

Japon

20 ans de politiques de promotion de l'égalité hommes-femmes au travail

Misako ARAI, Sébastien LECHEVALIER *

L'inégalité au travail entre les hommes et les femmes est un problème bien connu du système d'emploi japonais. C'est un problème général que l'on rencontre dans presque tous les pays de l'OCDE, mais on peut légitimement se demander s'il n'y pas là une spécificité japonaise ou du moins une différence de degré, tant cette inégalité est importante. En effet, on peut résumer cette situation par les indicateurs suivants. Une première dimension est l'importance du différentiel salarial entre les hommes et les femmes, ces dernières gagnant en moyenne moitié moins que les premiers. Un second aspect concerne la participation des femmes au marché du travail, caractérisée par un cycle de vie fortement marqué : retrait de la vie active après le mariage et retour sur le marché du travail après l'éducation des enfants. Ces caractéristiques sont résumées par la fameuse courbe en M, dont il

importe de vérifier si elle est spécifique au Japon. Une autre dimension concerne les pratiques discriminatoires sur le lieu de travail : cela renvoie principalement à la situation des employées de bureau, les « OL » (« *office ladies* »), dont la principale fonction dans l'entreprise est souvent de servir le thé et plus généralement de rendre l'environnement de travail plus « agréable » aux collègues masculins. Enfin, une dernière caractéristique de l'emploi féminin au Japon est le comportement de retrait du marché du travail quand celui-ci se tend, ce qui est souvent convoqué comme une explication possible du faible taux de chômage.

Cette description correspond à une partie de la réalité. Une partie seulement car elle n'échappe pas à plusieurs défauts caractéristiques d'études comparatives intégrant le Japon. On ne parle pas ici des analyses centrées sur les aspects les plus

* Respectivement Ryukoku University et CEPREMAP – EHESS – Centre Japon.
Contact : marai@xmail.plala.or.jp et sebastien.lechevalier@ceprenmap.cnrs.fr
Cet article, centré sur les politiques publiques pour l'égalité des hommes et des femmes au travail, sera suivi d'un deuxième, à paraître dans le prochain numéro de *Chronique internationale de l'IRES* sur l'évolution paradoxale de la situation des femmes depuis le début de la crise (Arai, Lechevalier, 2004). Les auteurs tiennent à remercier Mmes Atsuko Ishii, Yuki Narita et Keiko Suehiro (ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être) pour leur aide à plusieurs moments de cette étude.

JAPON

anecdotiques et exotiques du système d'emploi japonais, popularisées dans un roman français récent au fort retentissement¹. En fait, le principal défaut de la description précédente est une forme d'anachronisme, qui résulte de l'absence d'analyse des évolutions en cours, reposant en partie sur le préjugé d'un système d'emploi japonais stable. Un autre défaut est la méconnaissance des politiques publiques (mais aussi des politiques spécifiques à certaines entreprises) qui ont été particulièrement actives dans ce domaine.

En effet, alors que dans beaucoup d'autres domaines on ne peut que constater l'absence de réforme et le décalage entre l'administration et le reste de la société, la question du travail des femmes a donné lieu à une politique spécifique de la part des pouvoirs publics depuis près de vingt ans. On peut en distinguer deux grandes étapes, la loi sur l'égalité des chances hommes-femmes dans le domaine de l'emploi en 1985, puis sa révision en 1997. L'évaluation de ces lois est donc pleinement d'actualité. En l'occurrence, la première d'entre elles est réputée avoir eu peu d'impact tandis que la seconde est apparue beaucoup plus ambitieuse et efficace. En outre, la promotion de l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail ne relève pas seulement de la législation ; elle concerne également la position des acteurs sociaux, entreprises et syndicats, ce qui nécessite également une évaluation.

Cette dernière remarque conduit à s'interroger sur la nature du problème du travail des femmes au Japon. C'est en

partie un problème de mentalité, d'intériorisation de normes sociales, mais seulement à la marge. C'est avant tout un problème social et économique, qui concerne la politique sociale de l'Etat mais aussi le fonctionnement des firmes. De ce point de vue, cela revient à se demander si la situation des femmes japonaises au travail relève d'une pure forme de discrimination sociale (associée à des formes de harcèlement) ou si elle s'inscrit dans la logique d'un système d'emploi, qui porte en lui, pour son bon fonctionnement, la nécessité de l'exclusion de certains groupes d'individus, même si, sous d'autres aspects, il est plutôt égalitaire.

Un état des lieux avant le début de la crise

Pour comprendre les ressorts des politiques de promotion de l'égalité hommes-femmes au travail, tout comme l'évolution contemporaine, il est important de dresser un tableau de la situation des femmes au travail, avant la mise en place des différentes mesures. Cela permet également de préciser et de nuancer la présentation synthétique qui a été faite précédemment.

Une féminisation inachevée du marché du travail

En 1992, au moment du début de la crise japonaise, le nombre de femmes actives est de 26,8 millions pour une population active de 65,8 millions, soit un pourcentage de 40,7 %. Quant au taux de participation féminine (pourcentage de femmes actives par rapport au nombre to-

1. Il s'agit bien sûr de *Stupeur et tremblements* d'Amélie Nothomb (Albin Michel, 1999), qui n'est pas en cause en tant qu'œuvre de fiction. Le problème apparaît quand ce livre est présenté comme un « document vérité » sur la situation des femmes dans l'entreprise japonaise, ce qu'il n'est pas, de toute évidence.

LES POLITIQUES D'EGALITE HOMMES-FEMMES AU TRAVAIL

tal de femmes en âge de travailler, c'est-à-dire âgées de 16 à 60 ans), il est d'environ 50 %.

Si on met en perspective historique l'évolution de ces deux ratios, on observe

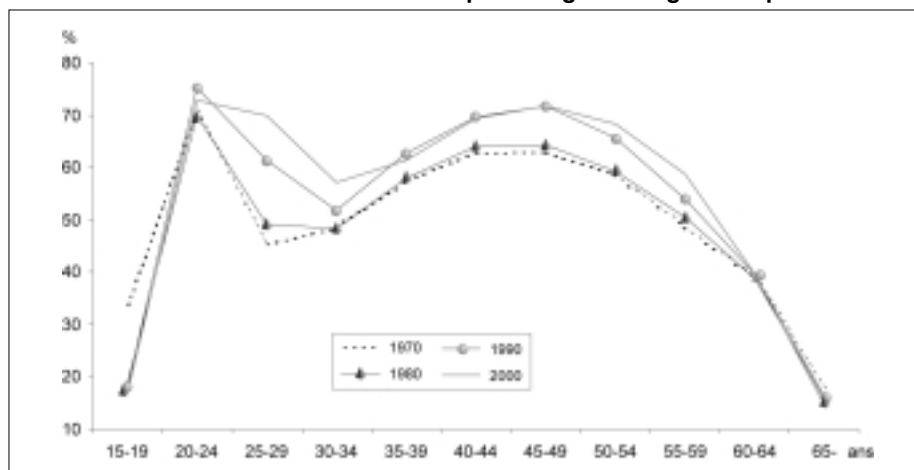
une grande stabilité depuis le milieu des années 1950 (tableau 1, lignes 1 & 2). Il faut cependant faire deux remarques. D'une part, on constate des fluctuations sensibles de ces deux indicateurs, le point

Tableau 1. Synthèse sur le travail des femmes au Japon

	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	1995	1998
1. Taux de participation de la main-d'œuvre (femmes)	56,7	54,3	50,6	49,9	45,7	47,6	48,7	50,1	50	50,1
2. Pourcentage de femmes parmi les actifs occupés	N/A	40,7	39,8	39,3	37,3	38,7	39,7	40,6	40,5	40,7
3. Pourcentage de salariées parmi les actives occupés	31,2	40,8	48,6	54,7	59,8	63,2	67,2	72,3	78,3	80
4. Nombre de femmes salariées (10 000)	531	738	913	1096	1167	1354	1548	1834	2048	2124
5. Pourcentage des salariées dans la population féminine totale de plus de 15 ans	15,6	21,9	24,3	27	26,9	29,5	31,8	35,4	37,9	38,5
6. Pourcentage de femmes parmi le total des salariés	N/A	31,1	31,8	33,2	32	34,1	35,9	37,9	38,9	39,6
7. Statut marital des salariées (%)										
a) Célibataire	65,2	63,2	50,3	48,3	38	32,5	31,3	32,7	33,5	33,4
b) Mariée	20,4	24,4	38,6	41,4	51,3	57,4	59,2	58,2	57,1	56,9
c) Divorcée ou veuve	14,3	12,5	11,1	10,3	10,8	10	9,6	9,1	9,4	9,6
8. Age moyen des salariées	N/A	26,3	28,1	29,8	33,4	34,9	35,5	35,7	36,5	37,2
9. Durée moyenne de service des salariées (années)	N/A	4	3,9	4,5	5,8	6,3	6,8	7,3	7,9	8,2
10. Différentiel de salaires hommes-femmes (base 100 = hommes)	N/A	42,8	47,8	50,9	55,8	53,8	51,8	49,6	51	51
11. Pourcentage de femmes parmi les employés à temps partiel	N/A	8,9	9,6	12,2	17,4	19,3	22	27,9	31,6	36,6
12. Pourcentage de femmes par les salariés syndiqués	30,8	28	30,9	29,4	29	24,6	22	18,3	17,2	15,8

Source : 1-7, 11 : Ministry of Public Management, Home Affairs, Posts and Telecommunications, « Labor Force Survey », « Population Census » ; 8,9 : Ministry of labor, « Basic Survey on Wage Structure » ; 10, 12 : Ministry of Labor.

Graphique 1a. Courbe en M. Evolution de la participation de la main-d'œuvre féminine par catégorie d'âge au Japon



Source : Ministry of Public Management, Home Affairs, Posts and Telecommunications, « Labor Force Survey ».

le plus bas étant atteint en 1975. Cela correspond en partie à l'impact des fluctuations de l'activité sur la participation féminine au Japon, mais pas seulement puisque le déclin a commencé dès les années 1950, qui correspondent à la période de plus haute croissance. D'autre part, derrière cette relative continuité et ces fluctuations se cache une profonde transformation, qui apparaît si l'on décompose ces chiffres globaux par catégories d'âge (graphique 1a). On voit ainsi qu'avant 1975, la baisse du taux de participation est essentiellement due à la chute de la participation féminine pour la catégorie 15-19 ans, liée à la scolarisation plus longue. En retour, la hausse du taux de participation après 1976 est principalement due à la montée de la participation de la catégorie 20-50 ans, ce qui contraste avec la baisse de la participation masculine depuis le début des années 1970. C'est en ce sens que l'on peut parler de féminisation du marché du travail japonais.

D'autres changements notables méritent d'être soulignés. Tout d'abord on assiste à une salarisation massive des femmes actives, le pourcentage de salariées passant de 31,2 % à 80 % entre 1955 et 1998, ce qui se traduit le déclin des catégories de travailleuses indépendantes et de travailleuses dans l'entreprise familiale. Ce mouvement de salarisation est général et concerne également les hommes, mais la rupture est plus forte dans le cas des femmes, étant donnée l'importance quantitative des deux catégories précitées jusqu'aux années 1970 (tableau 1 : lignes 3 à 6). Ensuite, l'âge moyen des femmes salariées augmente très sensiblement, passant d'environ 26 ans à plus de 37 ans entre 1955 et 1998 (tableau 1 : ligne 8). Cela correspond à un changement qualitatif très important, qui apparaît également quand on se concentre sur le statut familial (tableau 1 : ligne 7) : le pourcentage de femmes mariées parmi les femmes qui travaillent augmente très fortement tandis que celui des femmes céli-

LES POLITIQUES D'EGALITE HOMMES-FEMMES AU TRAVAIL

bataires diminue. Cela ne signifie en aucun cas que le taux de mariage augmente¹. Cela renvoie plutôt à un changement profond de l'offre de travail des femmes, puisqu'il devient de plus en plus courant pour une femme de travailler quand elle est mariée.

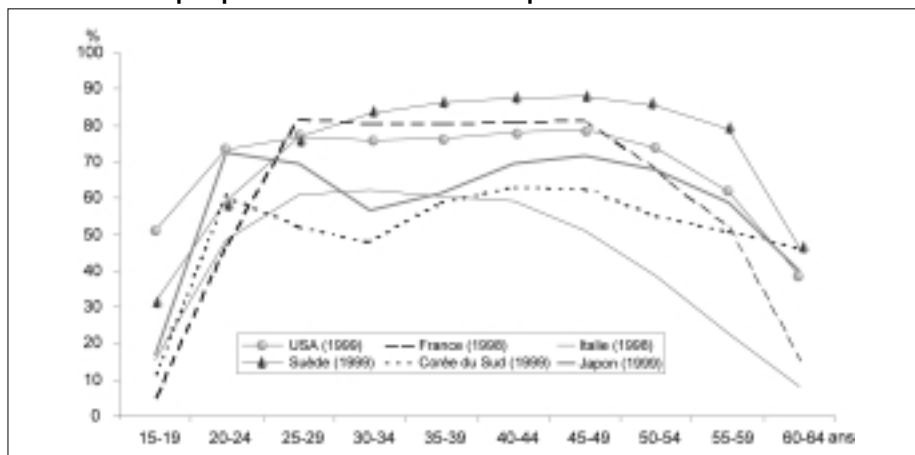
Il faut cependant relativiser cette évolution, puisque la participation des femmes sur le marché du travail reste caractérisée par un cycle de vie fortement marqué. Le graphique 1a décrit la participation des femmes japonaises sur le marché du travail suivant l'âge par la fameuse courbe en M. On observe en effet deux pics de participation pour les 20 – 24 ans et pour les 40-49 ans et un point bas de participation pour la catégorie 25 – 34 ans. Cette période correspond approximativement au moment du mariage et de la naissance du premier enfant, ce qui entraîne un retrait de la vie active, avant un retour ultérieur sur le marché du travail, correspondant à l'achèvement de l'éducation des enfants. Bien sûr, un tel profil n'est pas sans conséquence sur la carrière, le salaire et le type d'emploi occupé par les femmes, comme on le verra plus loin. On constate une permanence de cette forme, jusqu'à aujourd'hui. Toutefois, on peut noter à la fois un déplacement vers la droite (le moment du mariage et du premier enfant étant de plus en plus tardif) et une élévation du niveau de participation pour toutes les catégories d'âge, particulièrement marquée pour la catégorie 25-34 ans (et plus généralement pour la catégorie 20-50 ans), ce qui cor-

respond à la baisse du nombre d'enfants par femme et au fait que de plus en plus de femmes continuent à travailler après avoir eu un enfant.

En comparaison internationale, il apparaît que la participation moyenne des femmes japonaises d'un peu plus de 50 % est équivalente à ce que l'on observe au Royaume-Uni et supérieure à celle constatée en France et en Allemagne, l'exception étant ici les Etats-Unis avec une participation de l'ordre de 60 %. Cependant, le taux de participation moyen (hommes et femmes) au Japon est l'un des plus élevés au monde, après les Etats-Unis, et le différentiel suivant le sexe y est le plus marqué, de l'ordre de 20 points, alors qu'il est respectivement de 15, 12 et 10 points en Allemagne, au Royaume-Uni et en France (Bureau international du travail, diverses années). Quant à la forme de la courbe en M, ce n'est pas une spécificité japonaise, puisque l'on observe également ce phénomène en Corée (graphique 1b). De plus, cette forme était également observée au Royaume-Uni et aux Pays-Bas après-guerre et a disparu progressivement, parallèlement à la féminisation de la main-d'œuvre (Koike, 1995). La question est alors de savoir si la participation des femmes japonaises va connaître une évolution identique ou bien s'il y a une singularité japonaise en la matière. Le fait qu'une telle forme en M n'existait pas avant-guerre conduit à privilégier la première hypothèse.

1. Celui-ci diminue au contraire depuis les années 1970, passant de 10 femmes pour 1 000 en 1970 à environ 6 pour 1 000 à la fin des années 1990. Sur la même période, le taux de divorce passe de 0,9 à 2 pour 1 000 (alors qu'il est respectivement de plus de 4,5 et de plus de 3 pour 1 000 aux Etats-Unis et en Grande-Bretagne dans les années 1990).

Graphique 1b. Courbe en M. Comparaison internationale



Sources : Ministry of Public Management, Home Affairs, Posts and Telecommunications, « Labor Force Survey » (Japon,2000) ; BIT (2000), « Year Book of Labor Statistics » (autres pays).

L'inégalité hommes-femmes au cœur du compromis toyotiste

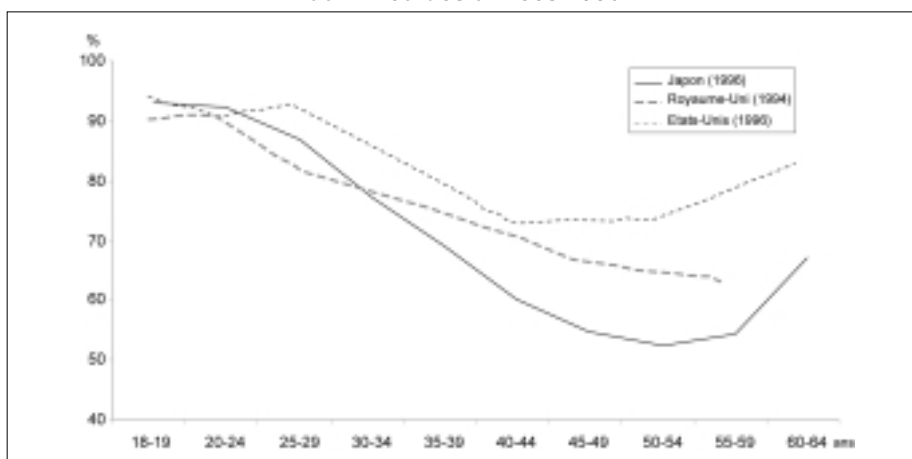
Le différentiel de salaire suivant le sexe est un indicateur privilégié de l'inégalité hommes-femmes. Cette forme d'inégalité n'est pas propre au Japon mais y apparaît particulièrement marquée, par rapport à d'autres pays. Ainsi, si on prend comme référence les statistiques du Bureau international du travail (BIT), ce différentiel est généralement compris entre 70 et 80 % pour les pays développés¹. Au Japon, ce différentiel est variable suivant la source utilisée, entre 50 % (tableau 1, ligne 10) et 60 % au début des années 1990, mais toujours plus important que dans les autres pays. De plus, il n'a que faiblement diminué dans le temps, passant de 43 % en 1960 à 50 % environ au début des années 1990. Plus précisément,

le différentiel s'est réduit dans les années 1960 et dans la première moitié des années 1970, au moment où le marché du travail était marqué par une situation de rareté de main-d'œuvre, pour croître de nouveau à partir du milieu des années 1970 (tableau 1, ligne 10).

Ces résultats, correspondant à des chiffres moyens, ont été abondamment critiqués, à juste titre. En effet, l'image de l'inégalité salariale hommes-femmes au Japon change sensiblement si, une fois de plus, on procède à une analyse par catégories d'âge (graphique 2). Le différentiel de salaire est faible pour la tranche d'âge 20-29 ans et est approximativement le même dans tous les pays. La spécificité japonaise apparaît à partir de la tranche d'âge suivante (30-39 ans), où l'on observe un décrochage entre la progression du salaire des hommes et celui des fem-

1. Ce différentiel est calculé à partir d'une base 100 fictive pour les salariés hommes. Ainsi, plus le pourcentage est faible, plus le différentiel est élevé. Au milieu des années 1990, ce différentiel est de 80 % en France, de 75 % environ aux Etats-Unis et en Allemagne, de 71 % au Royaume-Uni et d'environ 60 % en Corée (BIT).

Graphique 2. Comparaison des différentiels de salaire hommes-femmes suivant l'âge entre le Japon, les Etats-Unis et le Royaume-Uni au milieu des années 1990



Sources : Ministry of Public Management, Home Affairs, Posts and Telecommunications, « Labor Force Survey » (Japon, 2000) ; BIT (2000), « Year Book of Labor Statistics » (autres pays).

mes. De façon nette, ce décrochage correspond à la partie de la courbe en M, qui décrit le moment où beaucoup de femmes quittent leur emploi pour élever leurs enfants, avant de revenir travailler plus tard. Plusieurs enquêtes ont montré que le mariage et le fait de s'occuper des enfants sont les principales raisons pour lesquelles les femmes quittent leur travail, en particulier entre 25 et 34 ans. Chacune d'elles pèse 5 fois plus que les conditions de travail elles-mêmes d'après le *Basic Survey on Employment Status* (ministère du Travail, 1992).

Cette dernière remarque conduit à mettre au cœur de l'analyse la question de la conciliation de la vie professionnelle et

de la vie familiale. Plus généralement, la question se pose d'expliquer la permanence de ce différentiel salarial entre les hommes et les femmes. On peut le relier au fait que la durée de la relation d'emploi des femmes dans une firme donnée est plus faible que celle des hommes. Ainsi, entre 1970 et 1992, la durée moyenne de la relation d'emploi des femmes a certes fortement augmenté, en passant de 4,5 années à 7,4 années (+ 64,4 %), mais dans le même temps ces chiffres sont passés de 8,8 à 12,5 années (+ 42 %), pour les hommes (tableau 2). Ce n'est pas sans conséquence dans un système d'emploi où l'ancienneté joue un rôle important dans la fixation du salaire.

Tableau 2. Evolution de la durée de la relation d'emploi chez les travailleurs réguliers. Comparaison hommes-femmes

	Hommes (années)	Femmes (années)	Différentiel (%)
1970	8,8	4,5	51
1992	12,5	7,4	59
2000	13,3	8,8	66

Source : Ministry of Labor, « Basic Survey on the Labor Structure ».

JAPON

Le problème revient alors à expliquer le différentiel de sécurité d'emploi. On rejoint là un débat très classique. Selon une première perspective, celle de la discrimination statistique, le taux de séparation des femmes de l'entreprise est intrinsèquement plus élevé que celui des hommes, dans un contexte institutionnel et social donné, en relation avec la maternité ou l'obligation de suivre l'époux en cas de déplacement de ce dernier pour des raisons professionnelles. Cela justifie le fait que les entreprises investissent moins dans leur capital humain. Selon une seconde perspective, cette inégalité correspond à une pure discrimination sexuelle : dans ce cas, c'est la médiocrité des perspectives de carrière au sein de l'entreprise qui explique que le taux de séparation des femmes soit effectivement plus élevé.

Ces débats théoriques ont eu une influence pratique sur la politique des pouvoirs publics japonais visant à réduire l'inégalité entre les hommes et les femmes au travail.

Les politiques de l'Etat et des entreprises en faveur du travail des femmes

Pour comprendre l'importance et la nouveauté de l'action des pouvoirs publics depuis le milieu des années 1980, il est utile de se référer au contexte d'après-guerre. La vision du travail des femmes qui domine alors au Japon est celle d'une contradiction entre leur rôle productif et leur rôle du point de vue de la reproduction de la force de travail, au sein de la famille. Pour faire simple, jusqu'au milieu des années 1990, les pouvoirs publics ont eu tendance à privilégier la seconde composante, dans le cadre de la conception de la « société de bien-être à la japonaise » – dont la division sexuelle

du travail est une composante essentielle – qui se distingue à la fois de l'Etat-Providence britannique et de la social-démocratie nord-européenne. Cela se traduit notamment par la forte réticence du parti au pouvoir, le Parti libéral démocrate (PLD), à développer une protection sociale publique, qui aurait sans doute contribué à affaiblir le modèle corporatiste et la division sexuelle du travail (Thomann, 2004). Un des objectifs est de limiter la pression fiscale reposant sur les entreprises, conformément aux souhaits du patronat.

Les fondements économiques de la politique de réduction des inégalités

Dans le contexte de crise depuis le début des années 1990, la question sociale se pose différemment et conduit à envisager la mise en place d'un filet de sécurité sociale au niveau national (Lechevalier, 2001). Ce point constitue un élément important du changement de contexte dans lequel va prendre place la politique en faveur des femmes.

Un autre aspect essentiel est le cadre légal du travail des femmes, constitué par le code du travail de 1947, qui va être modifié à partir du milieu des années 1980 (Thomann, 2004). Un certain nombre d'articles de ce code du travail visaient en effet à donner une place particulière à la femme dans le but de protéger sa « vocation » de mère. Etait ainsi limité le nombre d'heures supplémentaires pour les femmes ; était interdit le travail de nuit ; étaient prévues six semaines de congés payés avant et après la naissance de l'enfant. Ces différentes mesures, marquées par une idéologie familialiste, furent avancées par les entreprises comme autant d'obstacles à la promotion des femmes au même titre que les hommes.

LES POLITIQUES D'EGALITE HOMMES-FEMMES AU TRAVAIL

Pourtant, la première loi de 1985 pour la promotion de l'égalité des hommes et des femmes au travail ne s'attaque pas à cet aspect. Cette loi est marquée par la vision du Bureau des femmes (*Women's Bureau*), qui est influencée par certaines analyses théoriques présentées précédemment. En l'occurrence, c'est la vision de la protection contre les discriminations qui l'a emporté face à la vision de l'égalité de traitement. On a également retenu de cette loi son caractère très peu contraignant. On a notamment souligné que la mesure phare consistait en une invitation à cesser toute forme de discrimination et non pas en une interdiction... En dehors de la vision du Bureau des femmes, cela s'explique largement par le fait que cette loi est le résultat d'un large compromis et par les spécificités du droit du travail japonais (Hanami, 2000).

Contrairement au milieu des années 1980, la fin des années 1990 est marquée de ce point de vue par un véritable tournant. D'une part, en 1994, le gouvernement met en place un « comité de réflexion pour une société de participation conjointe des hommes et des femmes », auquel, pour la première fois, sont conviées des associations et des militantes féministes. Le travail de cette commission débouche sur une loi cadre pour une société de participation conjointe des hommes et des femmes, votée en 1999 (*Danjo kyôdô sankaku shakai kinhon hô*) (Thomann, 1994 ; Osawa, 2000). A cette loi cadre, dont le champ d'application est très large puisqu'elle concerne non seulement l'emploi mais aussi la participation des femmes à la vie politique, s'ajoute une autre loi, très importante, la révision de la loi de 1985 sur l'égalité des chances hommes-femmes (votée en 1997 et mise en application en 1999). Les principales « innovations » sont l'interdiction de la

discrimination (en lieu et place de l'exhortation à ne pas y recourir) et la référence explicite au problème du harcèlement sexuel. D'autre part, les pouvoirs publics ont conduit une réforme du code du travail en 1999. Celle-ci met fin à l'interdiction concernant le travail de nuit et aux restrictions sur les heures supplémentaires pour les femmes. Ces mesures, dont l'impact en terme de bien-être pour les femmes est bien sûr discutable, visent à lever des obstacles qui empêchaient de mettre les femmes sur un pied d'égalité avec les hommes.

Des mesures pour réconcilier vies professionnelle et familiale

Parmi les mesures politiques en faveur des femmes au travail, il importe de mettre à part celles relatives à la question de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, dont on a vu précédemment l'importance. Ce problème est traité à la fois par les pouvoirs publics au niveau institutionnel et par les entreprises.

Les pouvoirs publics japonais ont en effet pris un certain nombre de mesures visant à réconcilier famille et travail (Araki, 1998 ; Imada, 1996). On peut ainsi citer le renforcement du système de congé maternité (1991) institué initialement par le Code du travail de 1947, la loi de 1992 sur le congé parental, le programme de construction de crèches (1994), la mise en place du congé familial (1995 puis 1999) et les procédures de réemploi incorporées directement dans la loi sur l'égalité des chances hommes-femmes dans le domaine de l'emploi (1997).

Certaines firmes ont également adopté des politiques spécifiques, favorisant une forme de « flexibilité fonctionnelle ». Cette dernière prend en compte les besoins des firmes en terme de flexibilité

JAPON

mais aussi les attentes et les besoins de la main-d'œuvre féminine, qui ne sauraient se limiter au temps partiel. Sont ainsi introduits des systèmes d'horaire flexible, répondant aux exigences des mères de famille, ou des possibilités étendue des congés maternité. Certains auteurs n'hésitent pas à analyser ces différentes mesures comme la manifestation de l'émergence d'un modèle de « *family friendly firms* », dont un exemple souvent cité est NEC, pionnière en matière de congé parental, ce qui constitue un droit fondamental pour les femmes qui ne souhaitent par interrompre leur carrière (Imada, 1997).

La position des partenaires sociaux et la politique des firmes

Ce dernier point conduit à préciser la position des partenaires sociaux. Il est clair que ce ne sont pas ces derniers, qui ont joué un rôle moteur dans la politique d'égalité des chances, tant les syndicats se sont montrés peu impliqués (Kumazawa, 1996). Quant au patronat, sa position n'a pas été exempte de contradictions, entre le besoin de faire appel à la main-d'œuvre féminine et une représentation très conservatrice de la société, dominée par l'image de la mère de famille. Plus que les déclarations d'intentions du Nikkeiren, la principale association des employeurs jusqu'à une date récente, ce qui compte ici ce sont les pratiques de discriminations sur le lieu de travail.

Quoiqu'il en soit, on peut voir dans la loi de 1985 l'influence du Nikkeiren. L'intérêt de ce dernier est d'offrir des carrières à des femmes particulièrement motivées pour pallier les besoins ponctuels des entreprises, sans ouvrir de perspectives généralisées de carrières à l'ensemble des femmes, ce qui est jugé alors comme susceptible de déstabiliser le système de gestion de l'emploi à la japonaise. La fai-

blesse de cette loi peut donc s'expliquer en partie par l'influence traditionnelle du Nikkeiren dans les initiatives du gouvernement japonais. En revanche, l'opposition du patronat à la révision de cette loi en 1997 a été dépassée, ce qui peut s'interpréter comme un tournant (Chan-Tiberghien, 2004).

Ceci dit, on doit souligner des différences sensibles suivant les firmes, notamment en fonction des secteurs. Les entreprises de l'électronique ont, dans l'ensemble, la réputation de mieux traiter les femmes (Weathers, 2002). La carrière d'ingénieur système a ainsi constitué une voie privilégiée pour certaines femmes. De fait, le nombre de cols blancs femmes dans ce secteur a sensiblement augmenté depuis le milieu des années 1980.

A l'origine des lois, pression externe ou jeu politique interne ?

On retiendra de ce qu'il est convenu d'appeler aujourd'hui la « décennie perdue », c'est-à-dire de la période de crise commencée au début des années 1990, une forme d'impuissance des pouvoirs publics, dont la politique s'est avérée en profond décalage avec l'évolution structurelle de l'économie (Yoshikawa, 2000). Comme on vient de le voir, ce n'est pas le cas pour la politique d'égalité hommes-femmes. Cette dernière ne concerne pas que la question du travail. Elle s'inscrit dans un mouvement plus large visant la place des femmes dans la société (avec notamment la « première loi fondamentale sur l'égalité des sexes » ou la légalisation de la pilule contraceptive en 1999). D'où l'importance de la question de l'origine de cette action des pouvoirs publics en la matière.

Sur ce point, deux vues s'opposent. D'un côté, certains auteurs soulignent que

la plupart des lois sociales à mettre sur le compte de la politique du PLD ont été votées sous la pression de la concurrence du parti socialiste (Thomann, 2004), mais aussi comme le résultat d'une activité bureaucratique, dans laquelle le bureau des femmes du ministère du Travail (*rodosho joseikyoku*) a joué un rôle important. D'un autre côté, plusieurs auteurs soulignent l'importance de la pression extérieure (voir notamment Chan-Tiberghien, 2004).

Cette dernière vue est largement fondée. Le rôle de la pression extérieure (*gaiatsu*) dans la politique japonaise correspond à l'analyse classique, qui concerne une gamme très étendue de problèmes. De fait, dans le cas qui nous intéresse ici, le Japon a signé en 1980 la convention concernant l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée par les Nations Unies en 1979. La loi de 1985 répond à la mise en conformité, au moins formelle, avec cette convention. De plus, on doit noter l'importance des grandes conférences internationales, comme celle qui s'est tenue à Pékin en 1995, qui ont été mobilisées par les réseaux domestiques pour redéfinir la façon de poser le problème du travail des femmes. Elles ont eu en particulier une influence réelle sur les fonctionnaires en charge de ces questions, dont certains ont participé à ces conférences (Chan-Tiberghien, 2004).

Une autre preuve de l'influence extérieure, en l'occurrence anglo-saxonne, est l'importance attachée au thème du harcèlement sexuel. Il n'est pas question ici de nier l'importance du phénomène au Ja-

pon, mais juste de constater que c'est un thème nouveau, qui, dans le cadre de la loi de 1997, est abordé en s'inspirant directement du titre VII des *Civil Rights* américains de 1964, relatif au harcèlement sexuel.

Cette vue, qui accorde une place capitale à la pression extérieure, est donc légitime, mais en partie seulement. En effet, la pression extérieure a certes eu un impact en contribuant à modifier des compromis internes antérieurs, mais elle n'a pas eu d'effet direct sur l'élaboration de la loi. On peut faire ici une comparaison avec la politique publique des années 1960, qui a visé à réduire le différentiel de salaire suivant la taille des firmes, dont un rapport publié en 1957 avait souligné l'importance spécifique au Japon, par comparaison avec d'autres pays avancés (Lechevalier, 2003). Le plus important est le jeu interne qui se met alors en place et au sein duquel les références extérieures passent au second plan. Ce n'est pas de peu d'importance pour comprendre la forme de la loi et son impact. En l'occurrence, le rôle majeur a été joué par le ministère du Travail et en particulier par le Bureau des femmes, en charge de la conception et de la rédaction du texte (Hanami, 2000)¹. Si les influences extérieures ont pu jouer dans la première, la dernière a été strictement limitée par le cadre bureaucratique et politique interne, d'où son caractère parfois décevant, en particulier pour les observateurs extérieurs.

Pour finir, il importe de souligner que, quelle que soit l'origine de ces lois, elles ne peuvent avoir un impact que si les acteurs en prennent acte et sont convain-

1. Ce bureau joue toujours un rôle important à travers la réalisation d'un rapport annuel sur le travail des femmes au Japon (*White Paper on Working Women*).

JAPON

cus de leur légitimité. C'est ce point qui est développé maintenant.

Quel a été l'impact des lois de 1985 et 1997 ?

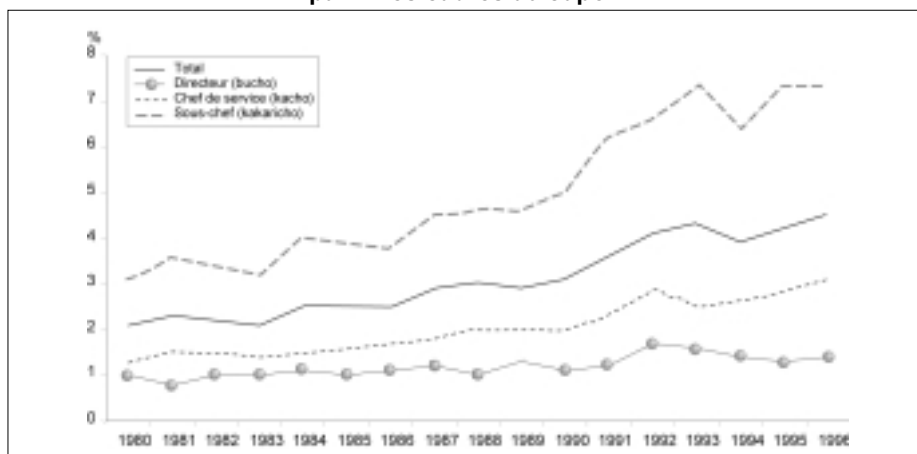
Dans l'ensemble, l'impact de la loi de 1985 a été limité. Son évaluation a fait l'objet d'un vif débat, en particulier en ce qui concerne une mesure phare, l'introduction d'une gestion des ressources humaines à deux « voies » (*fukusengata jinji kanri seido*) par les entreprises en réponse aux exigences de la loi de 1985. Théoriquement, les femmes ont ainsi le choix entre une « voie » avec carrière et une « voie » sans carrière, la première impliquant un investissement personnel très important de la part du salarié. Pour certains analystes, cette innovation institutionnelle a eu un impact, même limité. On observe ainsi une augmentation du pourcentage de femmes parmi les cadres entre le début des années 1980 et le milieu des années 1990, ce pourcentage faisant plus que doubler (graphique 3). Cependant, ces chiffres, tant en pourcentage qu'en

nombre absolu restent faibles, surtout dans une perspective de comparaison internationale. Ainsi, si on adopte la définition large de l'encadrement du Bureau international du travail, les femmes représentent 8,2 % des cadres du Japon au milieu des années 1990, contre 42,7 % aux Etats-Unis, 33 % au Royaume-Uni et 25,6 % en Allemagne, seule la Corée faisant moins bien que le Japon avec 4,4 % (BIT, 1996).

Si la loi de 1985 a eu peu d'effets c'est qu'elle n'a pas pu créer un environnement incitatif qui aurait mis les femmes sur le même plan que les hommes, du point de vue de la capacité productive, critère essentiel aux yeux des employeurs. La principale raison de la différence homme-femme de ce point de vue est l'interruption de carrière dont on a précédemment souligné l'importance dans l'analyse du cycle de vie de la participation des femmes au marché du travail (courbe en M). Or la loi ne s'attaque pas à ce point.

Quant à l'évaluation de l'impact des lois des années 1990, elle fait l'objet de

Graphique 3. Evolution du pourcentage de femmes parmi les cadres au Japon



Source :Ministry of Labor, Basic Survey on Wage Structure.

LES POLITIQUES D'EGALITE HOMMES-FEMMES AU TRAVAIL

débats. C'est essentiellement dû au fait que les conditions sur le marché du travail ont radicalement changé : en l'occurrence, à une situation de rareté de main-d'œuvre à la fin des années 1980 a succédé une situation de sureffectifs et de crise. Si la situation des femmes japonaises sur le marché du travail a changé – dans un sens à déterminer – c'est peut-être plus sous l'impact des transformations du marché du travail que de ces lois. Il importe donc d'étudier cette crise du marché du travail qui s'ouvre au début des années 1990. Plus généralement, l'évaluation de la politique publique nécessite de prendre en compte d'autres aspects, c'est-à-dire de faire la part entre les évolutions structurelles – comme la montée de l'emploi tertiaire, *a priori* plus favorable à l'emploi féminin – et des évolutions qui sont directement liées aux politiques mises en œuvre depuis le milieu des années 1980 – fin de certaines pratiques discriminatoires notamment¹.

A ce stade, il est toutefois possible de faire un bilan de ces politiques. Si elles peuvent apparaître insuffisantes ou incomplètes, il n'en est pas moins vrai qu'elles dénotent une véritable prise de conscience politique et un volontarisme peu courant dans la politique sociale de l'Etat japonais. Mais ce dernier n'a pas encore résolu la contradiction entre deux dimensions du rôle social qu'il attribue aux femmes, la participation à la production, et la reproduction de la force de travail. Il se peut que certaines femmes, par le changement de leur comportement, aient déjà fait leur choix.

Sources :

Arai Misako, Lechevalier Sébastien (2004), « Japon. Les femmes sont-elles les gagnantes relatives de la crise sur le marché du travail ? », à paraître dans *La Chronique internationale de l'IRES*, mars.

Araki Takashi (1998), « Recent Legislative Developments in Equal Employment and Harmonization of Work and Family Life in Japan », *The Japan Labour Bulletin*, Vol. 37, n°04.

Bureau international du travail (diverses années), *Year Book of Labour Statistics*.

Chan-Tiberghien Jennifer (2004), « Gender and Human Rights Politics in Japan : Global Norms and Domestic Networks », *Stanford University Press*, à paraître.

Hanami Tadashi (2000), « Equal Employment Revisited », *The Japan Labour Bulletin*, Vol. 39, n°1.

Imada Sachiko (1997), « Work and Family Life », *The Japan Labour Bulletin*, Vol. 36, n°08.

Imada Sachiko (1996), « Female Labor Force After the Enforcement of the Equal Employment Opportunity Law », *The Japan Labour Bulletin*, Vol. 35, n°08.

Kimoto Kimiko (1995), *kazoku, gender, ki-gyō-syakai* [Famille, genre et société d'entreprise], Minerva shobo (en japonais).

Koike Kazuo (1995), *The Economics of Work in Japan*, LTCB Library Foundation.

Kumazawa Makoto (1996), *Portraits of the Japanese Workplace. Labor Movements, Workers and Managers*, WestviewPress.

Lam Alice (1993), « Equal Employment Opportunities for Japanese Women : Changing Company practices », in Hunter Janet, *Japanese Working Women*, Routledge.

Lechevalier Sébastien (2003), « La resegmentation contemporaine du marché du travail japo-

1. On renvoie ici à l'article à paraître dans le prochain numéro de *La Chronique internationale de l'IRES* (Arai, Lechevalier, 2004).

JAPON

nais en perspective historique », Cipango, n°10.

Lechevalier Sébastien (2001), « Japon. La sécurité de l'emploi au cœur du compromis salarial émergent », *Chronique internationale de l'IRES*, 68, janvier.

Ministry of Health, Labour and Welfare (2001), *White Paper on Working Women*.

Ministry of Labour (différentes années), *White Paper on Working Women*.

OCDE (2002 & 1999), *Perspectives de l'emploi*.

Osawa Mari (2000), « Government Approaches to Gender Equality in the mid-1990s », *Social Science Japan Journal* 3, n° 1, October.

Thomann Bernard (2004), « Emploi féminin et politique sociale », à paraître dans *Le Mouvement social*.

Wakisaka Akira (1997), « Women at Work », in Sako Mari & Sato Hiroki, *Japanese Labour and Management in Transition*, Routledge.

Economic Planning Agency (1997), *White Paper on the National Lifestyle*.

Weathers Charles (2002), « Positive Action At Last ? The Changing Environment for Equal Rights in Japan », *Osaka City University Economic Review*, Vol. 37, n° 2, March.

Yoshikawa Hiroshi (2000), « La politique économique face à la stagnation de l'économie, Economie internationale », *La Revue du CEPII*, n° 84 (4^e trimestre).