoui un « localisme » qui a offert une « critique morale » de l’industrialisation, de la consommation et de la mondialisation. Le localisme est positif dans la mesure où il fait contrepoids aux politiques d’exploitation des ressources humaines et naturelles, mais il est plus souvent récupéré par les autorités politiques qui peuvent ainsi faire la « promotion d’un niveau de vie de subsistance, mais satisfaisant », tout en cachant le fait de la pauvreté généralisée de la population<sup>56</sup>.

<sup>53</sup> Ian GOUGH, « Welfare Regimes in East Asia », dans Katherine Marshall et Olivier Butzbach (dir), *New Social Policy Agendas for Europe and Asia : Challenges, Experience, and Lessons*, Washington D. C., The World Bank, 2003, p. 507.

<sup>54</sup> M. RAMESH, « Globalisation and Social Security Expansion in East Asia » dans Linda Weiss (dir), *States in the Global Economy : Bringing Domestic Institutions Back In*, Cambridge, Cambridge University Press, 2003, pp. 83-98.

<sup>55</sup> Ministère des Affaires étrangères, *Japan’s Economic Cooperation Program for Thailand*, Tokyo, mai 2006, pp. 5-8.

<sup>56</sup> Kevin HEWISON, « Responding to Economic Crisis : Thailand’s Localism » dans Duncan McCargo (dir), *Reforming Thai Politics*, Copenhague, Nordic Institute of Asian Studies, 2002, pp. 153-161.

Le retour de situations de quasi plein-emploi (comme avant la CFA) dans plusieurs pays au nombre desquels nous retrouvons la Thaïlande, le Vietnam ou la Malaisie, cache le fait que les salaires ne sont pas nécessairement décents<sup>57</sup>. En effet, malgré les progrès très importants depuis 20 ans, la pauvreté est encore très présente un peu partout en Asie. Sauf pour la Chine, la pauvreté extrême est toutefois en nette régression dans la région, mais en Indonésie et en Thaïlande, la moitié et le tiers, respectivement, de la population de ces deux pays dégagent à peine un revenu de 2 \$US par jour<sup>58</sup>.

Les réformes sociales ont tout de même terni le rôle soi-disant bienveillant de l'entreprise familiale ou communautaire qui, pour plusieurs défenseurs de ce modèle d'affaires, pouvait efficacement veiller à la protection et à la sécurité sociale, fiscale et médicale de ses employés. Ce modèle d'inspiration japonaise et confucianiste a certes permis à l'État asiatique de maintenir ses dépenses sociales au minimum et de réussir dans les années quatre-vingt-dix l'équilibre fiscal tant attendu de la Banque mondiale et du FMI<sup>59</sup>. Mais en retour, la CFA a montré les limites de ce modèle pour les pays en développement avec la hausse rapide du chômage, de la pauvreté et du retour vers les campagnes des travailleurs sans emploi et sans filet social.

#### 4. La firme asiatique et les normes internationales du travail

La firme asiatique est constituée de rapports hiérarchiques d'autorité traditionnelle et propose une vision de son rôle dans la société qui s'éloigne du modèle de la firme anglo-saxonne amenant ainsi une conceptualisation différente du milieu au sein duquel les NIT prennent racines.

##### *La gouvernance externe et la gouvernance interne*

À la suite de Michel Capron, on peut affirmer que le « modèle anglo-saxon de gouvernement d'entreprise externe » et le modèle du « gouvernement d'entreprise interne » n'ont pas la même philosophie du travail compte tenu de leurs approches structurelles respectives à la concurrence. Dans le modèle anglo-saxon, « l'accent est mis sur la rentabilité financière à court terme [et] pour parer aux ODA hostiles, il s'agit de maximiser la valeur de l'action, de manière à renchérir le prix pour un prédateur potentiel et à distribuer un taux élevé de profit sous forme de dividendes pour fidéliser les actionnaires [constitués] en réseaux d'actionnariat dispersés [avec] une importante présence d'actionnaires institutionnels ». Ainsi, « la croissance s'effectue par une politique d'acquisitions externes et de minimisation des coûts de main d'œuvre : pertes d'emplois, mise en concurrence des travailleurs des différentes filiales en matière de productivité et tendance à marginaliser le rôle des organisations syndicales ». Pour une telle gouvernance corporative, la main d'œuvre est une externalité à laquelle les entreprises portent peu d'importance<sup>60</sup>.

Par contre, le « gouvernement d'entreprise interne » caractérisé par des « réseaux d'actionnariats d'entreprises, d'investisseurs institutionnels ou de familles, avec un financement basé sur du crédit bancaire à long terme, dans le contexte d'un marché boursier moins

<sup>57</sup> OIT, *Decent Work in Asia*, Thirteenth Asian Regional Meeting, Bangkok, 2001, p. 10.

<sup>58</sup> Banque asiatique de développement, *Key Indicators 2005 : Labor Markets in Asia*, Manille, 2005, p. 68. Le taux de chômage en 2004 en Thaïlande, en Malaisie et au Vietnam était, respectivement, de 1,5 %, 3,5 % et 2,1 %.

<sup>59</sup> Collectif, *The East Asian Miracle : Economic Growth and Public Policy*, Washington D. C., The World Bank / Oxford, Oxford University Press, 1993.

<sup>60</sup> M. CAPRON, *op. cit.*, 2004, pp. 144-146.

développé [que pour le modèle précédent et étroitement surveillés par les gouvernements pourrions-nous ajouter], la conquête des parts de marché « ouvre un espace de négociation aux travailleurs »<sup>61</sup>.

### *La firme asiatique : famille et communauté*

Ce modèle « rhénan » a plusieurs variantes dans le monde<sup>62</sup>. Il fait également référence au modèle de la firme asiatique qui s'insère dans des économies fortement concentrées et caractérisées par la présence d'oligopoles à contrôle familial<sup>63</sup>. On peut penser aux *chaebols* en Corée du Sud, aux « 15 familles » en Thaïlande, aux « monopoles familiaux » en Indonésie, aux réseaux d'affaires des chinois de la diaspora et, bien entendu, aux *keiretsu*, lesquels, en l'absence d'un actionariat familial, respectent la philosophie paternaliste du confucianisme.

Les droits de propriété familiaux ou collectifs<sup>64</sup> (pour les *keiretsu*) favorisent la conceptualisation de la firme comme communauté – à la limite autosuffisante se plaisent à répéter les dirigeants des firmes japonaises et sud-coréennes pour qui la taille et la diversité de l'entreprise sont signes de réussite –, substituant l'idée d'externalité pour gérer les ressources humaines à celle de fidélité comme source de productivité. L'intérêt du secteur privé (quand il est là) et des travailleurs pour le syndicalisme d'entreprise n'est pas étranger à la présence substantielle de l'entreprise familiale et communautaire en Asie<sup>65</sup>.

Malgré les assauts uniformisants de la mondialisation sur la structure et le fonctionnement des entreprises, l'entreprise familiale asiatique résiste à la modernisation économique. Ou plutôt, elle s'adapte, forte d'un passé qui lui a souvent donné raison comme l'indiquent le passage des *zaibatsu* aux *keiretsu*, ou l'évolution récente des *chaebols* – des conglomérats habituellement contrôlés et dirigés par un holding familial –, qui ont adopté graduellement une « comptabilité rationnelle » dirait Max Weber. Une gestion en accord avec leurs « devoirs » paternalistes, mais qui exigent en retour beaucoup d'obligations des employés. En Asie, le communautarisme apparaît comme un moyen de gérer la modernisation; il est son complément, plutôt que le relent d'un passé mythique<sup>66</sup>.

En Chine, les entreprises d'État, principaux employeurs industriels du pays, ont de très larges responsabilités sociales qui peuvent aller jusqu'à offrir des « petits boulots » à leurs retraités. Si l'on tente de réformer ce lègue de l'ère maoïste, il apparaît peu probable que la Chine adopte le modèle anglo-saxon pour ses entreprises, mais plutôt les modèles sud-coréen ou japonais, simplement parce qu'ils s'adaptent mieux à la volonté des autorités politiques de transformer les entreprises d'État en « champions nationaux », voire en « champions mondiaux » à l'image de Samsung, Hyundai ou Toyota<sup>67</sup>.

<sup>61</sup> *Ibidem*.

<sup>62</sup> Michel ALBERT, *Capitalisme contre capitalisme*, Paris, Seuil, 1991.

<sup>63</sup> Christian MILELLI, « La restructuration d'après-crise dans l'Asie émergente. La mise aux normes est-elle possible ? » dans Jean-Marie Bouissou, Diana Hochraich et Christian Milelli (dir), *op. cit.*, 2003, p. 88-89.

<sup>64</sup> Éric BOULANGER, *La sécurité économique au Japon* (à paraître).

<sup>65</sup> Gordon BETCHERMAN et Rizwanul ISLAM, « East Asia Labor Markets and the Economic crisis : An Overview », dans G. Betcherman et R. Islam (dir), *East Asian Labor Markets and the Economic Crisis : Impacts, Responses and Lessons*, Washington D. C., The World Bank, 2001, p. 10.

<sup>66</sup> Yves BOUGON *et al.*, *Asie, les nouvelles règles du jeu*, Arles, Philippe Picquier, 1999 ; Sea-Jin CHANG, *Financial Crisis and Transformation of Korean Business Group : The Rise and Fall of Chaebols*, Cambridge, Cambridge University Press, 2003 ; Anthony WOODIWISS, *op. cit.*, 1998, pp. 53-83.

<sup>67</sup> À ce sujet voir : François GIPOULOUX, *La Chine du 21<sup>e</sup> siècle. Une nouvelle superpuissance ?* Paris, Armand Colin, 2005, pp. 112-134. Selon nous, le modèle de référence demeure toujours l'entreprise japonaise avec, d'une part, ses

Par ailleurs, le modèle de Shanghai trace peut-être la voie pour les autres grandes municipalités de la Chine. Dans sa lutte contre la pauvreté, le chômage et l'exclusion sociale, la ville met à contribution les entreprises pour éviter par exemple une « dissociation communautaire des chômeurs », tout en développant des programmes sociaux pour les citoyens<sup>68</sup>. Ce modèle se prête mieux à la société chinoise où l'on exige une participation active de la famille afin de compléter les services offerts à la collectivité, comme cela se fait par ailleurs depuis toujours à Singapour où l'absence d'un programme universel de sécurité sociale n'a pas empêché la cité-État de posséder un système très moderne de santé, le moins dispendieux de l'Asie<sup>69</sup>.

### *Démocratisation, modernité et les NIT.*

Il y a en Asie trois groupes de pays lorsqu'on discute de démocratie. Premièrement, les pays où l'autoritarisme est solidement ancré (Chine, Vietnam, Laos); deuxièmement, les pays où le processus de démocratisation est bien enclenché, mais toujours jeune et fragile (Indonésie, Philippines, Thaïlande) et enfin, les pays où un régime démocratique a réussi à remplacer un vieil autoritarisme confucéen (Corée du Sud, Malaisie, Singapour, Taïwan), mais qui malheureusement détourne encore aujourd'hui la « mémoire institutionnelle » des gouvernements et des entreprises. Sauf pour la Corée du Sud, les droits civils et socioéconomiques sont les orphelins d'une croissance rapide qui a aisément fait oublier les conséquences sociales désastreuses de la CFA de 1997-1998.

Les pays asiatiques font l'expérience de la modernité en accéléré. Ils progressent, ni par étapes prédéfinies, ni uniformément, ni selon la logique occidentale de marchandisation des relations sociales et d'autorégulation. Mais ils respectent plus aisément une logique *développementaliste* de rattrapage (donc une vision très hiérarchique de l'économie mondiale) et de croissance rapide sur la base d'investissements massifs soutenus par une forte épargne, l'exportation de produits manufacturés, une concentration du capital entre des grandes familles (Thaïlande, Indonésie) ou des grandes groupes (Japon, Corée du Sud) et une insertion toujours plus profonde dans la mondialisation pour profiter de ses capitaux et de ses marchés.

Comme le font remarquer année après année les ministres du Travail de l'ASEAN (et de l'ASEAN+3 depuis mai 2006), on reconnaît que le défi est gigantesque et ce, sur plusieurs plans à la fois : la santé, la sécurité et la productivité au travail, la sécurité sociale, les droits civils et socioéconomiques, en plus de la lutte contre la pauvreté. Les tâches sont si importantes qu'elles semblent paralyser l'ASEAN qui a fait peu de progrès, sur une base régionale, pour transformer en actes les recommandations annuelles des ministres du Travail. La présence dans les rangs de l'ASEAN de pays autoritaires (Myanmar et le Vietnam en particulier) ne favorise pas les rapports entre l'ASEAN+3 et l'OIT dont les conventions ont certes le soutien des ministres du Travail de l'association, mais sans plus. Le projet Japon / OIT pour un réseau asiatique de relations industrielles a éveillé un plus grand intérêt pour l'ASEAN qui préfère ce programme « innovant et culturellement plus approprié » pour les travailleurs de la région<sup>70</sup>.

---

vastes programmes de formations professionnelles et techniques et, d'autre part, ses nombreux services à l'interne comme les soins hospitaliers, cliniques, logements, dortoirs, restaurants et autres services collectifs.

<sup>68</sup> Jean-Louis ROCCA, « Les contraintes sociales du capitalisme chinois » dans Mateo Alaluf et Estelle Krzeslo (dir), *Protection sociale et emploi : regards croisés sur la mondialisation en Europe et en Chine*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 2005, pp. 73-77.

<sup>69</sup> M. RAMESH, *op. cit.*, 2003, 2003, pp. 89-90

<sup>70</sup> Voir le site Internet de l'ASEAN : <http://www.asean.org>

En effet, les NIT entrent en contradiction avec la course aux IDE à laquelle se livrent les pays de la région. L'idée de mettre les conditions de travail en phase avec les normes de l'OIT a été accueillie par les dirigeants asiatiques comme une attaque contre les valeurs asiatiques et leur spécificité culturelle quant aux droits et *devoirs* de leurs citoyens<sup>71</sup>. Également, le principe de non ingérence qui cimente littéralement l'ASEAN depuis ses débuts, a nui à la mise en place de politiques sociales régionales puisque, très souvent, ces politiques remettent en question les politiques nationales désuètes ou trop timides quant à la défense des droits fondamentaux et des NIT. L'ASEAN n'a aucune politique en matière de redistribution de la richesse, de protection et de sécurité sociale et de régulation du marché du travail, trois domaines où un autre bloc qui connaît beaucoup de retard, le MERCOSUR, a fait des avancées importantes au cours des dernières années<sup>72</sup>.

#### 4. La stratégie des firmes japonaises en Asie

Les Japonais ont toujours le réflexe de s'inspirer de leur histoire pour comprendre le monde extérieur. Le développement et la croissance économiques de l'Asie ne font pas exception. On explique l'expansion des firmes japonaises dans la région en se référant à l'expérience d'industrialisation du territoire nippon au cours des « *quarante glorieuses* » (1955-1995). Le METI nous rappelle que le coût de faire des affaires entre le Japon et l'Asie diminue ; l'effet de distance joue de moins en moins et l'espace se rétrécit, ce qui modifie la morphologie de la géographie économique de la région. Les coûts de transaction avec Singapour sont les mêmes que ceux entre Tokyo et Fukuoka dans les années 1960. À l'époque, les firmes japonaises ont transféré ou étendu leurs capacités industrielles – fortement concentrées dans la région du Kantô (Tokyo), du Kinki (Osaka) et du Chûbu (centre du Japon) – pour profiter des salaires moins élevés de la région du Kyushu (ou se trouve Fukuoka), en y investissant massivement. C'est ainsi que selon ce modèle, Singapour se « rapproche » du Japon, devant Taipei et avec Kuala Lumpur et Shanghai par très loin derrière. Pour sa part, Séoul apparaît toujours aussi loin de Tokyo qu'il y a 20 ans, signe de la compétition industrielle intense entre les deux pays<sup>73</sup>.

Les firmes japonaises articulent leur stratégie d'expansion en Asie en s'inspirant de leur propre expérience au Japon où l'exploitation de nouveaux territoires exigeait des réseaux de production toujours plus complexes à l'intérieur desquels des centaines, voire des milliers de filiales venaient compléter l'activité industrielle du noyau des *keiretsu* formé de quelques grandes firmes.

Certes, il est impossible de cerner une stratégie d'expansion uniforme des firmes japonaises en Asie. Les stratégies varient selon le secteur économique, la taille de l'entreprise et le rôle des filiales dans l'organisation de la production. Il est cependant possible de simplifier la situation, en concentrant notre attention sur les seules firmes du secteur manufacturier.

Dans ce dernier secteur, en effet les firmes japonaises semblent suivre deux stratégies. La première est axée sur l'exploitation de l'avantage comparatif salarial et la seconde sur l'efficacité

---

<sup>71</sup> Nicolas VALTICOS, « Normes internationales du travail et droits de l'Homme. Où en est-on à l'approche de l'an 2000 ? » dans James D. Thwaites (dir) *op. cit.*, pp. 367-382. Sur la question des droits de l'homme et les valeurs asiatiques voir l'excellent ouvrage de Maria Linda TINIO, *Les droits de l'homme en Asie du Sud-Est*, Paris, L'Harmattan, 2004.

<sup>72</sup> Bob DEACON, « The Social Dimension of Regionalism : An Alternative Approach to Globalization ? », dans Katherine Marshall et Olivier Butzbach (dir), *New Social Policy Agendas for Europe and Asia : Challenges, Experience, and Lessons*, Washington D. C., The World Bank, 2003, pp. 491-493.

<sup>73</sup> Le coût de faire des affaires est à 60 % lié aux mesures de facilitation des échanges et à 40 % lié à la diminution des tarifs. METI, *White Paper on International Trade*, Tokyo, juin 2006.



des réseaux de production pan-asiatiques. Ces deux stratégies ne sont pas mutuellement exclusives. Au contraire, l'accès à une main d'œuvre à bon marché est la première condition de l'expansion des firmes japonaises dans la région. La principale différence entre les deux stratégies réside dans la priorité accordée soit aux salaires, soit aux réseaux<sup>74</sup>.

### *La stratégie des bas salaires*

La première stratégie a le mérite de hausser rapidement la compétitivité d'une entreprise en diminuant les coûts de production. Favorisée par les manufacturiers de biens légers de consommation comme l'électronique grand public, cette stratégie est d'autant plus intéressante que les processus de production sont devenus techniquement plus simples ce qui facilite la délocalisation et, une fois *dé-automatisés*, permet leur acclimatation rapide dans les pays où la main d'œuvre est abondante et bon marché.

Dans le contexte déflationniste et hautement compétitif du marché japonais, la délocalisation des activités de production peut s'avérer rapidement profitable et modifier brusquement la structure concurrentielle. Ce fut en effet le cas au cours des 10 à 15 dernières années, où plusieurs firmes japonaises ont été incapables de soutenir la concurrence et ont dû se retirer de plusieurs secteurs d'activité. Un phénomène tout de même assez rare, mais de plus en plus courant, lié non seulement à la désindustrialisation, mais à cette stratégie d'expansion qui est ouverte à tous les autres concurrents, japonais ou étrangers. Le nivellement de la concurrence peut donc se faire rapidement, forçant les firmes à une forme de « nomadisme<sup>75</sup> » lié inévitablement à un processus « normal » et « durable » de restructuration (qui exige par ailleurs des mises à pied régulières) pour contrer les hausses inévitables des salaires et des coûts de production<sup>76</sup> et éviter de se retrouver dans l'obligation d'abandonner la partie<sup>77</sup>.

Deux exemples de ce nouveau nomadisme des firmes japonaises :

Le fabricant japonais d'appareils téléphoniques Uniden a transféré, en 2003, des Philippines à la Chine sa production d'appareils sans fil pour la re-transférer (en moitié) vers les Philippines en 2005 à la suite de deux grèves en l'espace de six mois dans ses installations de Shenzhen où les 16 000 employés tentaient d'avoir de meilleures conditions de travail<sup>78</sup>.

La chaîne de magasin de vêtement à bon marché Uniqlo a quant à elle décidé de réduire de 90 % à 60 % la part de sa production en Chine (pour la hausser ailleurs en Asie). Pour contrer non seulement les hausses de salaire, mais également d'autres problèmes comme les risques d'imposition de tarifs compensatoires sur l'industrie chinoise du textile par les pays avancés (où la chaîne entreprend une expansion) ou la fourniture erratique d'énergie dans la Chine méridionale. La compagnie a annoncé son intention de produire ses vêtements au Vietnam, au Cambodge, au Myanmar et aux Philippines<sup>79</sup>.

---

<sup>74</sup> METI, *White Paper on International Trade*, Tokyo, 2005.

<sup>75</sup> Pierre BERTHAUD et Michel ROCCA, « Firmes globales et normes sociales », *Annuaire français de relations internationales*, n° 5, 2004, p. 821.

<sup>76</sup> Jacques FREYSSINET, « Les restructurations d'entreprise » dans Mateo Alaluf et Estelle Krzeslo (dir), *Protection sociale et emploi : regards croisés sur la mondialisation en Europe et en Chine*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 2005, p. 161.

<sup>77</sup> Il est encore mal perçu au Japon pour une firme de se retirer d'une activité manufacturière quand le modèle d'entreprise à suivre est encore celui du conglomérat multisectoriel que les *keiretsu* Toyota, Hitachi ou Sony tentent toujours d'atteindre.

<sup>78</sup> *Nihon Keizai Shimbun*, 25 avril et 27 mai 2005.

<sup>79</sup> *Nihon Keizai Shimbun*, 25 mai 2006.

Cette stratégie a été favorisée par un très grand nombre de firmes japonaises des secteurs de l'électronique bas de gamme, des appareils électroménagers et du textile. Pour ces entreprises, les NIT ne sont pas une préoccupation très importante ; c'est plutôt l'abondance et la docilité d'une main d'œuvre à bon marché qui régit leurs décisions en matière d'investissements. De plus, le cas d'Uniden met en relief le désintérêt des filiales japonaises en Asie pour le syndicalisme, notamment pour les syndicats d'entreprise qu'elles accueilleraient pourtant favorablement dans les années 1960 à 1980. Ces derniers représentaient à l'époque un symbole de la réussite capitaliste japonaise et constituaient une « troisième voie » ou alternative à la répression socioéconomique promulguée par les régimes de droite et les grands mouvements syndicalistes de gauche<sup>80</sup>.

### *La stratégie des réseaux de production*

Par contre, la stratégie fermée de la production en réseau retire d'énormes bénéfices des processus de division et de morcellement de fabrication à l'intérieur d'une multitude d'usines éparpillées sur l'ensemble de territoire asiatique. Ces réseaux retirent des bénéfices d'une stratégie à long terme qui repose sur l'exploitation optimale des ressources des économies asiatiques fortement diversifiées et de leur insertion à l'économie mondiale. Cette stratégie – par ailleurs fermée à la concurrence dans la mesure où l'établissement d'un réseau demande des années de labeur –, a été favorisée par le gouvernement japonais notamment pour réduire la concentration des filiales nipponnes dans la région côtière de la Chine. De plus, cette stratégie peut toujours profiter des conditions salariales alléchantes offertes par les pays de la région.

Le cas d'école pour cette stratégie est le réseau de production de Toyota qui, sous le parapluie du programme de coopération industrielle (AICO) de la zone de libre-échange de l'ASEAN (AFTA), a morcelé sa production dans plusieurs pays de la région pour dépasser les limites induites par la petite taille de chaque marché national, tout en profitant des avantages comparatifs de chaque économie et des baisses de tarifs offertes spécialement pour les firmes inscrites au programme AICO. L'assemblage se fait ainsi en Thaïlande où les capacités de production sont en hausse constante et déjà Toyota envisage la fusion de son réseau asiatique à ses nouvelles capacités de production en Chine.

Honda tente une stratégie similaire pour sa production de petites voitures en Chine dont il a commencé l'exportation vers l'Europe et dont les coûts de production seront possiblement abaissés – ils sont actuellement aussi élevés qu'au Japon pour le modèle exporté, à cause des tarifs à l'importation sur les pièces, les composants et les machines-outils – grâce à l'ALE Chine-ASEAN<sup>81</sup>.

Ces réseaux de production, dont le gouvernement japonais a fait longtemps la promotion, passent à une nouvelle étape de développement par l'inclusion de firmes asiatiques qui servent de pare-chocs contre les incertitudes et les récessions et par une nouvelle stratégie d'approvisionnement et de fourniture du marché local. À cet égard, dans son plus récent livre blanc sur le commerce international, le METI propose la formation de « réseaux d'affaires internationaux », ce qui mettrait fin à la division verticale de la production entre le Japon et l'Asie

<sup>80</sup> A. WOODIWISS, *op. cit.*, 1998, pp. 82-83.

<sup>81</sup> *Nihon Keizai Shimbun*, 21 juin 2006 ; Toru SUGAWARA, « Japan Industrial Investment Transforming Guangzhou », *Nihon Keizai Shimbun*, 21 mai 2004 ; Yveline LECLER, « Pénétration du marché ou plateformes d'exportation ? La division du travail dans les firmes japonaises en Asie », dans Jean-Marie Bouissou, Diana Hochraich et Christian Milelli (dir), *op. cit.*, 2003, pp. 205-233.

pour la remplacer par une division horizontale, au sein de laquelle le Japon jouerait le rôle de fournisseur de pièces et composants, de technologies avancées et de biens d'équipement<sup>82</sup>.

Ces « réseaux d'affaires internationaux » sont avant tout un outil pour insérer encore plus profondément les capacités productives des filiales japonaises au sein des échanges intra-régionaux qui sont en forte hausse, notamment entre la Chine et les pays de l'ASEAN où l'interdépendance (des pièces au produit final) dans les secteurs des machines-outils électriques est phénoménale : une hausse des investissements dans un pays invite quasi automatiquement une hausse similaire dans les autres économies de la région<sup>83</sup>.

Selon le METI, ces réseaux ont comme fonctions :

1. De hausser l'efficacité des réseaux de production des *keiretsu* ;
2. De donner un rôle accru aux filiales étrangères dans l'approvisionnement et la vente sur les marchés locaux ;
3. De profiter des bas salaires, mais dans la perspective d'une accumulation d'autres facteurs favorisant la compétitivité des firmes ;
4. De répondre aux besoins industriels et commerciaux locaux, par le truchement de l'expansion outre-mer ;
5. De maintenir aux Japon une base industrielle compétitive.

Mais le coût de la main d'œuvre demeure une préoccupation toujours très importante. Une étude du gouvernement japonais portant sur le processus décisionnel des firmes japonaises en matière d'investissement (peu importe où dans le monde) indique que le lieu d'implantation d'une nouvelle unité productive est d'abord choisi sur la base des coûts de la main d'œuvre locale (10,2 % des réponses). Les autres facteurs sont, par ordre décroissant d'importance :

Entre 8 % et 10 % des réponses :

- Une hausse probable des ventes locales (un avantage pour la compagnie) ;
- La connaissance du marché local et la facilité pour échanger de l'information et des technologies ;
- La présence d'une main d'œuvre très qualifiée (ingénieurs, scientifiques).

Entre 6 % et 8% des réponses :

- Le coût des équipements locaux (terrains, édifices).

Entre 4 % et 6 % des réponses :

- La présence d'ouvriers qualifiés en mesure de faire un travail de précision ;
- Pour diminuer les délais de production en concentrant dans un même lieu la R. et D, la production et les ventes ;
- Le choix du Japon pour garder au pays des compétences et des technologies stratégiques à la compagnie.

---

<sup>82</sup> METI, *White Paper on International Trade*, Tokyo, juin 2006, pp. 23-29.

<sup>83</sup> *Ibid.*, p. 24.

Plusieurs autres facteurs sont également énumérés, mais l'étude met en relief un fait important : dans le cadre de leur prochaine décision d'investissement, les firmes japonaises accorderont encore plus d'importance au coût de la main d'œuvre et à la présence d'ouvriers qualifiés, deux facteurs favorables à la Chine, mais pas à l'ensemble de l'Asie. En général, avec une main d'œuvre toujours en abondance pour les 15 à 25 prochaines années (tableau 7), c'est plutôt la pénurie d'une main d'œuvre qualifiée qui touche actuellement la majorité des pays asiatiques et qui exige des investissements importants de la part des firmes japonaises au niveau de la formation interne<sup>84</sup>.

**Tableau 7 · La force asiatique de travail, 2005-2030 (millions de personnes)**

|                     | 2005           | 2015           | 2030           |
|---------------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Chine</b>        | 785,9          | 842,4          | 812,9          |
| <b>Hong-Kong</b>    | 3,7            | 3,9            | 3,8            |
| <b>Corée du Sud</b> | 24,1           | 25,1           | 22,0           |
| <b>Taiwan</b>       | 10,1           | 10,4           | 9,1            |
| <b>Philippines</b>  | 34,1           | 42,5           | 52,3           |
| <b>Indonésie</b>    | 106,3          | 121,6          | 136,4          |
| <b>Malaisie</b>     | 10,7           | 13,2           | 15,7           |
| <b>Thaïlande</b>    | 37,1           | 40,1           | 40,8           |
| <b>Singapour</b>    | 2,1            | 2,4            | 2,1            |
| <b>Vietnam</b>      | 44,0           | 53,0           | 60,0           |
| <b>Cambodge</b>     | 7,0            | 8,8            | 11,6           |
| <b>Laos</b>         | 2,8            | 3,6            | 5,1            |
| <b>Total</b>        | <b>1 067,9</b> | <b>1 167,0</b> | <b>1 171,8</b> |

Source : Banque asiatique de développement, Key Indicators 2005 : Labor markets in Asia, Manille, 2005, p. 5.

Avec l'intensification des échanges et l'industrialisation massive des côtes de la Chine, le nivellement des coûts salariaux s'accélère entre les pays de l'ASEAN, un phénomène qui fait la manchette des journaux japonais depuis quelques années déjà et force les salaires à la hausse, notamment en Chine. Les filiales japonaises ont octroyé à leurs employés chinois une hausse moyenne de 8,5 % et 7,8 % en 2005 et 2004 respectivement. Alors que dans les grands centres

<sup>84</sup> Il y a aussi une pénurie de personnel hautement qualifié. Le Vietnam est un cas d'espèce où une forte pénurie de personnel hautement qualifié – les cadres (directeurs administratifs et financiers, gestion du personnel, marketing) et les techniciens (informatique et ingénierie) – fait monter les salaires à plus de 3000 \$US par mois alors que le salaire minimum mensuel est de 18 à 40 \$US. *Le Courrier du Vietnam*, 4 juillet 2006. Selon le Nippon Keidanren, les firmes japonaises doivent former leurs cadres et professionnels pour remplacer le personnel japonais et pour renforcer la présence des firmes japonaises dans le tissu économique local. Les transferts d'employés ne doivent pas seulement participer à l'expansion des firmes japonaises dans le monde, mais également viser la création d'une élite japonaise de membres d'exécutif, de directeurs et de professionnels, en mesure d'intervenir partout dans le monde. Nippon Keidanren, « Strategic Approach to Overseas Transfer of Japanese Employees : Building a Successful Model of Overseas Assignment », Tokyo, 16 novembre 2004.

urbains (Shanghai, Tianjin), la hausse dépasse 10 % pour plus de 40 % des firmes nipponnes, lesquelles affirment offrir une hausse similaire en 2006<sup>85</sup>. Les salaires des ouvriers et ingénieurs dans la région de Shanghai sont comparables à ceux en Thaïlande, en Malaisie, voire en Indonésie et aux Philippines. Dans la métropole chinoise, un ingénieur est aujourd'hui mieux payé que son homonyme à Bangkok ou à Jakarta alors que dans ces deux villes, en 1996, un ingénieur était deux fois mieux payé qu'en Chine.

Avec la hausse des salaires et le risque toujours présent d'une concentration excessive des investissements en Chine, le gouvernement japonais suggère l'éparpillement des capacités productives. Sans aucunement faire la promotion du nomadisme, Tokyo suggère une intégration toujours plus étroite des réseaux chinois, vietnamiens et des autres pays de l'ASEAN, dans le but de tirer des bénéfices des coûts salariaux, en plus des effets cumulatifs des avantages comparatifs. Une telle stratégie apparaît à long terme beaucoup plus compétitive et bénéfique que celle du nomadisme qui, en définitive, force une compagnie à se retirer simplement du marché lorsque les profits ne sont plus au rendez-vous. Par ailleurs, cette stratégie devient de plus en plus incontournable avec l'approfondissement de la division régionale du travail dans laquelle les différences salariales seront probablement dans l'avenir moins importantes que les avantages comparatifs de chaque économie. Par exemple, la Thaïlande est devenue le centre de production et d'exportation de l'Asie du Sud-Est et un jalon stratégique des systèmes de distribution et de la R. et D. faite sur une base régionale. Avec les risques associés à la concentration des investissements en Chine, le gouvernement japonais ne se retient pas pour promouvoir la Thaïlande comme lieu optimal de production pour les firmes japonaises<sup>86</sup>.

Les firmes japonaises en Asie offrent habituellement des conditions salariales plus élevées que les firmes locales et bien au-dessus du salaire minimum (tableaux 8 et 9). D'ailleurs, les FMN, en général, sont en mesure d'offrir des conditions de travail supérieures à celles qui sont offertes par les firmes locales. Le salaire, en fin de compte, n'est pas toujours le facteur ultime dans le processus décisionnel de localisation d'une unité de production qui prend toujours compte de l'environnement politique et socioéconomique.

Par exemple, les unités de production de plusieurs firmes japonaises ont été fermées en Indonésie, à cause d'un climat d'affaires malsain et l'absence d'une volonté politique de réformer le système fiscal, et celui de protection de la propriété privé et intellectuelle. En Malaisie, le problème auquel les firmes japonaises font face n'est pas le salaire moyen, mais l'imposition d'un ratio travailleurs malais / travailleurs étrangers et la forte mobilité des deux groupes<sup>87</sup>.

---

<sup>85</sup> Teiichi MIYAUCHI, « Japan firms in China raise wages 8,5% in 2005 », *Nihon Keizai Shimbun*, 20 février 2006 ; *Nihon Keizai Shimbun*, 28 février 2005.

<sup>86</sup> Ministère des Affaires étrangères, *Japan's Economic Cooperation Program for Thailand*, Tokyo, mai 2006. pp. 10-12.

<sup>87</sup> En Malaisie, il y a plus de 1,6 millions de travailleurs étrangers, soit 10 % de la force de travail. En plus, il y aurait 400 000 travailleurs étrangers illégaux.

**Tableau 8 • Le salaire moyen des employés locaux des filiales japonaises en Asie, 2005 (\$US)**

|                     | Travailleur d'usine | Administrateur |
|---------------------|---------------------|----------------|
| <b>Corée du Sud</b> | 20 275              | 43 927         |
| <b>Hong-Kong</b>    | 15 521              | 47 080         |
| <b>Taïwan</b>       | 14 106              | 30 556         |
| <b>Singapour</b>    | 13 296              | 38 208         |
| <b>Thaïlande</b>    | 3 584               | 15 794         |
| <b>Philippines</b>  | 3 334               | 10 089         |
| <b>Malaisie</b>     | 3 110               | 16 783         |
| <b>Chine</b>        | 2328                | 10 034         |
| <b>Indonésie</b>    | 1 974               | 7 784          |
| <b>Vietnam</b>      | 1 036               | 7 154          |

Source : *Nihon Keizai Shimbun*, 20 février 2005.

Par ailleurs – et cela pourrait bien être le point de départ de la transformation, comme le souhaite le METI, des firmes japonaises en « réseaux d'affaires internationaux » –, plusieurs firmes japonaises ont décidé d'éviter le nomadisme en restructurant leurs filiales en Chine pour en retirer le maximum de bénéfices. La direction d'une firme japonaise affirme qu'il est dorénavant primordial que sa filiale chinoise « se dégage des faiblesses inhérentes à la firme japonaise comme la lenteur du processus décisionnel et les coûts élevés de la main d'œuvre et qu'elle maximise les avantages de son implantation sur le continent chinois » en coupant le cordon ombilical avec le siège social japonais. Cette stratégie met fin à un système de gestion des réseaux de production dans lequel le processus décisionnel était étroitement contrôlé par de vastes transferts d'employés japonais dans le monde. En retour, elle offre dorénavant l'opportunité au personnel chinois de prendre le contrôle de la direction de la filiale. Une pratique normale pour une firme américaine, mais beaucoup plus rare pour une firme japonaise pour qui l'étranger ne peut en principe accéder à des postes de direction sauf dans des situations exceptionnelles. Une pratique aussi nécessaire si la filiale japonaise veut concurrencer les firmes chinoises et plusieurs autres firmes japonaises dont la stratégie pour la Chine est devenu indissociable de leur stratégie mondiale : « concentrer les capacités manufacturières en Chine, conquérir le marché chinois et ensuite le monde » explique l'une d'elles<sup>88</sup>.

Dans une analyse sur le « défi chinois » pour les maisons de commerce international, le Conseil japonais du commerce extérieur écrit à propos de l'adhésion de la Chine à l'OMC :

« China will be more seriously affected by changes in its economic system and legal system rather than its reduction of customs duties and the flow of goods into the domestic market. Accordingly, China is required to perform substantial reform and adjustment of its economic and

<sup>88</sup> METI, *White Paper on International Trade*, Tokyo, 2005, pp. 323-331. La propension des filiales japonaises à ne pas offrir de possibilités d'avancement à ses employés chinois rend plus difficile le recrutement; les candidats préfèrent les firmes occidentales plus ouvertes à la promotion des locaux et aux hausses de salaire (p. 236).

legal systems. (...) If this challenge is successfully managed, several serious problems facing *us* in the reform process will be smoothly overcome<sup>89</sup> ».

Dans une telle perspective, les maisons de commerce ne doivent pas attendre la conclusion de ces réformes, mais y participer pour qu'elles puissent aboutir à de nouvelles opportunités d'affaires. Rappelant que les maisons de commerce, malgré leur présence en Chine depuis plus de trente ans, n'ont jamais réussi à développer de solides relations d'affaires avec les firmes locales, le Conseil suggère de voir à la réussite des réformes en transférant leur savoir-faire et leurs connaissances techniques dans les domaines où la Chine est faible : le commerce international, la distribution et la logistique, la lutte contre la dégradation environnementale<sup>90</sup> et la gestion du risque. En incorporant les firmes chinoises dans leurs réseaux mondiaux d'échange (en leur faisant miroiter un accès aux technologies et au marché japonais), le Conseil croit qu'il est possible de transformer le « péril chinois » en une « relation complémentaire mutuelle » qui ne va pas mener à une désindustrialisation du Japon ou à un effet boomerang au niveau technologique si 1) l'expansion en Chine vise à fournir le marché local et 2) et la Chine est insérée dans la division régionale du travail dans laquelle le Japon est « toujours devant la formation en vol des oies sauvages<sup>91</sup> ».

### *Les normes internationales du travail et les réseaux de production*

« À l'ère de la mondialisation, de la libéralisation des échanges, de la dérégulation, de la délocalisation et des réseaux toujours plus complexe de production et de distribution, écrit Ivanka Mamic de l'OIT, les grandes marques internationales ont souvent été critiquées pour avoir fait affaires avec des fournisseurs qui ne respectent pas les normes internationales du travail ». Le concept de code de conduite a fait son chemin dans les sièges sociaux des FMN, mais l'impact de ces codes dans les usines n'est pas facilement évaluable<sup>92</sup>.

Dans le contexte d'une crise éthique et morale au sein de la grande entreprise japonaise, le Nippon Keidanren a écrit une charte en 10 points de la bonne gouvernance corporative. Le huitième point prescrit que les entreprises « dans le cadre de leurs activités outre-mer, doivent respecter les lois et les réglementations en la matière, respecter la culture et les coutumes des autres nations et s'efforcer de gérer ces activités outre-mer de façon à faire la promotion et à contribuer au développement des communautés locales<sup>93</sup> ».

Mais le comportement des firmes japonaises en Asie fait rarement les manchettes. Lorsque c'est le cas, l'incrédulité est la réaction initiale de la société et des autorités publiques japonaises. Par exemple, en avril 2005, lors des manifestations anti-japonaises en Chine où les masses ont fustigé les activités des grandes compagnies nipponnes sur le continent, la première réaction du gouvernement japonais a été d'exiger du gouvernement chinois des excuses officielles et un dédommagement monétaire<sup>94</sup>.

<sup>89</sup> Japan Foreign Trade Council, *Shosha's Challenges in a Changing China*, Tokyo, 2003, p. 4.

<sup>90</sup> Le METI, sous la direction de son ministre « pro-chinois », Toshihiro Nikai, a lancé un vaste chantier de coopération environnementale avec la Chine pour hausser l'efficacité énergétique de ce pays. Le ministre reprend un discours similaire à celui du Conseil japonais du commerce extérieur en affirmant que le Japon doit transférer son expertise en matière environnementale afin de profiter d'occasions d'affaires avec les firmes locales et pour faire de la Chine un allié dans la gestion des « problèmes globaux ». *Nihon Keizai Shimbun*, 29 mai 2006.

<sup>91</sup> Japan Foreign Trade Council, *Shosha's Challenges in a Changing China*, Tokyo, 2003, pp. 6-12, 38-46.

<sup>92</sup> Ivanka MAMIC, « Codes of Conduct – the Facts and the Fiction », *ILO-Issues*, vol. 4, n° 2, octobre 2005, pp. 7-8.

<sup>93</sup> Nippon Keidanren, *Charter of Corporate Behavior*, Tokyo, 18 mai 2004.

<sup>94</sup> Éric BOULANGER, *op. cit.*, mars 2006 (voir l'annexe A).

De telles manifestations anti-japonaises à caractère économique n'avaient pas été vues depuis au moins 20 ans en Asie. Cette situation a forcé le gouvernement japonais à revoir l'activité des firmes japonaises en Asie, en plus de l'inciter à proposer des solutions pour éviter de froisser à nouveau l'opinion publique chinoise qui avait notamment appelé au boycott des produits japonais.

En rappelant les bons rapports du Japon avec Singapour, Taïwan ou Hong-Kong, le METI a conclu que des manifestations de la sorte pouvait être évitées si les firmes japonaises participaient à l'expansion d'une classe moyenne ouverte à la culture japonaise et proche « naturellement » des intérêts économique japonais sur le continent chinois. Les conditions de travail offertes par les firmes japonaises ne sont pas remises en question. Au contraire, il suggère une uniformisation de la culture et des valeurs asiatiques.

Il est bon de noter que dans son plus récent livre blanc sur le commerce international, le METI discute du problème des ressources humaines au Japon dans le contexte du déclin démographique, mais n'aborde jamais la question des ressources humaines dans les filiales japonaises en Asie ou ailleurs dans le monde. La question se pose très rarement et quand c'est le cas, le public en entend peu parler. D'ailleurs, le METI ne fait aucune référence aux conflits de travail dans les unités de production des filiales japonaises en Asie. Ils sont plus nombreux dans les pays où les firmes japonaises sont implantées depuis longtemps : en Indonésie, 25 % des filiales japonaises ont subi un conflit de travail; en Corée du Sud, 19 % ; dans les Philippines 15 %, alors qu'en Chine, seulement 9 % des filiales japonaises ont eu à subir des contretemps de la sorte<sup>95</sup>.

Pourtant, dans l'ensemble des pays asiatiques (sauf peut-être pour les pays industrialisés comme Singapour, Taïwan et la Corée du Sud où les progrès socioéconomiques, notamment en matière de salaires et de sécurité sociale, sont importants depuis la CFA), les problèmes sont encore sérieux en matière de compétences, de formation, de chômage structurel, de pauvreté et de sécurité sociale. Les « bons emplois » – ceux qui demandent des compétences avancées et offrent des salaires élevés – sont en expansion dans les pays cités ci-dessus, mais le reste de l'Asie, écrit la Banque asiatique de développement (BAD), ne fait pas aussi bien et a encore beaucoup de difficulté à créer des emplois à forte productivité à l'extérieur du monde agricole. De plus, les pays asiatiques ont beaucoup de difficultés à gérer leur développement technologique et à en faire profiter leur population<sup>96</sup>. C'est ainsi qu'en Chine les fortes capacités exportatrices du pays n'ont que peu d'effets dynamiques sur le reste de l'économie intérieure. À la différence des expériences du Japon et de la Corée du Sud en matière d'exportation, la Chine est dépendante à plus de 50 % des firmes étrangères pour ses exportations manufacturées. Ces dernières ont encore trop souvent comme fonction d'assembler des biens de consommation (informatique, télécommunication, téléviseurs et ses périphériques) à partir de composantes importées. Il y a encore en Chine une coupure très visible entre l'économie tournée vers l'exportation et l'économie intérieure, où les NIT sont totalement absentes<sup>97</sup>.

---

<sup>95</sup> Teiichi MIYAUCHI, *loc. cit.*, 2006.

<sup>96</sup> Elizabeth MORRIS, « Is there a job crisis in Asia ? », *ILO-Issues*, vol. 5, n° 1, avril 2006, pp. 8-9.

<sup>97</sup> F. GIPOULOUX, *op. cit.*, 2005.



Tableau 9 • Le salaire minimum dans quelques économies de l'Asie

| Pays                | Entrée en vigueur du salaire  | Les écarts de variation selon les villes, les régions ou les catégories d'emploi                              |  |
|---------------------|---|---|--|
|                     |   | Minimum   | Maximum  |
| <b>Cambodge</b>     | 1 <sup>er</sup> juillet 2002  | 45 \$US par mois pour les travailleurs dans les secteurs du textile, des vêtements et de la chaussure.        |  |
| <b>Chine</b>        | Shanghai – 1 <sup>er</sup> juillet 2004<br>Région du Jianxi – 1 <sup>er</sup> mars 2000   | 190 yuans par mois (? \$US) dans certaines villes du Jianxi   | 635 yuans par mois (76,69 \$US) à Shanghai   |
| <b>Indonésie</b>    | 1 <sup>er</sup> février 2003  | 281 750 roupies par mois (32 \$US) dans le Java oriental  | 631 550 roupies par mois (73 \$US) dans la province de Jakarta   |
| <b>Corée du Sud</b> | En vigueur entre le 1 <sup>er</sup> septembre 2003 et le 31 août 2004   | De l'heure : 2510 wons<br>Par jour (8 heures) : 20080 wons<br>Par mois (226 heures) : 567 260 wons (476 \$US) |  |
| <b>Malaisie</b>     | Pas de salaire minimum sauf pour : employés de salles de cinéma, débardeurs (et autres emplois portuaires) et quelques catégories de travailleurs des services. | Cinéma :<br>155 ringgits par mois (40,79 \$US)  | Employés de magasin (21 ans et plus), dans certaines villes :<br>250 ringgits par mois (65,79 \$US)              |
| <b>Philippines</b>  | Entre 2000 et 2002  | 102 pesos par jour (1,88 \$US) dans une PME (service, vente)  | 265 pesos par jour (4,88 \$US) pour les travailleurs non agricoles dans la région de Manille                     |
| <b>Thaïlande</b>    | 1 <sup>er</sup> août 2003   | 133 bahts par jour (3,20 \$US) pour certaines provinces   | 169 bahts par jour (4,07 \$US) pour Bangkok, Samut Prakarn, Nakorn Pathom, Pathum Thani et Samut Sakornn         |
| <b>Vietnam</b>      | Janvier 2003 (entreprises d'État) et juin 1999 (filiales étrangères)  | 290 000 dong par mois (18,70 \$US) pour les journaliers dans les entreprises d'État                           | 626 000 dong par mois (40,36 \$US) pour les journaliers dans une filiale étrangère à Ho Chi Minh Ville et Hanoi. |

Source : Banque asiatique de développement, Key Indicators 2005 : Labor markets in Asia, Manille, 2005, p. 36.

## 5. Le gouvernement japonais et les normes internationales du travail

### *Le Japon et l'OIT*

Avec la vigueur du processus de régionalisation et la volonté explicite de créer une communauté asiatique, le Japon a suscité un nouvel intérêt pour les NIT au sein de la section Asie-Pacifique de l'OIT, mais dans une perspective qui cible directement les relations industrielles à l'échelle de la région. Le « réseau asiatique de relations industrielles » est en fait le nom d'un nouveau projet entre l'OIT et le Japon. La raison d'être de ce nouveau programme est de profiter des expériences et quelques fois des avancées de chaque pays en matière de normes du travail depuis la CFA pour tenter un rapprochement et favoriser par le fait même un certain niveau de coordination. Plus spécifiquement, l'objectif est « d'établir un environnement favorable à des relations industrielles en mesure de faciliter les investissements, le développement économique et la coopération régionale tout en protégeant les intérêts des travailleurs<sup>98</sup> ».

Dans le cadre de sa coopération avec l'OIT, le Japon a toujours favorisé depuis 1974 un cadre de travail bilatéral fondé sur le cas par cas : l'exploitation des enfants, l'exploitation sexuelle, la sécurité au travail. Les quatre programmes majeurs du Japon / OIT toujours en vigueur sont : le « Projet pour une approche stratégique à la promotion de l'emploi en Chine » ; « La sécurité et la santé au travail au Vietnam » ; le « Programme asiatique régional pour la promotion et l'ouverture du marché du travail aux femmes » au Cambodge, au Vietnam et dans plusieurs autres pays ; et les « Séminaires régionaux de l'Asie-Pacifique sur la Déclaration de l'OIT sur les principes fondamentaux et les droits au travail<sup>99</sup> ».

Donc, dans la perspective du Japon, la question des NIT dépasse dorénavant la vision du cas par cas - basée selon les pays ou les groupes socio-économiques -, pour aboutir dans une vision régionaliste qui, en elle-même, doit faire appel encore plus profondément à l'approche tripartite et au dialogue social favorisé par l'OIT.

Le « réseau asiatique de relations industrielles » représente donc une coupure pour le Japon, mais s'insère dans sa nouvelle politique asiatique qui s'active à créer à l'intérieur d'une communauté asiatique un milieu propice aux activités des firmes japonaises. Le réseau fait référence au tripartisme de l'OIT, mais comme nous l'avons écrit ci-dessus, ce tripartisme s'inscrit dans un modèle où le communautarisme de la firme et le dirigisme de l'État envahissent les champs d'action des syndicats et de la société civile.

### *L'Aide publique au développement (APD) du Japon et les NIT*

Dans le contexte de la mondialisation et de la compétitivité des firmes sud-coréennes ou taïwanaises, la main d'œuvre asiatique à bon marché représente encore aujourd'hui une opportunité pour les firmes japonaises, mais aussi une menace à l'intégrité du tissu industriel nippon. Dans le cadre d'un « néo-industrialisme » qui ne veut pas retraiter face à l'économie de service et encore moins face aux prétentions industrielles de l'Asie et de la Chine notamment, Tokyo a une double stratégie pour gérer le « péril asiatique ».

---

<sup>98</sup>OIT, « ILO / Japan Multi – Bilateral Programme ». En ligne : <http://www.ilo.org/public/english/region/asro/bangkok/japanmb/other.htm>

<sup>99</sup> *ILO-Issues*, vol. 4, n° 1, avril 2005, p. 10.

Premièrement, grâce à ses vastes programmes d'APD et à ses nombreux programmes bilatéraux et multilatéraux (ASEAN, BAD, OIT) de coopération dans à peu près tous les secteurs de la vie économique en Asie, le Japon jette les fondations d'un développement et d'une croissance économiques durables dans les pays asiatiques. L'intérêt n'est pas le même selon le niveau de développement du pays, mais en général sa stratégie habituelle est d'investir dans les facteurs qui affectent directement (logement, santé, formation) ou indirectement (infrastructures) les conditions matérielles des sociétés asiatiques et qui favorisent à long terme les échanges commerciaux avec le Japon.

Mais au-delà de ces investissements matériels, Tokyo a comme stratégie de participer au développement des législations nationales en matières économiques, juridiques et commerciales, en plus de créer des conditions propices à la stabilité administrative, financière et corporative des sociétés asiatiques. L'objectif est clair : l'établissement d'un « environnement compétitif en améliorant et optimisant les systèmes qui affectent l'expansion et la vitalité des activités des firmes japonaises » en Asie et notamment en Chine. Voici quelques exemples :

Indonésie : Un projet de développement des politiques publiques (100 millions \$US) dont les objectifs sont la stabilisation macro-économique du pays, le développement d'un environnement favorable aux investissements, l'amélioration de la gestion des fonds publics (imputabilité et transparence).

Vietnam : un projet de réforme (25 millions \$US) du secteur financier et des compagnies d'États pour le développement d'un environnement favorable aux investissements et à l'optimisation de la gestion des finances publiques.

Vietnam, Cambodge et Laos : un projet de rédaction d'un code civil, d'un code de procédure civile et d'une loi sur les faillites (en vigueur depuis juin 2005). Le projet inclut la formation des ressources humaines pour le secteur juridique.

Mais cette influence sur les pouvoirs publics et sur leurs rapports avec les entreprises et la société civile se fait toujours dans une perspective structuraliste pour renforcer les assises juridiques des premiers. En aucune façon, le gouvernement japonais s'aventure, lorsqu'il s'agit de NIT, dans le « *soft law* » comme le fait l'Union européenne, laquelle s'efforce « de promouvoir les “ bonnes pratiques ” et d'encourager la “ responsabilité sociale ” des entreprises<sup>100</sup> ». L'une des raisons à cela est peut-être la perception typiquement nipponne que le tripartisme exclut en quelque sorte les normes du travail. Dans cet ordre d'idées, la tâche revient à la firme dans un cadre plus large de gestion des ressources humaines qui, à priori, intègre par exemple les revendications des travailleurs au processus décisionnel par le truchement du syndicat d'entreprise. En revanche, le tripartisme de l'OIT fait référence à un corporatisme qui n'a jamais été une forme de régulation des rapports entre l'entreprise et les travailleurs japonais. Bref, Tokyo reconnaît son influence positive sur le marché du travail dans les pays asiatiques en s'activant à mettre en place une législation appropriée, mais sans imposer directement des normes qui pourraient remettre en question la compétitivité des firmes japonaises établies dans la région.

Tokyo accorde donc une place importante à l'éducation, à la formation technique et à la coopération scientifique. Par exemple, l'accueil d'étudiants étrangers a été un objectif à long terme (100 000 étudiants) depuis le gouvernement Nakasone de 1982-1985. Il a atteint au début

---

<sup>100</sup> Jacques FREYSSINET, « Les restructurations d'entreprise » dans Mateo Alaluf et Estelle Krzeslo (dir), *Protection sociale et emploi : regards croisés sur la mondialisation en Europe et en Chine*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 2005, p. 163.

du XXI<sup>e</sup> siècle comme prévu à l'époque mais essentiellement grâce à l'afflux soudain et massif d'étudiants asiatiques<sup>101</sup>.

Par ailleurs, la formation sur place en Asie a pris une place grandissante suivant ainsi de près les besoins des firmes japonaises. Le Japon développe des programmes forts avancés techniquement, notamment pour hausser la compétitivité des PME asiatiques aux Philippines, en Thaïlande et en Indonésie. Ce programme vise l'ingénierie des systèmes de gestion qui ont comme tâches de favoriser la productivité, de meilleures compétences pour les gestionnaires, le développement et, dans certains cas, l'innovation industrielle ainsi que la coopération énergétique et environnementale. Afin de favoriser le passage à une économie de marché, le Japon a créé le Centre des ressources humaines pour la coopération internationale dont l'objectif premier est de développer les ressources humaines directement impliquées dans le fonctionnement du marché privé. Ces centres ont été établis au Vietnam, au Laos, au Cambodge, au Myanmar, en Mongolie et dans les anciennes Républiques soviétiques.

Finalement, dans le but de diminuer le plus possible les disparités économiques avant l'achèvement de la communauté asiatique en 2020, une série de projets ont été lancés pour élever les capacités en ressources humaines et techniques des pays les plus pauvres de l'ASEAN. Parmi ces programmes, on peut noter un projet expressément créé pour renforcer la stabilité des relations entre employeurs et employés (le *Japan-ASEAN Social Partnership Programme*), ou encore un autre programme qui vise le renforcement des capacités de gestion des relations de travail et du personnel des compagnies locales (le *Training Project of Personnel Manager* – dont une version a été faite expressément pour la Chine intérieure et la Mongolie).

Afin de favoriser l'inclusion des pays asiatique dans l'économie mondiale, le Japon offre des garanties financières et de schémas d'assurances aux firmes nipponnes qui investissent dans les pays les plus pauvres de la région. Simultanément, le Japon a annuellement mis en place environ 1000 projets de coopération technique et de renforcement des capacités commerciales en relation aux différents accords de l'OMC et à l'aide technique aux PME<sup>102</sup>.

Par ailleurs, « grimper sur l'échelle technologique » est – en particulier depuis la CFA – une priorité pour les gouvernements asiatiques. Les « anciens » NPI comme Singapour, Taiwan et la Corée du Sud ont relativement bien fait dans ce domaine et les pays de l'ASEAN4 sont dans leur sillage et tendent désespérément d'atteindre un niveau de développement technologique en mesure de les placer dans une position de force face à la Chine, au Vietnam et l'Inde lorsque ceux-ci deviendront leur tour des économies industrialisées. Il est également reconnu que ce rattrapage est lié étroitement aux compétences techniques des travailleurs et de la main d'œuvre en général. Ce n'est donc pas un hasard si l'APD du gouvernement japonais vise si bien le développement des capacités et la formation des compétences des travailleurs. Il sait justement que la compétitivité internationale d'une économie peut s'accroître grâce à l'importation de machines-outils, d'équipements industriels et de transport, de nouvelles technologies ou encore, par l'accueil de capitaux alors que la force de travail, pour sa part, est en grande partie immobile (malgré l'apport toujours important des travailleurs étrangers). Si elles veulent un accès à une main d'œuvre de qualité et profiter de l'augmentation rapide des niveaux de vie, les firmes japonaises doivent investir non seulement dans la formation, mais également

---

<sup>101</sup> À l'époque (1983), l'objectif de 100 000 étudiants étrangers s'inspirait des résultats de la France dans ce domaine. JETRO, *Facilitating the Movement of People Across National Borders*, Tokyo, mars 2005, p. 32.

<sup>102</sup> Ministère des Affaires étrangères, *White Paper on Official Development Assistance*, Tokyo, 2005.

dans le respect des normes internationales du travail, lesquelles favorisent justement la création d'un marché de l'emploi stable et de qualité<sup>103</sup>.

---

<sup>103</sup> Jacques ROJOT, « Worker Participation in Europe and East Asia » dans Katherine Marshall et Olivier Butzbach (dir), *New Social Policy Agendas for Europe and Asia : Challenges, Experience, and Lessons*, Washington D. C., The World Bank, 2003, pp. 363-375.

## Annexe A

### Les conventions fondamentales et prioritaires sur les normes internationales du travail et leur ratification ou non par le Japon

Les conventions fondamentales sont, selon l'OIT, des « conventions qui traitent de questions considérées comme des principes et des droits fondamentaux au travail ». Depuis 1995, l'OIT tente d'obtenir une « ratification universelle » de ces conventions fondamentales en matière de normes internationales du travail. À l'heure actuelle, 86 % des conventions ont été ratifiées par les États membres.

Les conventions prioritaires sont des « instruments “ prioritaires ” » dont l'OIT encourage leur ratification par les États membres « en raison de leur importance pour le fonctionnement du système de normes internationales du travail ».

#### *A1. Les conventions fondamentales [F] et prioritaires [P] sur les normes internationales du travail ratifiées par le Japon.*

- La convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (ratifié le 14 juin 1965). [F]
- La convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (ratifiée le 20 octobre 1953). [F]
- La convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930 (ratifiée le 21 novembre 1932). [F]
- La convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973 (ratifiée le 5 juin 2000). [F]
- La convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (ratifiée le 18 juin 2001). [F]
- La convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratifiée le 24 août 1967). [F]
- La convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947 (ratifiée le 20 octobre 1953). [P]
- La convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976 (ratifiée le 14 juin 2002). [P]
- La convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 (ratifiée le 10 juin 1986). [P]

#### *A2. Les conventions fondamentales [F] et prioritaires [P] sur les normes internationales du travail qui n'ont pas été ratifiées par le Japon.*

- La convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957. [F]
- La convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. [F]
- La convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969. [P]

Source : Site Internet de l'OIT.