

Les travailleuses et travailleurs migrants non qualifiés dans le Japon contemporain

Pierre-Hubert Leroux

Maitrise en sociologie, Université de Montréal

pierre-hubert.leroux@umontreal.ca

Résumé

Cet article propose d'examiner la dynamique du travail migrant non qualifié dans le Japon contemporain. Dans la première partie, nous aborderons l'immigration récente au Japon et explorerons les conditions d'intégration aux marchés du travail japonais de ces travailleuses et travailleurs migrants. Dans la seconde partie, nous en présenterons trois groupes parmi les plus importants, soit les descendantes et descendants japonais Nikkeijin provenant principalement de l'Amérique du Sud, les hôtesse majoritairement originaires des Philippines et les apprenties, apprentis et stagiaires techniques reçus de pays asiatiques dans un but officiel de transfert de connaissances.

Mots-clés : travail, migration, Japon

Introduction

La mondialisation entraîne une transformation des flux migratoires internationaux, le phénomène migratoire étant devancé par celui de la mobilité temporaire, favorisée par le développement de traités économiques internationaux de libre-échange (Noiseux, 2012; Soussi, 2013). Cette transition se fonde sur des politiques publiques qui visent une gestion du travail migrant temporaire dans une perspective de flux tendus et de besoins exprimés par les employeurs et employeuses, et sur une différenciation sociale des catégories d'emploi et des niveaux de compétences, alors qu'on assiste à une multiplication des permis de travail temporaire (Soussi, 2013). Les régimes administratifs dans lesquels se retrouvent les immigrantes et immigrants conditionnent de manière différenciée leur accès à des emplois de qualité, au droit du travail, aux droits sociaux et aux droits de la personne (Malhaire et Noiseux, 2016).

Les sociétés industrialisées font toutefois face à d'imminents problèmes démographiques qui auront des répercussions sur la main-d'œuvre, comme l'illustre le Japon qui constitue déjà une « super aging society » (Ohno, 2012) où la proportion des individus de 65 ans et plus atteignait 26.7 % en 2015 (Statistics Bureau, 2016a). Nous nous demandons donc à travers la présente revue de la littérature : dans quelles conditions sont intégrées les travailleuses et travailleurs migrants non qualifiés aux marchés du travail japonais contemporains? Au sein de la littérature qui traite du travail migrant au Japon, l'organisation de celui-ci est souvent étudiée comme autant de pratiques sociales et économiques qui

correspondent aux exigences spontanées des entreprises. Nous considérons comme pertinente à cet égard la théorie de la transformation des marchés du travail de Durand (2004), qui fait autorité en ce que l'auteur inscrit cette organisation du travail au sein d'un nouveau mode de production, notamment en tant qu'outils de mobilisation des salariés et salariées. Puisque selon Durand (2004), les États-nations donnent aux emplois des formes particulières malgré certaines tendances lourdes, il nous apparaît pertinent d'étudier le cas japonais à la lumière de la théorie de l'auteur, qui concentre son analyse sur ces tendances générales et sur la France.¹ À travers la présente revue de la littérature, nous argumentons que le travail migrant contemporain au Japon s'inscrit dans cette fragmentation des marchés du travail telle que théorisée par Durand.

Nous introduirons d'abord certains éléments de la théorie de la transformation du travail de Durand. Seront ensuite présentés un historique de l'immigration récente au Japon et les conditions d'intégration des travailleuses et travailleurs migrants non qualifiés aux marchés du travail japonais. S'en suivra une présentation de quelques cas non exhaustifs d'importantes populations de travailleuses et travailleurs migrants non qualifiés du Japon contemporain, telles que permises par le système de statuts de résidence du pays, qui constituent autant d'exemples de travailleuses et travailleurs à la périphérie des marchés du travail. Il s'agit des Brésiliens et Brésiliennes de descendance japonaise, des hôtesse, et des travailleuses et travailleurs recrutés dans le cadre d'un controversé programme mis en place par l'État japonais. Ces groupes sociaux sont intégrés aux marchés du travail japonais selon des dynamiques qui leur sont propres, en plus de partager différentes caractéristiques et expériences présentées dans la première partie de l'article.

1. La transformation du travail au tournant du 21^e siècle

Durand (2004 : 175) nous rappelle d'abord que les marchés du travail ne sont pas donnés, mais constituent plutôt « des construits sociaux et économiques qui se structurent lentement, se transforment selon les exigences des entreprises à tel ou tel moment, tout en dépendant largement du droit du travail, donc de l'État ». L'éclatement contemporain du marché du travail entraînerait dorénavant le recours au pluriel : des marchés. On retrouve ainsi au cœur du système productif, dans les grandes entreprises, une « force de travail qualifiée, occupée à temps plein, avec la garantie de l'emploi et une rémunération relativement élevée » (*Ibid.* : 177). À la périphérie, dans les petites et moyennes entreprises sous-traitantes, se trouve plutôt « une main-d'œuvre à faible qualification [...], quelquefois sans garantie d'emploi et surtout bien moins rémunérée » (*Ibid.*). Durand qualifie ce modèle idéal-typique cœur/périphérie de modèle de centrifugation. Le principal objectif d'un tel modèle consiste en « la réduction des coûts par une gestion différenciée de la main-d'œuvre selon son importance stratégique et ses caractéristiques incontournables » (*Ibid.* : 183). Au Japon, cette segmentation des marchés du travail s'est opérée à partir de la période de l'après-guerre, et le travail migrant étranger, notamment non qualifié, s'y inscrit en contribuant une main-d'œuvre informelle, temporaire et dispensable à la périphérie du système productif (Tsuda, 2011).

Selon la thèse de Durand, à la fin des années 1970, les chefs d'entreprise et les gestionnaires de la puissance publique inventent un nouveau mode de production, qui exige

¹ Nous nous sommes notamment inspirés de la démarche de Noiseux (2012), qui examine les programmes canadiens de travail migrant temporaire à l'aune de la théorie de Durand.

à son tour une réorganisation du travail qui s'accompagne de formes novatrices de contrôle social (Durand, 2004). On assiste aussi à la généralisation du modèle cœur/périphérie au sein même de la grande entreprise et des compagnies de sous-traitance, ce développement systématique de la précarité devenant un « moyen de dressage social pour obtenir certains comportements souhaités au cœur même du système productif » (*Ibid.* : 186). Au-delà d'un marché dual de la force de travail, Durand (2004) avance finalement la thèse d'un continuum entre le cœur de chaque élément du modèle et sa périphérie.

2. Immigration au Japon

2.1 Historique récent du phénomène

Les proportions de migration, de population étrangère et d'acquisition de la citoyenneté au Japon sont faibles si on les compare avec certains pays d'immigration (Sellek, 2001; Schans, 2012; Mazumi, 2014; Kondo, 2015). Le pays se démarque de plus de ses voisins asiatiques en ce qu'il ne propose pas de programme officiel de main-d'œuvre étrangère temporaire ouvert aux travailleuses et travailleurs migrants non qualifiés originaires des pays en développement de la région (Bélanger et al., 2011). Les décideurs et décideuses politiques vacillent entre des inquiétudes quant à une menace perçue à la stabilité sociale et le désir de pourvoir les postes dans les secteurs dans lesquels les Japonais et les Japonaises ne veulent plus travailler (Mouer et Kawanishi, 2005). Par ailleurs, la citoyenneté japonaise y est accordée à la naissance, selon le principe de *jus sanguinis*, en vertu de la citoyenneté d'un parent japonais et non pas du fait d'être né au Japon (Kondo, 2015). C'est pourquoi dans les statistiques officielles japonaises, les catégories « étrangers » ou « étrangères » (*gaikokujin*) incluent à la fois les migrantes et migrants nés à l'étranger et des communautés qui en sont à leur troisième ou quatrième génération née au Japon (Mazumi, 2014). En décembre 2015, on compte 2 232 189 résidents étrangers et résidentes étrangères au Japon, tout étranger ou étrangère entrant au pays pour plus de 90 jours détenant un statut de résidence, ce qui constitue 1.76 % de la population japonaise (Ministry of Justice, 2016). La majorité de ceux-ci et celles-ci est originaire de Chine (29.8 %), suivie de la Corée (20.5 %), des Philippines (10.3 %), du Brésil (7.8 %) et du Vietnam (6.6 %) (Ministry of Justice, 2016). À titre comparatif, en Amérique du Nord, la proportion de migrantes et migrants internationaux dans la population totale a atteint 15 % en 2013 (Nations Unies, 2013), et les personnes nées à l'étranger représentaient 20.6 % de la population canadienne en 2011 (Statistiques Canada, 2016).

Le Japon est la seule démocratie industrielle qui ne s'est pas fortement appuyée sur les travailleuses et travailleurs migrants durant la période de croissance économique de l'après-guerre (Tsuda, 2011). Tsuda explique le phénomène par une idéologie d'homogénéité ethnique, le refus d'accepter des travailleuses et travailleurs migrants non qualifiés et la possibilité d'avoir recours à des sources alternatives de main-d'œuvre. Il s'agit des femmes, des personnes âgées et des travailleuses et travailleurs ruraux, en plus de mécanismes de réduction des coûts tels que la mécanisation, la rationalisation et la délocalisation de la production. À cet égard, le gouvernement japonais est toujours réticent à l'idée d'inviter des travailleuses et travailleurs migrants (Satoshi, 2008; Mazumi, 2014). Le Japon dépendait toutefois déjà du travail migrant avant que la bulle économique éclate en 1991, après une inflation continue de plusieurs décennies de la valeur de l'immobilier et des titres financiers (Satoshi, 2008). Depuis la fin des années 1980, un manque de main-d'œuvre, causé par des

décennies de prospérité économique et une population vieillissante, a initié un premier débat à savoir si le Japon devrait être ouvert aux travailleuses et travailleurs migrants (Tsuda, 2011; Kondo, 2015). Des disparités économiques grandissantes entre le Japon et les pays avoisinants en développement ont motivé l'arrivée de plusieurs travailleuses et travailleurs étrangers (Tsuda, 2011), souvent expliquée par la force du Yen et de l'économie japonaise en général par rapport aux autres devises asiatiques, et par une pénurie de main-d'œuvre (Sellek, 2001). Une présence accrue dans la région, des investissements directs considérables et l'exportation de la culture et des produits japonais contribuent à expliquer l'attrait du pays pour les migrants et migrantes asiatiques (Sellek, 2001). Ainsi en 2010, 71 % des migrants et migrantes au Japon étaient originaires de l'Asie de l'Est (Sato, 2014).

Depuis 1988, le ministère de la Santé, du Travail et de la Sécurité Sociale a confirmé deux politiques de base en matière d'immigration, soit que seul le travail spécialisé et technique sera admis, et que le travail dit non qualifié sera surveillé avec attention (Kondo, 2015). Dans les années 1990 et 2000, le Japon a toutefois connu une arrivée importante de résidentes et résidents étrangers pour la première fois (Kondo, 2015), bien que le pays soit en récession économique à partir de la fin de 1991 (Sellek, 2001). L'*Immigration Control and Refugee Recognition Act*, révisé en 1990, établit différents nouveaux statuts conformément aux besoins économiques (Kondo, 2015), en réponse à une demande croissante de travailleuses et travailleurs industriels bon marché depuis la fin des années 1980 (Bélanger et al., 2011). Bien que le gouvernement maintienne sa politique officielle à l'égard du travail non qualifié, en pratique des échappatoires sont établies (Mazumi, 2014; Kondo, 2015). Le gouvernement crée ainsi informellement certains statuts de résidence qui permettent aux étrangers et étrangères de travailler dans des secteurs non qualifiés sans les reconnaître comme des travailleuses et travailleurs étrangers (Sellek, 2001). Premièrement, les personnes de descendance japonaise, *nikkeijin*, venues principalement de pays d'Amérique latine, détiennent un accès sans entrave aux marchés du travail (Roberts, 2008; Kondo, 2015). Ensuite, des apprenties et apprentis, et des stagiaires techniques sont admis, principalement de la Chine et d'autres pays asiatiques, dans le cadre d'un programme critiqué pour son exploitation de stagiaires comme travailleuses et travailleurs à moindre salaire (Kondo, 2015).

Cette période est aussi définie par le développement d'une « coexistence interculturelle », afin d'encourager l'intégration et de prévenir les résidentes et résidents sans-papiers (Kondo, 2015). Les strictes procédures d'immigration au Japon offrent peu d'opportunités pour ces travailleuses et travailleurs sans-papiers (Piper, 2003). La plupart de ces derniers et dernières sont ceux et celles qu'on appelle *overstayers* (Schans, 2012; Mazumi, 2014). Le nombre d'*overstayers*, ou étrangers et étrangères demeurant sur le territoire japonais au-delà de la durée permise par leur visa, augmente dans les années 1990 pour ensuite diminuer à partir de 2003, alors que le gouvernement lance un plan d'action pour réduire leur nombre de moitié, que l'économie et les marchés du travail se contractent, et que les travailleuses et travailleurs irréguliers sont remplacés par une main-d'œuvre non qualifiée composée de descendants et descendantes japonaises, d'apprentis, apprenties et stagiaires, etc. (Kondo, 2015) Leur nombre est ainsi passé d'environ 300 000 en mai 1993 à 60 000 en janvier 2015 (Ministry of Justice, 2016). Les *overstayers* proviennent principalement d'autres pays asiatiques et occupent des emplois manuels dans la construction, la manufacture et les services, qui incluent l'industrie du divertissement (Sellek, 2001). Une autre caractéristique de la position

du Japon quant à la main-d'œuvre étrangère et à l'immigration correspond à ce contrôle étroit et à cette stricte surveillance, deux phénomènes qui vont en s'accroissant, des résidentes et résidents non autorisés (Bélanger et al., 2011). Alors que la mondialisation de la production capitaliste s'intensifie, le Japon a de plus en plus recours à la main-d'œuvre informelle, temporaire et dispensable que constituent les travailleuses et travailleurs migrants, afin de réduire les coûts de production dans un contexte d'intense compétition avec les pays en développement, où la main-d'œuvre est moins onéreuse, et parce que les firmes japonaises qui n'ont pas délocalisé leur production sont réticentes à se rationaliser et congédier leurs travailleuses et travailleurs réguliers (Tsuda, 2011). Ainsi, conformément au modèle de centrifugation proposé par Durand (2004), ce développement de la périphérie du système de production japonais a pour principal objectif de réduire les coûts de production par un traitement différencié de la main-d'œuvre.

Les politiques du Japon en matière d'admission et d'établissement des migrants et migrantes sont parmi les plus restrictives au monde (Mazumi, 2014). La raison la plus importante pour une immigration restrictive serait la surpopulation, selon le ministère de la Justice, suivie d'une mentalité de « peuple homogène », construction idéologique de l'après-guerre (Kondo, 2015). Le Japon a fait d'une homogénéité fictive une part centrale de son nationalisme (Sellek, 2001), et se perçoit toujours comme une société homogène en ce qui a trait à l'ethnicité et la langue (Akashi, 2014). Un sentiment d'urgence en matière de sécurité nationale, ainsi que la perception d'une augmentation des crimes commis par les migrants et migrantes au Japon, à laquelle ont contribué les médias dans les dernières années, influencent aussi le débat sur les politiques d'immigration (Roberts, 2008). La population du Japon vieillit toutefois rapidement et est en réduction depuis 2008 (Kondo, 2015). On estime donc que le Japon souffrira d'une importante pénurie de main-d'œuvre dans le futur².

En définitive, le refus de l'immigration impose aux travailleuses et travailleurs étrangers un statut difficile, et la présence de travailleuses et travailleurs dits non qualifiés est perçue comme purement temporaire par le gouvernement japonais (Boulanger, 2014). Des visas de travail, de nature temporaire, sont effectivement offerts à différentes catégories de travailleuses et travailleurs avec possibilité de renouvellement, bien que des limites soient imposées au moment du renouvellement pour certains groupes (Boulanger, 2014). On notera aussi que la circulation d'une main-d'œuvre temporaire directement invitée par les entreprises est caractéristique du travail migrant au bas des marchés du travail japonais (Mazumi, 2014). Enfin, la situation a peu changé dans les dernières décennies pour les travailleuses et travailleurs migrants au Japon, en ce que « les problèmes auxquels ils étaient confrontés dans les années 1990 et 2000 ont été à peine effleurés par le gouvernement dans les modifications législatives apportées aux lois touchant de loin ou de près à cette catégorie de travailleurs » (Boulanger, 2014 : 3). Étant donné le faible nombre d'individus d'origine étrangère vivant au Japon, comparativement aux pays d'immigration tels que le Canada, et la nature temporaire de la plupart des statuts de résidence qui leur sont offerts, il est difficile de qualifier le Japon de pays d'immigration. De plus, l'immigration n'y est pas à l'agenda politique (Akashi, 2014). Nous considérons qu'il est toutefois important, puisque des

² Par exemple, le rapport entre opportunités d'emploi et candidats, un indicateur de l'état de l'offre et de la demande de main-d'œuvre publié mensuellement, est en juillet 2017 de 1.52 emplois par candidat (The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2017).

individus et des familles y migrent et y résident malgré tout, de ne pas négliger leurs expériences et leur contribution à la société japonaise.

2.2 Intégration aux marchés du travail

Contrairement au modèle standard de détermination des salaires des immigrants et immigrantes, les revenus des immigrants et immigrantes au Japon sont déterminés par l'habileté à accéder à des ressources en vertu de son appartenance à des groupes ou réseaux sociaux basés sur l'ethnicité, la nationalité, le genre ou autres affiliations collectives plutôt que par les compétences individuelles, dont la connaissance de la langue d'usage, les qualifications et expériences de travail (Tsuda, 2011). Peu de travailleuses et travailleurs trouvent un emploi dans une compagnie ou organisation japonaise qui reconnaît leur formation acquise au pays d'origine (Schans, 2012). On attribue cette différence avec le modèle standard au fait que le Japon soit un pays d'immigration récente, où les travailleuses et travailleurs étrangers sont confinés au travail temporaire non qualifié pour lequel les compétences qu'ils et elles développent avec le temps ne se traduisent pas en meilleurs revenus, et où l'on retrouverait davantage d'attitudes discriminatoires à l'égard du genre et de l'ethnicité (Tsuda, 2011). Les industries qui emploient les travailleuses et travailleurs migrants non qualifiés sont généralement celles qui souffrent de pénuries de main-d'œuvre parce que délaissées par les Japonais et Japonaises, telles que la manufacture, la construction et les services, en plus de l'agriculture et des pêches³ (Sellek, 2001). Comme en Occident, le Japon présente un marché du travail segmenté et la plupart des immigrants et immigrantes occupent des emplois dégradants, dangereux et difficiles (Schans, 2012), ou peu rémunérés et n'offrant pas de perspectives d'avancement (Sellek, 2001). Certains observateurs et certaines observatrices avancent toutefois que les travailleuses et travailleurs migrants ne sont aujourd'hui plus confinés à de tels emplois en raison de leur intégration à la quasi-totalité des secteurs de l'économie japonaise (Boulanger, 2014), ce qui peut s'expliquer en partie par la place accordée au travail migrant dit qualifié dans leur analyse et parce que les secteurs parmi lesquels les travailleuses et travailleurs migrants peuvent être employés ont été étendus depuis 2005 (Ford et Kawashima, 2013).

L'économie japonaise illustre bien les transformations du travail théorisées par Durand (2004), dont le développement, au cours des décennies de l'après-guerre, de marchés du travail segmentés. Ainsi, une caractéristique importante de l'économie et des marchés du travail japonais réside dans le fait qu'il existe une division entre les grandes et petites entreprises, les compagnies de grande taille pouvant externaliser la pénurie de main-d'œuvre par la sous-traitance ou la délocalisation (Sellek, 2001). Les propriétaires de petites et moyennes entreprises ont longtemps réclamé la possibilité d'avoir recours à une main-d'œuvre étrangère, mais ce n'est qu'en 2005 que les secteurs parmi lesquels les étrangères et étrangers peuvent travailler ont été étendus au-delà des compétences dites spécialisées, dans l'objectif d'accueillir certains groupes de travailleuses et travailleurs migrants moins qualifiés (Ford et Kawashima, 2013). Conformément au modèle de centrifugation, les travailleuses et travailleurs migrants, qui se situent à la périphérie du système productif et

³ En 2016, les industries dans lesquelles on retrouve le plus de travailleuses et travailleurs migrants au Japon sont la manufacture, qui emploie 31.2 % d'entre eux, suivie des services (14.2 %) (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2017a).

dont on souhaite augmenter les effectifs, sont employés à majorité dans de petites et moyennes entreprises, en particulier celles qui comportent 300 employés et employées ou moins⁴, dans lesquelles les conditions de travail sont réduites (Komai, 2001).

Quant à ceux et celles qui appartiennent à un réseau immigrant, une ethnicité ou un genre favorisés, tels que les hommes ou les individus de descendance japonaise, ils et elles sont capables d'obtenir des salaires plus élevés (Tsuda, 2011). Ils et elles peuvent aussi « performer » leur culture en l'instrumentalisant pour obtenir des gains, comme dans le cas de restaurants ou divertissements « ethniques » (Schans, 2012). Il leur est aussi possible de mettre en place des réseaux commerciaux transnationaux avec des partenaires dans le pays d'origine pour créer des opportunités d'entrepreneuriat (*Ibid.*). Parce que les travailleuses et travailleurs étrangers sont temporaires et poursuivent l'objectif de gagner un montant d'argent déterminé, ils et elles dépendent de réseaux sociaux immigrants pour trouver des emplois plus payants tout au long de leur séjour (Tsuda, 2011). La plupart des travailleuses et travailleurs migrants trouvent donc du travail à travers ces réseaux (Komai, 2001). De plus, le Japon est un pays où l'on retrouve d'importantes discriminations de genre et ethniques, notamment en ce que les employeurs et employeuses préfèrent fortement les travailleurs étrangers de sexe masculin et de descendance japonaise (Tsuda, 2011), et où les postes de direction et le système de promotion sont traditionnellement réservés aux hommes⁵ (Boulanger, 2014). La croissance du secteur des services a toutefois contribué à une féminisation d'une part de la main-d'œuvre migrante⁶ (Piper, 2003).

Les travailleuses et travailleurs étrangers sont strictement embauchés à titre de travailleuses et travailleurs irréguliers (*hi-seishain*), statut dans l'entreprise qui n'est pas admissible aux augmentations de salaire et aux avantages sociaux et bonus, comme le sont les employées et employés réguliers permanents japonais (Tsuda, 2011). La précarité de certains statuts, notamment de celui de travailleuse ou travailleur migrant étranger, assure une flexibilité à l'employeur ou à l'employeuse, qui peut recruter et congédier selon les fluctuations du marché et les besoins de l'entreprise en raison de la disponibilité de cette main-d'œuvre (Durand, 2004). C'est particulièrement le cas pour les nombreux travailleurs étrangers et nombreuses travailleuses étrangères recrutées et employées par les agences de placement. Ces agences ont longtemps existé au Japon et les travailleuses et travailleurs migrants ont graduellement remplacé les Japonais et Japonaises quand une main-d'œuvre temporaire et à temps partiel nationale ne suffisait plus à partir de la fin des années 1980 (Tsuda, 2011). Les compagnies japonaises « empruntent », pour des périodes limitées quand la production augmente, le nombre nécessaire de travailleuses et travailleurs étrangers, qui constituent ainsi une main-d'œuvre flexible et dispensable (Tsuda, 2011). Cette pratique illustre bien la relation entre le cœur et la périphérie du système productif qui est vécue

⁴ On retrouve 34 % des travailleuses et travailleurs migrants dans les entreprises de moins de 30 employés et employées, la catégorie qui en emploie le plus grand nombre, en 2016 (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2017a).

⁵ Par exemple, en 2014, le salaire mensuel moyen dans les établissements japonais d'au moins 30 employées et employés réguliers est de 455 000 Yen pour les hommes alors qu'il n'est que de 238 000 Yen chez les femmes (Statistics Bureau 2016b). La même année, alors qu'on retrouve 1 250 000 hommes dans des postes administratifs et de gestion, seulement 160 000 femmes occupent de tels postes (Statistics Bureau 2016b).

⁶ En décembre 2016, on retrouve 1 247 741 résidentes étrangères au Japon, pour 1 135 081 résidents étrangers (Ministry of Justice, 2017a).

quotidiennement sur les lieux de travail, où on retrouve des travailleuses et travailleurs aux employeuses et employeurs différents et aux statuts, rémunérations, conditions de travail et horaires fortement contrastés (Durand, 2004). Les agences sont préférées par les firmes japonaises parce qu'elles se chargent du recrutement, de l'hébergement, du transport, des assurances et des autres services (Tsuda, 2011). Une conséquence bien documentée de cette industrie de la migration, qui cherche aussi à réaliser des profits, est le coût élevé que les travailleuses et travailleurs doivent souvent payer pour obtenir le « privilège » de travailler au Japon (Bélanger et al., 2011). Les travailleuses et travailleurs étrangers qui sont embauchés directement par les compagnies japonaises font tout de même aussi partie d'une force de travail périphérique et dispensable, en ce qu'on leur offre généralement des contrats à court terme de six mois à un an (Tsuda, 2011).

On retrouve de nombreuses différences entre ce qui est écrit dans les contrats des travailleuses et travailleurs et la réalité des conditions de travail, en plus de cas de confiscation de passeport, de surveillance intense et de conséquences démesurées pour de mineures offenses (Bélanger et al., 2011). L'observation permanente des travailleuses et des travailleurs entraîne notamment l'adoption de certaines normes comportementales souhaitées (Durand, 2004). Tel que l'illustrent quelques exemples rapportés dans la section qui suit, le respect des normes est maintenu par la coercition, mais aussi par l'acquisition d'un cadre socialisé chez les travailleuses et travailleurs, et c'est pourquoi Durand propose le concept d'« implication contrainte ». De cette façon, le modèle de la centrifugation correspond aussi à un système de mobilisation des travailleuses et travailleurs (Durand, 2004). Dans le cas du travail migrant au Japon, certains observateurs et certaines observatrices ont de plus rapporté plusieurs cas de renvois soudains, salaires impayés, différences de salaire entre les travailleuses et travailleurs japonais et non-application de l'assurance compensation en cas d'accident de travail (Komai, 2001). Les immigrantes et immigrants qui ne possèdent pas la documentation requise se retrouvent souvent forcés d'intégrer le secteur irrégularisé, où l'emploi n'est pas stable et les travailleuses et travailleurs n'ont pas d'assurances, et où l'on retrouve souvent des salaires en dessous du salaire minimum légal (Schans, 2012).

L'organisation collective est difficile, notamment en ce qu'on assiste au Japon à un déclin du taux de syndicalisation dans les dernières décennies, qui est passé de 35.4 % en 1970 (Statistics Bureau, 2012) à 17.5 % en 2014 (Statistics Bureau, 2016b). Au cours des années 1990, la dérégulation du marché du travail s'accroît, entraînant une augmentation du nombre de travailleuses et travailleurs non réguliers précarisés, et depuis 1999, toutes les occupations peuvent être pourvues par des travailleuses et travailleurs temporaires, bien qu'ils et elles doivent être embauchés après un an de service (Mouer et Kawanishi, 2005). Selon Durand (2004), un effet important d'un tel élargissement du modèle de la centrifugation consiste en la réduction des coûts de production des biens et des services par l'augmentation de la part d'activités que les travailleuses et travailleurs de la périphérie réalisent, puisque cette main-d'œuvre est généralement moins chère et n'est pratiquement pas organisée syndicalement⁷. C'est le cas du travail migrant au Japon, en ce que les syndicats

⁷ Les travailleuses et travailleurs étrangers se trouvent de plus à majorité dans les petites et moyennes entreprises, où le taux de syndicalisation est faible (0.9 % en 2016 pour les entreprises de moins de 100 personnes, et 12.2 % pour les entreprises de 100 à 999 employés et employées) alors qu'il est de 44.3 % dans

japonais ont peu réagi aux changements récents et s'intéressent principalement à l'augmentation des salaires de leurs membres (Mouer et Kawanishi, 2005). Finalement, la position qu'entretiennent les syndicats japonais à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants est ambivalente puisqu'ils craignent que la venue de travailleuses et travailleurs supplémentaires ne détériore les conditions d'emploi de tous et toutes, en ce qu'une force de travail étendue permet d'ignorer les revendications syndicales pour de meilleurs salaires et conditions (Ford et Kawashima, 2013). Selon la thèse de Durand (2004), la centrifugation organise cette compétition permanente entre travailleurs et travailleuses et entre cœur et périphérie du système productif, et crée une main-d'œuvre redondante, par l'élargissement de la périphérie, comme le craignent les syndicats japonais.

3. Populations de travailleurs migrants non qualifiés

3.1 La diaspora *nikkeijin*

Au début du 20^e siècle, le Japon est un pays d'émigration, avant de devenir une destination pour les migrantes et migrants dans les deux dernières décennies alors que des citoyennes et citoyens étrangers de descendance japonaise sont rapatriés (Kondo, 2015). En 1908, une migration japonaise vers le Brésil a débuté (McKenzie et Salcedo, 2014). Depuis 1990, les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes *nikkeijin*, soit des Brésiliens et Brésiliennes de descendance japonaise, se sont vues accorder une quasi-résidence permanente (Mazumi, 2014; Kondo, 2015). En 1990, la révision de l'*Immigration Control and Refugee Recognition Act* permet aux individus de descendance japonaise et résidant à l'extérieur du Japon, jusqu'à la troisième génération, ainsi qu'à leurs époux ou épouses de descendance non japonaise, des visas renouvelables qui offrent un accès illimité aux marchés du travail japonais (McKenzie et Salcedo, 2014). Une telle « période d'essai », qui peut durer plusieurs mois ou années, est celle où les travailleuses et les travailleurs sont souvent les plus impliqués (Durand, 2004). Ainsi, l'offre de visas renouvelables peut être considérée comme une volonté de la part des autorités de prolonger cette période d'observation. Bien que ce statut de résidence soit officiellement expliqué comme permettant de visiter des proches au Japon, il serait né de l'intention cachée du gouvernement de régler les manques de main-d'œuvre persistant depuis la fin 1980 (Kondo, 2015). En 2015, ils et elles étaient 109 361 résidentes et résidents permanents brésiliens au Japon, en plus de 44 827 résidentes et résidents de long terme (Ministry of Justice, 2016).

Depuis les années 2000, les inégalités sociales n'ont cessé de croître au Japon (Mouer et Kawanishi 2005; LeBaron von Baeyer, 2015). On estime que le tiers de tous les travailleurs et travailleuses du Japon fait partie d'un précaire en emploi irrégulier, et que les plus vulnérables sont les jeunes, les femmes, les moins scolarisés, les hommes dans la cinquantaine et les migrantes et migrants étrangers (Allison, 2013). Les migrants et migrantes *nikkeijin* sont étrangères et la plupart, de sexe féminin, jeune ou de plus de 55 ans et peu scolarisée comparativement à la Japonaise et au Japonais moyens (LeBaron von Baeyer, 2015). Les Brésiliennes et Brésiliens arrivés au Japon à la fin des années 1980 et au début de 1990 y venaient à travers des agences de placement qui retenaient un pourcentage des salaires pour payer les billets d'avion, les contrats d'emploi et un endroit où vivre (*Ibid.*). Ils et elles

la grande entreprise qui occupe 1000 personnes ou plus la même année (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2017b).

ont maintenant recours à des amis ou membres de la famille qui travaillent déjà au Japon en ce qui concerne les billets d'avion ou un appartement, mais trouvent toujours du travail à travers des agences de placement, particulièrement lorsque la langue japonaise n'est pas suffisamment maîtrisée (*Ibid.*).

Les *Nikkeijin* sont généralement confinés au travail irrégulier, soit temporaire, à temps partiel ou contractuel, qu'ils et elles aient appris la langue japonaise ou pas et sans égard au nombre d'années vécues au Japon⁸ (*Ibid.*). Ceux et celles qui sont venues au Japon pour y travailler, et qu'on appelle *dekasegi* en opposition à leurs enfants nés au Japon, mais aussi ces enfants qui y ont grandi, occupent généralement des emplois non qualifiés (*Ibid.*). Plusieurs sont employés dans l'industrie automobile et du *care*⁹ (Roberts, 2008). Les hommes et les femmes *nikkeijin* occupent fréquemment les mêmes emplois dans les mêmes manufactures, mais les hommes gagnent de meilleurs salaires¹⁰ (Tsuda, 2011; LeBaron von Baeyer, 2015), ce qui est illégal selon la *Japan's 1985 Equal Employment Opportunity Law*, mais toutefois fréquent au Japon (LeBaron von Baeyer, 2015). De plus, les tâches qualifiées de « faciles », qui ne sont pas perçues comme étant particulièrement difficiles ou dangereuses, sont généralement considérées comme féminines et rémunérées à moindre salaire, une stratégie utilisée par les employeurs et employeuses pour maintenir une discrimination de genre entre les travailleuses et travailleurs migrants (*Ibid.*). Les femmes migrantes jouissent toutefois souvent d'une nouvelle indépendance sociale et financière (*Ibid.*). De plus, pour les mères monoparentales qui bénéficient de peu d'aide, d'une faible éducation et de peu de qualifications au Brésil, travailler au Japon permet de subvenir aux besoins de leurs enfants et d'elles-mêmes (*Ibid.*). À cet égard, nous considérons qu'il est important d'éviter certains écueils lorsqu'il est question du travail précaire, tels que la tendance à nier « certains plaisirs et satisfactions qui, justement, expliquent l'acceptation des conditions, même déplorables, faites aux travailleurs [et travailleuses] » (Durand, 2004 : 16). Sur des enjeux similaires, les discriminations en fonction de l'apparence physique constituent aussi une réalité fréquente, alors que certains et certaines se voient refuser un emploi à cause de leur apparence « ethnique » (LeBaron von Baeyer, 2015).

Les *Nikkeijin* font partie au Japon du précaire, en ce qu'ils et elles forment une sous-classe des marchés du travail japonais segmentés (*Ibid.*). Parce qu'ils et elles occupent des emplois non qualifiés pendant plusieurs années au Japon, sans acquérir de nouvelles compétences ou qualifications, leur mobilité sociale au Japon comme au Brésil est limitée ou réduite, peu importe leur classe sociale, profession et éducation originales (LeBaron von Baeyer, 2015). C'est pourquoi ils et elles peuvent être considérées comme faisant partie de la périphérie du système productif japonais, bien que plusieurs aient acquis le statut de résidence permanente ou la citoyenneté japonaise (Boulangier, 2014). La décision de rester à long terme ou de migrer à répétition au Japon n'est pas en fonction d'une meilleure

⁸ En 2016, 54.4 % des travailleuses et travailleurs originaires du Brésil au Japon sont contractuels ou d'agence (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2017a).

⁹ Près de la moitié d'entre eux et elles (49.6 %) sont employées dans la manufacture (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2017a).

¹⁰ À la fin des années 1990, les hommes immigrants pouvaient percevoir des salaires jusqu'à près de 40 % plus importants que leurs homologues féminines (Tsuda, 2011). En 2012, des différences de salaires en fonction du sexe étaient toujours évidentes dans les magazines et journaux de langue portugaise au Japon (LeBaron von Maeyer, 2015).

assimilation ou intégration avec le temps, mais pour atteindre ou maintenir une subjectivité de classe moyenne, avec ce que ça représente en matière de pouvoir d'achat, de sécurité personnelle et de confort matériel, et qui est difficile ou impossible d'imaginer atteindre au Brésil (LeBaron von Baeyer, 2015). Plusieurs ont dû retourner au Brésil à cause des conditions de travail précaires et difficiles, des opportunités professionnelles et d'éducation limitées, des problèmes de santé physique et mentale ou pour prendre soin de membres de la famille (*Ibid.*).

3.2 Hôtesse

Le Japon est un cas particulier de pays receveur de main-d'œuvre étrangère puisqu'il n'y a historiquement pas existé de demande pour des aides familiales (Piper, 2003). Une des seules catégories de visa offertes aux femmes asiatiques est celle du « divertissement », maintenant aussi utilisée par des femmes de l'Europe de l'Est et de l'Amérique du Sud (*Ibid.*). Cette catégorie de visa a été créée en 1981 en raison d'une forte demande pour du divertissement étranger, mais la majorité des femmes détenant ce visa ont été engagées comme hôtesse dans les bars (Roberts, 2008). Les visas de divertissement sont de court terme, et l'intention est qu'ils ne mènent pas à la résidence permanente (Piper, 2003). Plusieurs femmes, généralement dans la vingtaine, l'obtiennent à de nombreuses reprises et font ainsi des allers-retours entre le Japon et leur pays d'origine (Piper, 2003). Tel que l'a observé Durand (2004) du travail à la périphérie, et tout comme en témoigne le régime selon lequel sont admis au Japon les *Nikkeijin*, une telle « période d'essai » de durée limitée et où les travailleuses sont le plus impliquées peut contribuer à expliquer l'attrait des contrats de relative courte durée pour les autorités. Ces migrations circulaires constituent aussi une forme de contrôle social en ce que les travailleuses doivent adopter certaines normes comportementales si elles désirent revenir travailler au Japon.

Ces migrations engendrent toutefois des problèmes dans la communauté, notamment en ce que les migrantes sont souvent victimes de préjugés une fois de retour parce qu'elles sont étiquetées comme prostituées (Piper, 2003). C'est le cas des immigrantes originaires des Philippines, dont les homologues masculins sont embauchés pour travailler dans les manufactures ou dans la construction (Tsuda, 2011). En 2015, 37 155 personnes sont entrées au pays avec un visa de « divertissement », dont 3 306 étaient originaires des Philippines (Ministry of Justice, 2016). Chez les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes originaires des Philippines, il s'agit de la deuxième catégorie de visa de travail la plus importante (Ministry of Justice, 2016). Jusqu'à 2004, le statut le plus prévalent pour les étrangères et étrangers détenant une résidence basée sur l'emploi était celui de divertissement (Roberts, 2008; Kondo, 2015). Depuis, à travers des contrôles plus sévères de l'immigration, le nombre de ces artistes, dont plusieurs travaillaient en tant qu'hôtesse, a chuté, suite à l'attribution au Japon du statut de *Tier 2-Watch List* en matière de trafic international des femmes et des enfants par le *U.S. State Department* en 2004 (Kondo, 2015).

La tâche principale des hôtesse consiste en du *flirt* avec des hommes dans des établissements où l'on sert de l'alcool, qu'on nomme « clubs d'hôtesse »¹¹ (Parrenas, 2010).

¹¹ Bien que les « clubs d'hôtesse » occupent une part centrale de l'industrie japonaise du sexe, leurs services ne sont généralement pas de nature physique ou de prostitution. Il s'agit plutôt de conversations individuelles avec les clients, accompagnées d'un service de nourriture et de boissons alcoolisées. Il est toutefois admis que

Ces travailleuses ont généralement pour objectif de retourner au pays d'origine et d'améliorer leur vie aux Philippines en gagnant de l'argent au Japon. Ainsi, tout comme chez les femmes migrantes *nikkeijin*, et conformément à la thèse de Durand (2004), cette position en périphérie du système productif japonais peut aussi constituer un espace individuel d'autonomie, notamment en ce qu'elles y gagnent leur propre salaire. Une conscience du caractère temporaire de la migration façonne les attitudes et comportements, et favorise le maintien de liens avec les Philippines plutôt que l'établissement de racines au Japon. De façon similaire aux *Nikkeijin*, les hôtesse vivent de plus une expérience de ségrégation dans la société d'accueil, limitant leur intégration à ce qui est nécessaire à leur emploi. Elles apprennent les rudiments de la langue japonaise, ce qui plaît aux clients et augmente leurs chances de revenir au Japon comme travailleuses contractuelles, et n'interagissent qu'avec leurs clients et collègues. Elles sont aussi en situation de ségrégation en raison de leurs horaires de travail de nuit et du fait que leur travail est socialement stigmatisé, ce qui limite les interactions avec les Japonais et Japonaises et autres membres de la communauté migrante originaire des Philippines. On notera enfin que les institutions de la communauté ethnique des Philippines, à l'exception des églises, ignorent les besoins particuliers des hôtesse (Parrenas, 2010). Ce dernier aspect diffère de l'expérience des migrantes et migrants de descendance japonaise, qui bénéficient souvent d'un réseau social établi au Japon.

3.3 Foreign Training Internship Program

Le gouvernement japonais a introduit en 1993 le *Foreign Training Internship Program* (FTIP) (Satoshi, 2008). C'est toutefois en 1997 que la formule des dernières années, d'usage des migrants et migrantes pendant trois ans, a été établie (Bélanger et al., 2011; Mazumi, 2014). L'objectif mis de l'avant est d'encourager le développement de ressources humaines de façon à contribuer à l'avancement industriel d'autres nations, en faisant acquérir aux stagiaires la connaissance, les techniques professionnelles et les compétences de l'industrie et de la technologie japonaises (Satoshi, 2008; Schans, 2012; Mazumi, 2014). Le programme aurait toutefois plutôt été créé par le Japon pour remédier à un manque de main-d'œuvre non qualifiée (Sellek, 2001; Satoshi, 2008; Schans, 2012), généralement dans les petites et moyennes entreprises japonaises (Mazumi, 2014). Les stagiaires peuvent aussi être reçus par des organisations gouvernementales ou liées au gouvernement, ou par une entreprise qui fait venir les travailleuses et travailleurs de leurs succursales ou partenaires à l'étranger (*Ibid.*). L'entente dite de *Group Management*, où des petites et moyennes entreprises japonaises les reçoivent, dépasse toutefois en nombre les deux autres depuis 1998 et n'a cessé de croître dans les 20 dernières années¹² (*Ibid.*). Les étrangères et étrangers inscrits au programme, et détenant ainsi un visa de travail valide pour trois ans, constituent tout comme les *Nikkeijin* et les hôtesse une main-d'œuvre bon marché et travaillent dans de difficiles conditions (Satoshi, 2008; Kondo, 2015). Une fois la période « d'apprentissage » terminée, contrairement aux autres catégories de migrants et migrantes présentées, les stagiaires

certaines femmes étrangères, entrées au pays avec un visa de divertissement, sont forcées de se prostituer (Kamise, 2013).

¹² Depuis 1998, le nombre d'apprentis et apprenties reçues par des organisations gouvernementales est demeuré stable aux alentours de 15 000, alors qu'il était en 2009 d'environ 5 000 pour ceux et celles reçues par une entreprise à partir de partenaires à l'étranger et de plus de 45 000 pour l'entente de *Group Management* (Mazumi, 2014).

doivent retourner dans leur pays d'origine et n'ont pas la possibilité de revenir au Japon sous ce même statut légal (Mazumi, 2014). Les stagiaires peuvent être formées dans des manufactures, des jardins commerciaux, des champs, des fermes (Satoshi, 2008) et dans la transformation d'aliments, des industries à haute intensité de main d'œuvre où les conditions de travail et salaires sont déplorables¹³ (Mazumi, 2014). En 2009, 70 % des stagiaires techniques gagnent moins de 13 000 Yen par mois (JITCO, 2011), alors que le salaire mensuel moyen d'un homme travaillant en manufacture est de 31 510 Yen pour la même année au Japon, soit plus du double (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2010).

Puisque ces migrantes et migrants sont directement reçus par les employeurs et employeuses, de façon similaire aux hôtesse qu'on retrouve à travers le pays (Parrenas, 2010), ils et elles sont dispersées dans différentes régions du Japon (Mazumi, 2014). En 2014, 96 987 personnes sont entrées au Japon avec un visa de *Technical Intern Training*, dont 38 327 migrantes et migrants originaires de Chine, suivis de 32 652 migrantes et migrants vietnamiens (Ministry of Justice, 2016). Le troisième groupe le plus important est originaire des Philippines, au nombre de 9 918 (Ministry of Justice, 2016). Le nombre de personnes qui entrent au Japon avec un visa de stagiaire technique augmente chaque année et a plus que doublé depuis les années 2000¹⁴ (Satoshi, 2008). Ce phénomène est conforme au modèle de la centrifugation de Durand (2004), en ce que l'élargissement de cette périphérie du système productif permet la réduction des coûts de production de nombreux biens et services. Dans le régime d'immigration restrictive du Japon, le programme de travailleuses et travailleurs temporaires qu'est le FTIP est un important vecteur de migration¹⁵ (Mazumi, 2014).

Les stagiaires occupent une position précaire, parce qu'on les force à quitter le Japon en cas de congédiement (Satoshi, 2008). Ils et elles sont légalement liées à leur employeur ou employeuse, qui les menace parfois de les congédier si ils ou elles se plaignent (Bélanger et al., 2011). Ce risque illustre bien le fait qu'une observation permanente des travailleuses et travailleurs favorise l'adoption par ceux-ci des normes comportementales en vigueur et ce, non pas exclusivement par une coercition répétée mais aussi par une implication contrainte (Durand, 2004). Quelques exemples de problèmes quotidiens soulevés sont le fait d'être continuellement congédié puis embauché de nouveau, le non-respect des contrats, la violation des droits humains et la confiscation des passeports et cartes d'assurances (Satoshi, 2008). Les manufactures ne rémunèrent parfois pas les heures supplémentaires et font payer des frais pour aller à la salle de bain durant les heures de travail, ou pour avoir oublié de nettoyer son poste après son quart de travail (Satoshi, 2008). Conformément à ce qu'observe Durand (2004) du travail précaire, son encadrement conditionne la disponibilité des travailleuses et travailleurs, la productivité et la soumission à la hiérarchie. Dans le cas des stagiaires techniques, les opportunités d'heures supplémentaires rémunérées sont par exemple utilisées pour discipliner les travailleuses et travailleurs, étant offertes uniquement à ceux et celles qui démontrent leur obéissance à l'employeur ou employeuse (Bélanger et al., 2011). Une telle pratique exemplifie l'organisation de la flexibilité des travailleuses et

¹³ En 2016, le secteur manufacturier emploie 63.7 % des apprentis et apprenties (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2017a).

¹⁴ Le nombre de stagiaires techniques au Japon est passé de 134 228 en 2012 à 211 108 en 2016 (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2017a).

¹⁵ Cette catégorie comporte 19.5 % de tous les travailleurs et toutes les travailleuses migrants au Japon en 2016 (Ministry of Health, Labour and Welfare, 2017a).

travailleurs par la direction, qui préfère donner du travail aux personnes immédiatement disponibles (Durand, 2004).

Les syndicats ne réussissent pas à rejoindre les stagiaires parce qu'on interdit parfois à ces derniers de posséder des téléphones cellulaires et que leur courrier peut être ouvert et vérifié par leurs agences, ce qui empêche l'organisation ou l'action collective (Satoshi, 2008). Certains employeurs et certaines employeuses empêchent aussi les travailleuses et travailleurs de développer un réseau social en leur interdisant d'avoir des contacts avec l'extérieur de l'entreprise (Bélanger et al., 2011). Cette suppression de la résistance, particulièrement collective, aux mauvais traitements des employeurs et employeuses et à la fragmentation des marchés du travail constitue aussi un effet du modèle de la centrifugation selon Durand (2004).

Plusieurs viennent au Japon à travers des agences, qui requièrent un acompte de sécurité au prix exorbitant, pouvant atteindre 10 000 dollars américains (Satoshi, 2008). Cet acompte ne leur est pas rendu en totalité parce que la compagnie qui les envoie prend une commission aux alentours de 30 % (Satoshi, 2008). L'acompte de sécurité n'est aussi remboursé que si le travailleur migrant ou la travailleuse migrante termine son contrat et ne quitte pas son employeur ou employeuse (Bélanger et al., 2011), et constitue ainsi une forme de contrôle social pour favoriser la soumission à la hiérarchie (Durand, 2004). Les frais comprennent aussi les coûts liés à une formation pré-départ obligatoire, qui inclut des cours de langue et portant sur la loi, et les candidats et candidates doivent emprunter de l'argent à plusieurs personnes et organisations, à de hauts taux d'intérêt, pour couvrir toutes ces dépenses (Bélanger et al., 2011). Satoshi (2008) estime à environ 2 000 le nombre de ces travailleuses et travailleurs migrants qui chaque année ont quitté leur agence et sont devenus des immigrantes et immigrants sans-papiers faute de pouvoir rembourser les prêts contractés pour payer leur acompte de sécurité ou repayer d'autres frais des agences. Ces individus deviennent alors des travailleuses et travailleurs non qualifiés au bas de l'échelle dans des manufactures de petite taille qui offrent les pires conditions de travail (Satoshi, 2008). Contrairement à ce qu'avance Schans (2012) du travail illégal en deçà du salaire minimum, dans le cas de secteurs de nature dangereuse et toxique, qui oblige les employeurs et employeuses à offrir une compensation décente, on retrouverait plus d'opportunités de longues heures de travail et de meilleurs salaires (Bélanger et al., 2011).

Conclusion

Le Japon est un pays qui connaît une faible immigration et peu de diversité d'origines nationales. Les procédures d'immigration y sont strictes et il est difficile, pour un étranger ou une étrangère, de s'y établir à long terme. Bien qu'il n'existe pas de catégorie de visa officiellement destinée aux travailleuses et travailleurs migrants non qualifiés au Japon, ils et elles sont nombreux et nombreuses à y vivre et à y travailler, souvent dans des conditions difficiles. L'organisation du travail migrant dans le Japon contemporain s'inscrit aussi au sein d'un nouveau mode de production, notamment en tant qu'outils de mobilisation des travailleuses et travailleurs, dont le principal objectif consiste en la réduction des coûts par une gestion différenciée de la main-d'œuvre. Pour remédier aux problèmes du vieillissement de la population et au ralentissement de la croissance économique qui a perduré dans les dernières décennies, le gouvernement du Japon doit envisager de maximiser le potentiel de ces travailleuses et travailleurs et reconnaître leur contribution à la société japonaise. L'enjeu

est d'autant plus pressant que le pays souffre actuellement de la pénurie de main-d'œuvre la plus prononcée en un quart de siècle (The Japan Times, 15 octobre 2017). Finalement, une nouvelle loi encadrant le programme des stagiaires techniques entre en vigueur en novembre 2017 (Ministry of Justice et Ministry of Health, Labour and Welfare, 2017), leur permettant dorénavant l'accès à différents emplois dans les soins de santé et une meilleure protection face aux abus des employeurs et employeuses. Il sera pertinent de déterminer dans quelle mesure leur intégration à ce nouveau secteur pourra être interprétée à l'aune de la théorie de Durand, et quelles sont les difficultés rencontrées par ces travailleuses et travailleurs qui seront adressées par les nouvelles mesures et celles qui subsisteront.

Références

- AKASHI, Junichi (2014). « New Aspects of Japan's Immigration Policies: Is population Decline Opening the Doors? », *Contemporary Japan*, vol. 26, no 2, pp. 175-196.
- ALLISON, Anne (2013). *Precarious Japan*, Texas : Duke University Press, 248p.
- BÉLANGER, Danièle, Kayoko UENO, Khuat Thu HONG, et Emiko OCHIAI (2011). « From Foreign Trainees to Unauthorized Workers: Vietnamese Migrant Workers in Japan », *Asian and Pacific Migration Journal*, vol. 20, no 1, pp. 31-53.
- BOULANGER, Éric (2014). « La régulation des travailleurs étrangers au Japon et son contexte socioéconomique », *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, [<http://interventionseconomiques.revues.org/1839>], 11 août 2017.
- DURAND, Jean-Pierre (2004). *La chaîne invisible, travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris : Éditions du seuil.
- FORD, Michele, et Kumiko KAWASHIMA (2013). « Temporary Labour Migration and Care Work: The Japanese Experience », *Journal of Industrial Relations*, vol. 55, no 3, pp. 430-444.
- The Japan Institute for Labour Policy and Training (2017). « Statistical Indicators », *Japan Labor Issues*, vol. 1, no 2, p. 32.
- Japan International Training Cooperation Organization [JITCO] (2011). « Kenshūsei ginō jishū-sei no kōshū teate kenshū teate chingin jōhō ni tsuite [Training allowance / training allowance / wage information of trainees / technical interns] », *Japan International Training Cooperation Organization*, [<http://www.jitco.or.jp/stop/teate-chingin.html>], 1 octobre 2017.
- The Japan Times (15 octobre 2017). « Japan Tries to Adapt to Worst Labor Crunch in 25 Years with Technology », *The Japan Times*, [<https://www.japantimes.co.jp/news/2017/10/15/national/social-issues/japan-tries-to-adapt-to-worst-labor-crunch-in-25-years-with-technology/#.WfBZXIZpGRs>], 25 octobre 2017.
- KAMISE, Yumiko (2013). « Occupational Stigma and Coping Strategies of Women Engaged in the Commercial Sex Industry: A Study on the Perception of "Kyaba-Cula Hostesses" in Japan », *Sex Roles*, vol. 69, pp. 42-57.
- KOMAI, Hiroshi (2001). *Foreign migrants in contemporary Japan*. Melbourne : Trans Pacific Press, 230p.
- KONDO, Atsushi (2015). « Migration and Law in Japan », *Asia & the Pacific Policy Studies*, vol. 2, no 1, pp. 155-168.

- LEBARON VON BAEYER, Sarah (2015). *National Worlds, Transnational Lives : Nikkei-Brazilian Migrants in and of Japan and Brazil*. (Thèse de doctorat) New Haven : Département de philosophie de l'Université Yale, 343p.
- MALHAIRE, Loïc, et Yanick NOISEUX (2016). « Organiser les travailleurs d'agences : le cas de l'ATTAP », Article présenté au *Colloque Precarious work : Domination and resistance in the US, China and the World*.
- MAZUMI, Yusuke (2014). *How does labor migration occur in Japan? Policy and labor demand in the seafood processing industry*. (Thèse de doctorat) Oakland : Département de sociologie de l'Université de la Californie, 194p.
- MCKENZIE, David, et Alejandrina SALCEDO (2014). « Japanese-Brazilians and the Future of Brazilian Migration to Japan », *International Migration*, vol. 52, no 2, pp. 66-83.
- Ministry of Health, Labour and Welfare (2017a). « 'Gaikokujinkoyō jōkyō' no todokede jōkyō matome [Reporting situation of "Employment situation of foreigners" Summary] », *Ministry of Health, Labour and Welfare*, [<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000148933.html>], 1 septembre 2017.
- (2017b). « Rōshi kankei sōgō chōsa (rōdō kumiai kiso chōsa) [Labor-management relations comprehensive survey (labor union basic survey)] », *Ministry of Health, Labour and Welfare*, [<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/13-23.html>], 1 septembre 2017.
- (2010). « Heisei 21-nen chingin kōzō kihon tōkei chōsa (zenkoku) kekka no gaikyō [Wage structure basic statistical survey in 2009 (nationwide) Summary of results] », *Ministry of Health, Labour and Welfare*, [<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2009/index.html>], 1 octobre 2017.
- Ministry of Justice (2016). « Immigration Control Report 2016 », *Ministry of Justice*, [<http://www.immi-moj.go.jp/english/seisaku/index.html>], 7 avril 2017.
- Ministry of Justice et Ministry of Health, Labour and Welfare (2017). « Ginō jisshū seido un'yō yōryō [Technical Intern Training Program Operational Procedures] », *Ministry of Justice*, [<http://www.moj.go.jp/content/001222425.pdf>], 9 octobre 2017.
- MOUER, Ross, et Hirosuke KAWANISHI (2005). *A Sociology of Work in Japan*, Cambridge: Cambridge University Press, 324p.
- Nations Unies (2013). « International migration report 2013 », Department of Economic and Social Affairs, Population Division [http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/migration/migrationreport2013/Full_Document_final.pdf#zoom=100.], 21 mars 2017.
- NOISEUX, Yanick (2012). « Mondialisation, travail et précarisation : le travail migrant temporaire au cœur de la dynamique de centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques du travail », *Recherches sociographiques*, vol. 53, no 2, pp. 389-414.
- OHNO, Shun (2012). « Southeast Asian Nurses and Caregiving Workers Transcending the National Boundaries: An Overview of Indonesian and Filipino Workers in Japan and Abroad », *Kyoto Daigaku Tonan Ajia Kenkyujo*, vol. 49, no 4, pp. 541-569.
- PARRENAS, Rhacel Salazar (2010). « Homeward Bound: The Circular Migration of Entertainers between Japan and the Philippines », *Global Networks*, vol. 10, no 3, pp. 301-323.

- PIPER, Nicola (2003). « Wife or Worker? Worker or Wife? Marriage and Cross-Border Migration in Contemporary Japan », *International Journal of Population Geography*, vol. 9, no 6, pp. 457-469.
- ROBERTS, Glenda S. (2008). « Fewer Japanese, More Migrants? Immigration Frameworks and Policy Challenges », *Journal of Asia-Pacific Studies*, vol. 11, pp. 129-139.
- SATO, Hiroshi (2014). « How can ASEAN and Japan mutually benefit from ASEAN economic integration? », *International Labour Organization*, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_314225.pdf], 7 avril 2017.
- SATOSHI, Kamata (2008). « Japan's Internship Training Program for Foreign Workers: Education or exploitation? », *The Asia-Pacific Journal/Japan Focus*, vol. 6, no 7, n.p.
- SCHANS, Djamila (2012). « “Entangled in Tokyo” : Exploring diverse pathways of labor market incorporation of African immigrants in Japan », *African Diaspora*, vol. 5, no 1, pp. 73-89.
- Statistiques Canada (2016). « 150 Years of Immigration in Canada », Statistiques Canada, [<http://www.statcan.gc.ca/pub/11-630-x/11-630-x2016006-eng.htm>], 7 avril 2017.
- SELLEK, Yoko (2001). *Migrant Labour in Japan*, New York : Palgrave Macmillan, 261p.
- SOUSSI, Sid (2013). « Les flux du travail migrant temporaire et la précarisation de l'emploi : une nouvelle figure de la division internationale du travail ? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 8, no 2, pp. 145-170.
- Statistics Bureau (2016a). « Population estimates », *Statistics Japan*, [<http://www.stat.go.jp/english/info/news/20160420.htm>], 21 mars 2017.
- (2016b). « Statistical Yearbook 2016 - Chapter 19 Labour and Wages », *Statistics Japan*, [<http://www.stat.go.jp/english/data/nenkan/65nenkan/1431-19.htm>], 21 mars 2017.
- (2012). « Historical Statistics of Japan/Chapter 19 Labour and Wages », *Statistics Japan*, [<http://www.stat.go.jp/english/data/chouki/19.htm>], 21 mars 2017.
- TSUDA, Takeyuki (2011). « When Human Capital Does Not Matter: Local Contexts of Reception and Immigrant Wages in Japan », *GeoJournal*, vol. 76, no 6, pp. 641-659.