

Singapour

Grève sauvage des travailleurs chinois : signe précurseur des limites de l'exclusion sociale ?

*Chris LEGGETT et Stéphane LE QUEUX **

Singapour a facilement essuyé la crise financière mondiale grâce à une enveloppe budgétaire spéciale préparée à cet effet, comprenant notamment la mise en place d'un vaste programme de soutien au marché du travail (Le Queux, Waring, 2010). Or cette réussite cache un côté obscur. Alors que des mesures nationales étaient déployées pour soutenir les employeurs et salariés singapouriens, un large pan du marché du travail, composé de travailleurs immigrés, a été laissé à l'abandon et a subi de plein fouet la flexibilité. Certains de ces travailleurs, les chauffeurs d'autobus d'origine chinoise, ont organisé une grève sauvage fin 2012, qui a été promptement et fermement réprimée. Cet éclat du social, certes confiné à un petit nombre de travailleurs, n'est ni anodin ni circonstanciel. Il révèle deux éléments de fond : une obstruction technique au droit de grève qui explique en partie l'absence de conflit social depuis les années 1970 et des tensions liées aux discriminations dans un contexte de dualisation marquée du marché du travail.

Ces tensions risquent de s'amplifier alors que Singapour, dont la force de travail comprend déjà un tiers de travailleurs immigrés, s'attend à devenir de plus en plus dépendant de la main-d'œuvre étrangère. Nous examinons d'abord le marché du travail et les politiques d'emploi dans le cadre du régime corporatiste singapourien, car ce contexte permet d'expliquer le caractère systémique de l'exclusion dont sont sujets les travailleurs immigrés, avec les injustices qui lui sont inhérentes.

La gestion corporatiste du marché du travail comme élément central du développement économique

L'émergence du « siècle asiatique », qui renvoie aujourd'hui à l'ascension massive de l'économie chinoise, est déjà en vogue dans les années 1980 (Leggett, 1984). Cette expression qui fait référence à la zone Asie-pacifique reflète, d'une part, le succès économique du Japon faisant figure de modèle ¹, d'autre part la croissance dynamique des « quatre

* James Cook University (Australie).

1. Le système japonais était la référence de rigueur au début des années 1980, l'ouvrage de Vogel (1980) *Japan as Number One* étant une lecture obligatoire pour les hauts fonctionnaires de Singapour.

tigres » nouvellement industrialisés : Hong-Kong, la Corée du Sud, Taïwan et Singapour. À l'époque, le Premier ministre de Singapour Lee Kuan Yew, s'adressant à la BBC, laisse prudemment entendre que, malgré les défis que pose une industrialisation rapide dans une société séculaire, la voie en avant est définitivement tracée : « Je ne sais pas trop où tout cela va mener dans un pays aux traditions d'une civilisation vieille de plus de 3 000 ans, mais c'est inéluctable. Ce sera déstabilisant jusqu'à ce qu'on trouve un nouvel équilibre » (Leggett, 1984:220-221).

Une industrialisation très volontariste

Depuis que Singapour a acquis son indépendance en 1959 ¹, la gestion du marché du travail constitue la clé de voûte de la politique de développement économique du pays : « Il y a bien peu d'endroits dans le monde autres que Singapour où la régulation sociale du marché du travail a été de façon si consistante et explicite une composante centrale de la stratégie de développement national » (Coe, Kelly, 2000:414). Et cette gestion, promue et dirigée par le Parti d'action populaire (PAP) qui a gagné toutes les élections depuis 1959, est bel et bien un facteur déterminant de son succès économique et continue de l'être ; elle se double aujourd'hui de l'ambition gouvernementale de faire de Singapour un pôle régional de formation et de propulser sa

population dans une économie du savoir à l'horizon 2020.

Des années 1960 à la fin des années 1970, la croissance économique de Singapour est liée à sa capacité à fournir aux multinationales une main-d'œuvre disciplinée, diligente et bon marché, principalement dans l'industrie manufacturière. Cette discipline est assurée par le régime corporatiste encadrant les relations professionnelles. En complément du dispositif légal hérité de la période coloniale britannique, soit la législation syndicale (Trade Unions Act, 1940) et celle régissant les conflits du travail (Trade Disputes Act, 1941), le gouvernement singapourien aménage une série de dispositions en vue soit d'anticiper les problèmes associés au développement de la main-d'œuvre (qualifications, redéploiement, etc.), soit d'y répondre. Alors que la législation sur les relations professionnelles de 1960 (Industrial Relations Act) introduit un système d'arbitrage obligatoire par tribunaux à l'australienne ², sa réforme en 1968 et la mise en place de l'Employment Act la même année visent à restreindre davantage la portée de la négociation collective. Pour pousser sa mainmise sur les relations professionnelles, le gouvernement légifère ensuite sur la fixation des salaires (National Wages Council Act, 1973), donnant au Conseil nouvellement créé les moyens institutionnels pour imposer une politique

1. Singapour est cédé par son Sultan à des intérêts coloniaux britanniques en 1824 pour ensuite devenir une colonie britannique à part entière de 1867 à 1941, date de l'invasion des Japonais. Une fois les Japonais défaits, le mouvement de résistance se transforme en mouvement d'émancipation coloniale qui aboutit à l'indépendance en 1959.
2. Il s'agit bel et bien d'un emprunt au système australien, sachant que les Australiens étaient partie prenante de la gestion coloniale britannique à Singapour. Pour l'essentiel, il appartient aux tribunaux du travail de prendre en charge la médiation des conflits du travail. La négociation collective est alors *de facto* assurée par voie d'arbitrage. Dans le contexte de Singapour, il est du ressort des syndicats de signaler toute revendication ou conflit au ministère du Travail ; à partir du moment où les autorités ont connaissance du problème, il est référé à arbitrage et, par conséquent, toute action collective débordant du cadre de la médiation devient techniquement illégale.

de revenu. S'ensuit, en 1982, une réforme de la loi sur les syndicats redéfinissant les objets de la représentation collective, excluant toute notion de confrontation et faisant des syndicats les gardiens de la productivité. La seule centrale syndicale singapourienne, le National Trade Union Congress (NTUC), protégée du gouvernement et qui est, depuis sa création, symbiotiquement liée au PAP, abandonne d'ailleurs dès son congrès de 1969 toute velléité conflictuelle ¹ pour se concentrer sur des activités de service. La fusion des deux principales associations patronales en 1980 pour former le Singapore National Employers' Association (SNEF) vient sceller la structure corporatiste des relations professionnelles. Cette structure témoigne d'une forte interdépendance institutionnelle entre partenaires sociaux et État, avec par exemple une présence syndicale au sein du ministère du Travail ².

Vers une économie du savoir

Depuis 1979, le gouvernement ne cesse de promouvoir un tournant stratégique vers les technologies avancées et une production à haute valeur ajoutée qui requièrent des investissements considérables de développement de la main-d'œuvre. Pour les Singapouriens, cela signifie non seulement l'acquisition de nouvelles compétences techniques mais aussi la capacité de démontrer de « bonnes attitudes », soit des valeurs de coopération, une volonté d'implication,

etc. Les moyens institutionnels de promotion de telles compétences, y compris d'un nouvel *ethos* au travail (« *character building* »), sont conjointement déployés par les agences gouvernementales, le NTUC et le SNEF, faisant du développement de la main-d'œuvre un projet intrinsèquement tripartite. À la fin des années 1990, le ministère du Travail, rebaptisé Ministry of Manpower (MOM ³), réaffirme sa volonté de convertir l'économie de Singapour en une économie du savoir dans laquelle une main-d'œuvre étrangère vient dans une très large proportion occuper les emplois semi ou non qualifiés délaissés par les résidents singapouriens, et à laquelle s'ajoutent des professionnels (ingénieurs, pilotes, etc.) de certains secteurs de pointe venant combler les lacunes de talents locaux. Cette orientation crée *de facto* un marché du travail fortement dualisé.

Les caractéristiques du marché du travail

De 1960 à 2012, le nombre de personnes en emploi passe d'un peu moins de 500 000 à presque 3,5 millions (dont plus de 30 % de travailleurs étrangers, catégorisés comme « non-résidents ») ; le taux de chômage diminue dans le même temps de 13,5 % à 2,4 % et le taux de participation au marché du travail de la population résidente est aujourd'hui de 66,6 % ⁴. Selon les dernières statistiques,

1. Voir la résolution du Congrès de 1969, « Why Labour Must Go Modern », (« Pourquoi le syndicalisme doit se moderniser »).

2. Le cumul des fonctions représentatives n'est pas chose exceptionnelle ; ainsi, un ex-ministre du Travail était surnommé « monsieur tripartite », car il siégeait aussi à la fois pour les syndicats et les employeurs. L'association patronale (le SNEF) a cela de particulier qu'elle est la seule instance qui ait une composante non singapourienne, à savoir les multinationales étrangères. Mais jusqu'à présent, il semble que le capital international se satisfasse de laisser les associations d'employeurs singapouriennes gérer le SNEF comme elles l'entendent.

3. Ministère de la Main-d'œuvre.

4. <http://stats.mom.gov.sg/Pages/Labour-Force-Summary-Table.aspx>.

le secteur des services emploie 2,3 millions de travailleurs, l'industrie manufacturière un peu moins que les services, et la construction moins de 500 000 travailleurs¹. La plupart des emplois se trouvent dans le secteur privé, où les grandes entreprises sont souvent des entités à capital mixte public-privé mais fonctionnent sous gestion privée dans un système compétitif de marché. L'existence de plus de 60 bureaux indépendants en charge des services collectifs, bien que redevables à l'État, permet de maintenir la taille de la fonction publique au strict minimum.

Un marché du travail qui repose sur la main-d'œuvre étrangère

Dans les premiers temps de son industrialisation, Singapour compte principalement sur une main-d'œuvre étrangère en provenance de Malaisie. Mais, à partir des années 1980, alors que la Malaisie entame son développement, une main-d'œuvre en provenance de Thaïlande et de Corée se substitue aux ouvriers malais de la construction, les Philippines fournissant la majorité des travailleurs domestiques. Aujourd'hui, la main-d'œuvre immigrée en provenance du sous-continent indien et de plus en plus de la Chine² procure la majeure partie de la force de travail dans les activités manuelles tandis que le nombre de domestiques venant de Birmanie et du Cambodge augmente. Le gouvernement

vient d'annoncer qu'il entend accroître sa population de 30 % d'ici 2030, et cela essentiellement *via* le recours à l'immigration, en vue de contrebalancer son faible taux de natalité (National Population and Talent Division, 2013). Cette décision est controversée : les partis d'opposition s'inquiètent du poids d'une telle croissance sur les infrastructures et le financement des services publics, tandis qu'un sentiment nationaliste monte dans la population résidente³.

Un fort clivage entre les salariés, des syndicats sans effet

La répartition professionnelle des travailleurs étrangers est segmentée selon une hiérarchie de permis de travail (« *workpass* ») qui différencie les niveaux de qualification (Ministry of Manpower, 2013). Les emplois semi ou non qualifiés restent confinés dans un marché du travail secondaire distinct du reste. Alors que le MOM est en charge de promouvoir des pratiques « progressives » de gestion des ressources humaines, sa division étrangère est responsable des conditions générales de travail de la main-d'œuvre immigrée, prenant acte de ses plaintes et administrant ses griefs, parfois suivant une procédure de conciliation auprès des ambassades des travailleurs. Bien qu'il ne soit pas techniquement illégal pour les travailleurs étrangers de se syndiquer, à moins que la convention collective en

1. En 2012, les travailleurs non et faiblement qualifiés représentent 75 % de la main-d'œuvre étrangère à Singapour. Les techniciens en représentent 11 % et les cadres et cadres supérieurs 14 %. Parmi les travailleurs non qualifiés, les travailleurs étrangers des services à domicile représentent 16 % du total des travailleurs étrangers et 22 % de la catégorie non ou faiblement qualifiée.
2. Des quotas autorisent jusqu'à un quart de travailleurs immigrés chinois dans l'industrie manufacturière et 10 % dans les services ; il s'agit d'une immigration volontaire, ces travailleurs sont recrutés par des agences dans leur pays d'origine.
3. John O'Callaghan, « Protest, Voter Anger Put Political Risk in Singapore's Future », *Reuters*, 15 February 2013 : <http://www.reuters.com/article/2013/02/15/us-singapore-politics-idUSBRE91E07520130215> (« Manifestation et colère des électeurs font peser un risque politique sur l'avenir de Singapour »).

place ne le proscrire, ils n'y sont pas encouragés par les syndicats, pas plus qu'ils n'y sont eux-mêmes particulièrement enclins ¹. Le taux de syndicalisation, au gré de certaines manipulations des règles d'affiliation, est estimé à environ 20 % des salariés, dont 99 % sont affiliés au NTUC (Leggett, 2009). Les salariés singapouriens sont réputés apathiques, sinon cyniques, envers leur centrale syndicale et son impotence industrielle : « D'habitude, les gens joignent un syndicat pour les négociations collectives et la protection de leurs droits ; à Singapour, c'est pour obtenir des rabais avantageux dans les supermarchés ² »...

Les politiques d'emploi : vers davantage de flexibilité dans le cadre d'une approche productiviste

La fin des années 1990 marque une transition d'une politique gouvernementale, qui mettait l'accent sur la promotion de relations professionnelles « harmonieuses » dans l'esprit confucéen ³, à une politique de gestion de la main-d'œuvre dont les objectifs conjoints de développement du capital humain d'une part, avec toutes ses déclinaisons, capital « créatif, émotionnel ou social » (Ministry of Manpower, 2001), et de flexibilité du marché du travail de l'autre dominant la

rhétorique officielle. Pour le gouvernement de Singapour, une telle flexibilité requiert des possibilités d'ajustement salarial et une capacité de la main-d'œuvre à s'adapter à des conditions technologiques et économiques changeantes. Ces deux composantes font l'objet d'une gestion tripartite opérée par le National Wage Council (NWC). La mission explicite de ce conseil tripartite est d'assurer que les salaires réels suivent les gains de productivité, et donc d'éviter toute anticipation ou débordement salarial. À cet effet, en 2008, il est recommandé au patronat de faire un plus grand usage de formes de rémunération variable liant la rétribution des travailleurs à la performance des entreprises. Dans la même veine, en 2011, le conseil tripartite presse les employeurs à avoir encore davantage recours à des systèmes de rémunération variable afin d'ajuster plus rapidement les coûts salariaux aux conditions du marché. Toutefois, en 2012, recommandation est faite d'augmenter la part fixe des bas salaires – indice probable de la montée d'une grogne sociale – mais tout en rappelant bien aux employeurs que les gains de productivité demeurent l'impératif premier et que pour cela il leur appartient d'investir dans la technologie et des processus de production innovants (Ministry of Manpower, 2012).

1. Le NTUC est une organisation corporatiste qui ne recherche pas l'adhésion des travailleurs étrangers. Les étrangers sont autorisés à se syndiquer, mais pas à être cadres syndicaux ou employés par un syndicat (Chan, 2010:52). Les accords collectifs de travail qui sont conclus sont la plupart du temps négociés au niveau de l'entreprise. Ils s'appliquent à l'ensemble des employés, y compris aux travailleurs immigrés. En revanche, les employeurs n'ont pas à justifier le licenciement d'un travailleur étranger ; lorsqu'ils sont licenciés, leur permis de travail est révoqué et ils doivent rentrer dans leur pays d'origine. Dans ces conditions, les travailleurs immigrés ne cherchent pas à attirer l'attention des employeurs en se syndiquant.

2. Kirsten Han, « The Sorry State of Unions in Singapore », *Waging Non Violence*, 8 June 2012 : <http://wagingnonviolence.org/feature/the-sorry-state-of-unions-in-singapore> (« Le triste état des syndicats à Singapour »).

3. Dans la culture confucéenne, harmonie et conflit sont incompatibles ; la disqualification du conflit trouve ainsi une justification morale forte utilisée à des fins idéologiques donnant légitimité au contrôle social.

Ce bref compte rendu souligne combien le développement de la main-d'œuvre représente aux yeux du gouvernement singapourien un élément primordial de sa compétitivité nationale. Seulement, les dispositions et investissements déployés à cet égard concernent presque exclusivement la population résidente singapourienne. Ainsi n'est-il pas surprenant que la résurgence d'un acte de grève après quelque 35 ans (voir *infra*) d'absence ou presque de mouvement social vienne des travailleurs étrangers, en particulier de travailleurs chinois socialement exclus et qui n'ont pas internalisé les valeurs de docilité inculquées à la population singapourienne pour qui la notion de conflit industriel a largement été exorcisée suite à deux générations de réingénierie sociale (Wilkinson, Leggett, 1985). La grève sauvage des chauffeurs d'autobus chinois fin 2012, même s'il ne s'agit pas d'une pratique inhabituelle en Chine, est donc d'un caractère inédit dans le contexte singapourien.

La grève des chauffeurs d'autobus de 2012

Les injustices dont sont victimes les immigrés chinois à Singapour ont récemment attiré l'attention croissante des chercheurs (Chan, 2011) et d'activistes

de la société civile (Humanitarian Organisation for Migration Economics, 2010 ; 2011). La grève sauvage des chauffeurs d'autobus a également reçu de nombreux échos dans les journaux singapouriens voire même auprès de la presse internationale¹. Ce sont en fait les conditions de travail discriminatoires dont sont victimes les chauffeurs chinois, par rapport à leurs collègues malais et singapouriens, qui sont à l'origine du déclenchement de la grève². Que cette grève ait fait autant de bruit n'est pas surprenant lorsqu'on se rappelle qu'il n'y a pas eu de grève depuis 1977, grève alors instiguée par un syndicat indépendant non affilié au NTUC. La grève de 1977 fut rapidement déclarée illégale quand le syndicat demanda la démission du directeur du personnel de l'entreprise ; le syndicat fut dissout et remplacé par une organisation affiliée au NTUC. Ensuite, l'histoire se résume brièvement : une grève du zèle de l'association des pilotes (dont plusieurs Australiens) en 1980³, puis une grève dans une multinationale américaine en 1985, cette fois avec l'aval du gouvernement. Il y a cependant fort à parier que le gouvernement ait laissé cette grève se produire pour démontrer à la communauté internationale que le droit de grève existait à Singapour... tant que les autorités y consentaient de façon tacite.

-
1. « Chinese Bus Drivers in Singapore Sent to Jail for Organizing Strike », *China Labour Bulletin*, 26 February 2013 : <http://www.clb.org.hk/en/content/chinese-bus-drivers-singapore-sent-jail-organizing-strike> (« Des chauffeurs de bus chinois emprisonnés pour avoir organisé une grève »). La diffusion de ce type d'informations reste toutefois étroitement contrôlée par les pouvoirs publics, et la principale ONG à diffuser des informations sur le sort des travailleurs étrangers à Singapour reste le *China Labour Bulletin*. Dans le passé, la diffusion des journaux étrangers ayant critiqué le gouvernement a en effet tout simplement été supprimée.
 2. H.W. Chun, « Singapore Strike Reflects Dual Strains », *Wall Street Journal*, 27 November 2012 (« La grève à Singapour reflète des tensions contradictoires »).
 3. Dans le cas de la grève des pilotes, le NTUC accusa le ministère de n'avoir pas réagi assez rapidement à ses avertissements qui auraient permis d'étouffer le conflit dans l'œuf. Du coup, le ministre du Travail fut limogé. En parallèle, d'aucuns soutiennent que la grève des chauffeurs d'autobus est due à un certain laxisme voire à l'incompétence du MOM qui aurait dû anticiper et encadrer l'incident (sinon identifier et neutraliser ses instigateurs) plus tôt.

Trente-cinq ans plus tard, le lundi 26 novembre 2012, 171 chauffeurs se mettent ainsi en arrêt de travail. La grève se poursuit le lendemain, malgré des discussions entamées avec la direction des transports urbains (Singapore Mass Rapid Transport, SMRT). Le lendemain, une vingtaine d'entre eux sont interrogés par les forces de l'ordre. Le jeudi 29, quatre *leaders* du mouvement sont arrêtés en vertu de la loi sur les services essentiels ¹ et sont incarcérés en attendant les suites de l'enquête. Les chauffeurs sont ensuite relâchés et reprennent le travail. Au 1^{er} décembre, un cinquième est inculpé. Il plaide coupable et est condamné à six semaines de prison. Une trentaine d'autres voient leur permis de travail révoqué et sont rapatriés en Chine, le reste des grévistes s'en sortant avec un avertissement. Les quatre chauffeurs arrêtés le 29 sont jugés en février 2013 et sont condamnés à des peines de six à sept semaines de détention avant d'être eux aussi rapatriés en Chine. Les minutes du procès révèlent que, pour leur défense, ils affirmaient avoir décidé d'entamer la grève puisque le droit d'accéder aux négociations collectives et à une représentation syndicale leur était nié : l'accord collectif entre le syndicat des transports et la SMRT exclut en effet les travailleurs temporaires ou en contrat à durée déterminée.

Le sort des travailleurs immigrés : discrimination et insécurité

On peut supposer que l'homogénéité ethnique, une socialisation dans les

dortoirs ghettoïsés de Singapour et une injustice commune sont autant de facteurs qui ont contribué à la mobilisation des chauffeurs d'autobus. Il est aussi probable que ces travailleurs aient acquis, en Chine, le réflexe de s'organiser collectivement en dépit d'un syndicalisme qui est, sinon hostile à leur endroit, au moins coopté par les autorités. Il n'en reste pas moins que leur colère renvoie à des conditions structurelles d'exploitation.

Rappelons que les travailleurs étrangers n'ont d'autre choix que de recourir au MOM, ou éventuellement à leur ambassade, pour faire valoir leurs griefs. Le plus souvent, les réclamations portent sur des salaires non payés. Ainsi, deux travailleurs chinois de la construction, au moment de la grève des chauffeurs, étaient montés en haut des grues de leur chantier pour protester pour ce motif ; le MOM n'a pas donné suite à leur plainte. Comme bien d'autres, ils ont été prestement arrêtés, inculpés pour violation de propriété privée et sans doute renvoyés dans leur pays d'origine. Dans le cas des chauffeurs d'autobus, l'ambassade chinoise n'a fait guère plus que de prendre acte, pour la forme ². Le relevé des plaintes déposées au MOM par les travailleurs étrangers indique deux autres types de griefs : des conditions sanitaires difficiles – dortoirs surpeuplés, mauvaise nourriture et absence de soins médicaux – et une discrimination salariale. On observe effectivement que la rémunération des travailleurs étrangers, déjà nominativement inférieure à celle des résidents singapouriens, ne suit pas les indexations

1. Les services essentiels sont régis par le droit pénal (Criminal Law Temporary Provisions Act, 1955). Ceux-ci concernent les services de distribution d'eau, de gaz et d'électricité où la grève est strictement illégale, puis une longue liste d'activités comme les transports où un préavis de deux semaines est requis, période durant laquelle le conflit doit se rendre en arbitrage.

2. « Chinese Embassy Expresses Concern about Arrests of Four SMRT Bus Drivers from China », *The Straits Times*, 29 November 2012 (« L'ambassade chinoise fait part de sa préoccupation quant à l'arrestation de quatre chauffeurs de bus chinois de la SMRT »).

accordées en vertu des régimes de rémunération variable ; en effet, les obligations légales en matière de rémunération, de formation ou de développement professionnel valent pour la seule main-d'œuvre singapourienne (Yap, Wu, n.d.).

À la discrimination salariale s'ajoutent une grande insécurité et précarité d'emploi ¹. À tout moment, les travailleurs étrangers peuvent voir leur contrat de travail résilié et être contraints de retourner dans leur pays, ce qui confère la flexibilité numérique voulue en cas de ralentissement économique. En 2008, 2 450 travailleurs – employés de la construction, des transports, du nettoyage et ouvriers divers – sont ainsi prématurément licenciés par leur employeur en réponse à la baisse d'activité liée à la crise financière. Le rapatriement des travailleurs est habituellement sous-traité à des compagnies privées qui ont parfois recours à des méthodes violentes (menottes et séquestration) ; les immigrants illégaux de sexe masculin (ainsi que ceux qui leur donnent refuge) sont même passibles de châtiments corporels.

Conclusion : Les limites d'un régime d'exclusion sociale

Singapour a la réputation d'être une économie florissante, un modèle

d'industrialisation escaladant les échelles de valeur ajoutée, en voie de devenir une économie du savoir. Ce modèle repose certes sur des politiques actives de développement de la main-d'œuvre singapourienne, mais également sur les travailleurs étrangers, qui en pâtissent lourdement : alors que 87 % des employés résidents ont un emploi permanent et accèdent à de multiples programmes de qualification et de reclassement sur le marché du travail ², la flexibilité et son pendant d'insécurité est le lot commun des immigrés qui, captifs du système des « *workpass* », n'ont la plupart du temps pas d'autres options que d'occuper les emplois dont les Singapouriens ne veulent pas, c'est-à-dire des emplois non qualifiés, dégradants, dangereux et mal payés.

Les « *workpass* » permettent ainsi une gestion à deux vitesses du marché du travail qui ne semble pas déranger les résidents singapouriens, sauf lorsqu'ils s'émeuvent de la présence croissante d'une main-d'œuvre étrangère et de ses conséquences possibles sur les bas salaires et la congestion de la péninsule ³. En réponse, le gouvernement a décidé d'augmenter les prélèvements imposés aux agences de recrutement, coût qui se répercute sur les travailleurs immigrés : dans un témoignage, un des chauffeurs

1. L'Employment Act donne droit au congé de maternité, au congé parental, et à prendre des congés sans solde pour s'occuper de ses enfants. En revanche, la loi sur la main-d'œuvre étrangère (Employment of Foreign Manpower Act – EFMA) dispose que les travailleuses étrangères n'ont pas le droit d'être enceintes ou d'accoucher à Singapour. L'EFMA exige que le permis de travail d'un travailleur étranger ayant des problèmes de santé constatés médicalement soit révoqué. Les travailleurs étrangers sont exclus du système de retraite obligatoire, bien que ceux qui sont présents dans le pays depuis au moins 6 mois soient imposés au même taux que les travailleurs résidents.

2. Il existe ainsi toute une batterie de programmes de formation (« Skills Program for Upgrading and Resilience », « Encouraging Lifelong Learning », « Skills Save », « NTUC Learning Hub ») ou d'aides à l'insertion en emploi (« Job Recreation ») déployés par de nombreuses agences syndicales ou gouvernementales, mais au bénéfice des résidents singapouriens exclusivement (Leggett, 2011:98).

3. Kevin Lim, « Chinese Bus Drivers Strike in Singapore in Rare Labour Protest », *Reuters*, 26 November 2012 : <http://news.msn.com/world/chinese-bus-drivers-strike-in-singapore-in-rare-labor-protest> (« Les chauffeurs de bus chinois font grève à Singapour, pays peu habitué aux conflits du travail »).

d'autobus estime en effet le prix payé à son agence pour l'obtention de son *work-pass* à l'équivalent d'un an de travail.

Le régime en place a façonné, depuis maintenant un demi-siècle, un dispositif discursif puissant d'identité nationale autour de valeurs de subordination individuelle à l'intérêt collectif et de relations harmonieuses fondées sur le consensus. L'un et l'autre expliquent les signes d'hostilité des Singapouriens, non seulement vis-à-vis des chauffeurs en grève pour lesquels la population exigeait une punition exemplaire¹, mais aussi des travailleurs immigrés comme récemment à l'endroit des employés domestiques².

D'où aussi la fonction ambiguë du syndicalisme. S'il joue une part active dans la gestion du marché du travail dans le cadre de la stratégie productiviste poursuivie de manière tripartite, il occupe également une fonction de « chien de garde » du social. Ainsi, le NTUC a totalement désavoué la grève des chauffeurs chinois. En fait, comme Yeo Guat Kwang, directeur adjoint de la section du NTUC en charge des travailleurs immigrés, l'énonce à la BBC en 2010, les droits des travailleurs immigrés seront toujours subordonnés à l'intérêt national : « Nous ne considérons pas la question des travailleurs immigrés en termes de droits de l'homme, nous la considérons en termes de besoins ». Et c'est là l'unique critère³.

Voilà qui nous rappelle que le corporatisme n'est pas forcément le garant de la démocratie industrielle. Nous assistons ici à une forme bien maillée de « corporatisme paternaliste » (Leggett, 2008), pour le bénéfice des uns au détriment des autres. Une bonne question à se poser est de savoir pourquoi il n'y pas eu plus de protestations plus tôt. Une réponse est à rechercher dans les caractéristiques même du système singapourien. Il reste bien verrouillé, exclusif et coercitif. De surcroît, les conditions ne sont pas non plus particulièrement favorables ailleurs dans la région. Supposant que la grève des chauffeurs d'autobus soit un signe précurseur, on peut également être amené à se demander, dans un contexte de dépendance accrue à une main-d'œuvre étrangère, combien de temps encore, ou jusqu'à quelle masse critique la société singapourienne va pouvoir maintenir son régime asymétrique d'exploitation par l'exclusion sans ajustement de son modèle corporatif.

Sources :

Chan A. (2011), « Hired on Sufferance: China's Migrant Workers in Singapore », *China Labour Bulletin Research Reports*, February : http://www.clb.org.hk/en/files/File/research_reports/Singapore.pdf.

Coe N.M., Kelly P.F. (2000), « Distance and Disclosure in the Local Labour Market: The Case of Singapore », *Area*, vol. 32, n° 4, p. 413-422.

1. « Wrong to Go on Strike Say Singaporeans », *The Straits Times*, 29 November 2012 (« Ce n'est pas bien de faire grève, disent les Singapouriens »).
2. « Cheers and Jeers for Maids' Day Off in Singapore », AFP, 6 March 2012 (« Des hourras et des huées accueillent les congés payés des domestiques à Singapour »).
3. « ... Que cela plaise ou non, nous devons soutenir et faire croître une économie capable de générer un revenu par tête annuel de 35000 dollars US. Au final, quelles que soient les décisions qui nous permettront de soutenir la croissance de notre économie pour le bien-être de nos concitoyens et de notre pays, nous les prendrons sans hésiter », « Chinese Bus Drivers in Singapore Tossed Aside after Strike », *China Labour Bulletin*, 3 July 2013 : <http://www.clb.org.hk/en/content/chinese-bus-drivers-singapore-tossed-aside-after-strike> (« Des chauffeurs de bus chinois à Singapour mis au rebut après une grève »).

Humanitarian Organisation for Migration Economics (2010), *Justice Delayed, Justice Denied: The Experiences of Migrant Workers in Singapore*, Singapore, HOME.

Humanitarian Organisation for Migration Economics (2011), *The Exploitation of Migrant Chinese Construction Workers in Singapore*, Singapore, HOME.

Leggett C. (1984), « A Review of "People of the Pacific Century" Produced by Tom Read and Presented by Mary Goldring, *BBC World Service*, London, 1 October 1983 to 7 November 1983 », *Asia Pacific Journal of Management*, vol. 1, n° 3, May, p. 218-221.

Leggett C. (2008), « Trade Unions in Singapore: Corporatist Paternalism », in Benson J., Zhu Y. (eds.), *Trade Unions in Asia: An Economic and Sociological Analysis*, Abington, Routledge, p. 102-120.

Leggett C. (2009), « Trade Unionism in Singapore since 1945 », in Phelan C. (ed.), *Trade Unionism since 1945: Towards a Global History*, Oxford, Peter Lang, p. 187-219.

Leggett C. (2011), « Labour Markets in Singapore: Flexibility in Adversity », in Benson J., Zhu Y. (eds.), *The Dynamics of Asian Labour Markets: Balancing Control and Flexibility*, Abington, Routledge, p. 83-106.

Le Queux S., Waring P. (2010), « Australie et Singapour : Deux exemples de résilience à la

crise financière », *Chronique internationale de l'IRES*, n° spécial, « L'État social à l'épreuve de l'austérité », n° 127, novembre, p. 222-230.

Ministry of Manpower (2001), *Human Capital: Ministry of Manpower Annual Report 2001*, Singapore.

Ministry of Manpower (2012), *National Wages Council Guidelines for 2012-2013*, 23 May: <http://www.mom.gov.sg/newsroom/Pages/PressReleasesDetail.aspx?listid=428>.

Ministry of Manpower (2013), Enhancement to Foreign Manpower Policy for Quality Growth and Higher Wages, 26 February : <http://www.mom.gov.sg/newsroom/Pages/PressReleasesDetail.aspx?listid=484>

National Population and Talent Division (2013), *A Sustainable Population for a Dynamic Singapore*, Population White Paper, Prime Minister's Office, Singapore.

Wilkinson B., Leggett C. (1985), « Human and Industrial Relations in Singapore: The Management of Compliance », *Euro-Asia Business Review*, vol. 4, n° 3, p. 9-15.

Yap M.T., Wu C. (n.d.), *Foreign Worker Management in Singapore*, Singapore, Institute of Policy Studies: http://www.jil.go.jp/foreign/event_revent/documents/2007sopemi/singapore.pdf.