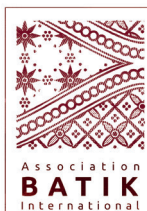


LA VIE DES OUVRIÈRES MIGRANTES INTERNES DU VIETNAM

FAITS ET HISTOIRES des provinces
de Vinh Phuc et Hai Duong
Nord-Vietnam

COLLECTION
AGIR
POUR...



LA VIE DES OUVRIÈRES MIGRANTES

INTERNES DU VIETNAM

FAITS ET HISTOIRES des provinces
de Vinh Phuc et Hai Duong

Nord-Vietnam

INTRODUCTION	04
Dans quel objectif et à destination de qui ?	07
Qui est BATIK International ?	08
COMMENT AVONS-NOUS CONÇU CE LIVRET ?	10
Focus sur la figure de la femme leader	11
Aperçu de la formation conduite sur la thématique du genre	12
L'identification des stéréotypes	18
Les entretiens semi-directifs pour recueillir des histoires plus personnelles	21
LA RÉALITÉ VÉCUE PAR LES OUVRIÈRES MIGRANTES SOUS L'ANGLE DE L'INTERSECTIONNALITÉ	24
La vie au sein de la zone de logement collectif	26
Une vie articulée autour du travail	30
L'interaction entre les conditions de vie et de travail	33
STÉRÉOTYPES ET REPRÉSENTATIONS ENTOURANT LES OUVRIÈRES MIGRANTES	36
Les stéréotypes auxquels elles font face et comment elles y réagissent	37
Comment se perçoivent-elles ?	39
MORCEAUX DE VIE TIRÉS DES ENTRETIENS	42
Hanh	43
Huong	46
Phuong	49
Binh	52
Duyen	55
Nuong	58
Phong	60
“ EN TANT QU’OUVRIÈRE MIGRANTE, JE FAIS FACE À DES ÉPREUVES, MAIS JE SUIS FORTE ET RÉSILIENTE. ”	64
ANNEXES	66
Glossaire	67
Supports de formation	69
Définitions	71
Références	72
Remerciements	74



INTRODUCTION

Malgré des progrès indéniables en matière de droits des femmes au Vietnam au cours des dernières décennies, les inégalités demeurent, et avec la croissance rapide et récente que connaît actuellement le pays, le fossé existant entre les femmes et les hommes tend à s'agrandir encore davantage. Même si, avec le développement de l'économie, entre autres permis par les réformes sous le *Đổi mới*¹, de plus en plus de femmes ont intégré le marché de l'emploi, leur vulnérabilité n'en a été que renforcée. En effet, les femmes, en particulier celles venant des zones rurales pauvres, représentent la majorité des personnes travaillant dans les usines d'entreprises du Sud-Est de l'Asie², sous-traitantes de grandes multinationales occidentales, particulièrement dans les secteurs de l'électronique et du textile. Ces femmes souffrent de conditions de vie et de travail très précaires et doivent faire face à un certain nombre de stéréotypes en raison de leurs identités multiples : en tant que travailleuse, que femme mais également en raison de leur jeune âge et de leur statut de migrante interne. Cependant, ces femmes sont aussi en mesure de faire preuve d'un niveau de résilience extrême leur permettant d'être de véritables actrices de leur propre vie.

Depuis 2014, le projet Phu Nu ("femme" en Vietnamien), piloté par BATIK International dans deux provinces du Nord Vietnam (Hai Duong et Vinh Phuc), conjointement avec ses partenaires, le Gret et le CDI³, est mis en œuvre pour répondre à un tel contexte.

Les cibles principales de ce projet sont les ouvrières migrantes internes de ces deux provinces dont les conditions de travail (bas salaires, volume important d'heures supplémentaires peu rémunéré, problèmes de sécurité et d'hygiène au travail, etc.) et de vie (accès difficile aux services publics pour elles et leurs enfants, de même que l'accès à une eau de qualité et à l'électricité à un prix juste, isolement sociale, etc.) sont très difficiles. De plus, elles sont également dépourvues des connaissances et des compétences leur permettant de défendre et promouvoir leurs droits. Ainsi, pour apporter une réponse concrète à cette situation, le projet Phu Nu agit directement pour l'amélioration immédiate des conditions de vie et de travail de ces femmes à travers des travaux de rénovation ainsi que l'établissement d'un dialogue entre les différentes parties prenantes (propriétaires des zones de logement collectif, entreprises, autorités locales, femmes elles-mêmes,

1. Réformes de 1986 à la suite desquelles le Vietnam est passé d'une économie socialiste à une économie de marché ouverte aux investissements extérieurs, menant ainsi à son inclusion parmi les "pays émergents" en 2010 avec une croissance économique moyenne de 7% par an.

2. ActionAid, *Creating a better working environment to say no to sexual harassment in the garment sector*, 2019.

3. Le Gret est une ONG française créée en 1976 et présente au Vietnam depuis 1989, spécialisée dans les secteurs de la nutrition, le renforcement des capacités locales, le micro-crédit ainsi que le développement agricole et environnemental. Le Centre pour le développement et l'intégration (CDI) est une ONG locale engagée dans la défense des droits des populations vulnérables et pour un partage équitable des fruits de la croissance vietnamienne.



etc.). Il cherche également à générer un impact sur les structures permanentes (institutions politiques, acteurs et actrices économiques mais aussi les normes et comportements sociaux) à l'origine de cette problématique, à travers l'*empowerment* des femmes. C'est-à-dire en les dotant de la capacité d'agir et de décider comment conduire leur vie personnelle tout en contribuant aux choix de la société à laquelle elles appartiennent. A travers ce processus d'*empowerment*, les femmes seront *in fine* en mesure de promouvoir leurs droits socio-économiques de manière durable devant un ensemble d'interlocuteurs. Pour ce faire, il a été mis en place un ensemble d'activités de formation,

à la fois concernant les savoir-être et les savoir-faire. Il a, par ailleurs, contribué à la création de clubs de femmes au sein desquels les femmes élues "femmes leaders" peuvent agir en tant que personne ressource pour leurs pairs ainsi qu'en tant que porte-parole face aux acteurs et actrices des secteurs public et privé.

Une des dimensions de ce processus d'*empowerment* est de favoriser la prise de conscience par les femmes des stéréotypes auxquels elles sont confrontées en raison de leur statut de femme mais aussi de l'ensemble des identités qui se superposent à leur genre. En effet, ces femmes, en tant que membre de la société vietna-

miennne, sont victimes de stéréotypes ancrés et normalisés dans la culture du pays, auxquels s'ajoutent des sources additionnelles de préjugés responsables d'un certain nombre de discriminations et d'inégalités en raison de leur identité particulière. En ce qui concerne les femmes ouvrières du projet Phu Nu, la plupart d'entre elles ont entre 18 et 35 ans, ont migré des zones rurales vers les zones industrielles seules, laissant derrière elles leur famille, et ce par pure nécessité. Certaines d'entre elles ont migré au sein de la même province tandis que d'autres viennent de provinces différentes de celle où elles se sont établies, et

parfois même très éloignées. De plus, et même si la plupart de la population vietnamienne appartient à l'ethnie des Kinh, le Vietnam compte 53 minorités ethniques auxquelles certaines de ces femmes appartiennent. Or, l'identité ethnique est une source additionnelle de potentielles difficultés et épreuves.

DANS QUEL OBJECTIF ET À DESTINATION DE QUI ?

Ce livret a pour objectif de sensibiliser le grand public, au Vietnam comme à l'étranger, à la vie quotidienne de ces femmes telles qu'elles l'expriment elles-mêmes tout en mettant l'accent sur les stéréotypes auxquels elles sont confrontées, jour après jour. Dans l'esprit de ne pas parler à leur place mais de les appuyer dans l'élévation de leur voix, nous avons basé ce livret sur des histoires collectées directement auprès d'elles. Se faisant, nous espérons apporter au grand public ainsi qu'à l'ensemble des parties prenantes impliquées (que cela soit au sein de la société civile comme des secteurs public et privé) des récits alternatifs sur la vie quotidienne des ouvrières

migrantes internes dans le contexte spécifique des provinces où sont conduites le projet Phu Nu. De même, et dans la mesure où nous considérons qu'en matière d'empowerment, le processus est aussi important que le résultat, la manière dont l'information a ici été collectée est également une manière de contribuer à la réalisation de notre objectif premier d'autonomisation de ces femmes. Pour l'ensemble de ces raisons, nous considérons que la méthodologie que nous avons utilisée peut constituer une ressource intéressante à des fins de réplication et de capitalisation.

QUI EST BATIK INTERNATIONAL ?

BATIK International est une association française qui fut créée en 1998 avec la mise en place et la coordination de projets adoptant les principes d'équité et de réciprocité au sein de ses partenariats. L'approche par le genre de même que la capitalisation sont des composantes centrales des actions développées avec les partenaires.

Les projets conduits par BATIK International visent au développement de la capacité d'agir et de choisir des populations et communautés les plus vulnérables afin de leur permettre de devenir de véritables agent.e.s de changement en mesure de révéler leur talent et de participer à l'édification d'un futur meilleur pour tou.te.s. Cette mission est conduite dans des contextes variés : la France, l'Algérie, la Tunisie, l'Égypte, le Maroc et le Vietnam. Ainsi les projets mis en place ont pour objectif de répondre aux besoins des populations concernées dans les domaines suivants :

- ▶ L'accès aux droits socio-économiques (à travers des sessions de sensibilisation, d'accès à l'information, etc.)

- ▶ L'insertion socio-économique (soutien aux activités génératrices de revenus, formations, etc.)

BATIK International apporte également une assistance technique à ses pairs (acteurs et actrices de la société civile) afin de leur donner les moyens d'assurer une réponse optimale à leurs bénéficiaires (femmes, jeunes, migrant.e.s etc.) à travers une offre de formations, des sessions d'échanges d'expériences et un soutien personnalisé selon leurs besoins.

01

COMMENT AVONS-NOUS CONÇU CE LIVRET ?



Pour construire ce livret, nous avons recouru à deux méthodologies principales :

► **Nous avons réuni 25 femmes leaders**⁴ des deux provinces du projet Phu Nu pendant un jour entier à Hanoï (un dimanche d'août, le dimanche étant le seul jour de la semaine où les femmes ne travaillent pas) pendant lequel les femmes ont participé à

4. Sous le terme de "femme leader" sont également inclus quelques hommes. Pour cette formation, 7 hommes et 18 femmes participèrent.

différentes animations sur le thème du genre, de l'intersectionnalité et des stéréotypes de genre, ce qui nous a permis de collecter des informations qualitatives.⁵

► **Nous avons réalisé sept entretiens semi-directifs** avec des femmes des deux provinces pour collecter des témoignages plus personnels et élaborés.

5. Une formation similaire à celle que nous avons organisé le matin est nécessaire uniquement si votre audience n'a pas de connaissance préalable des questions de genre.

FOCUS SUR LA FIGURE DE LA FEMME LEADER

Les femmes leaders du projet sont des femmes référentes qui ont été élues par les autres femmes du projet participant aux réunions de club de la zone de logement collectif où elles vivent. En tant que telles, elles sont supposées remplir un certain nombre de rôles :

► **Logistique, organisation et réseautage** : les femmes leaders sont responsables de l'organisation autonome des réunions de club qui constituent des moments pendant lesquels les femmes se réunissent pour partager leurs préoccupations, échanger de même qu'apprendre sur des sujets variés en fonction de leurs intérêts. Par ailleurs, elles doivent être en mesure de s'autoorganiser via l'établissement d'un réseau opérationnel doté d'une stratégie et d'un plan d'actions propres.

► **Information, sensibilisation et communication multidirectionnelle** : les femmes leaders peuvent transmettre de manière autonome des

savoir-faire comme des savoir-être, pendant les réunions de club, à l'ensemble des ouvrières migrantes participantes. Au-delà de la simple transmission de savoirs et compétences, elles encouragent également activement la réflexion critique.

► **Collecte des besoins exprimés par les ouvrières migrantes** : les femmes leaders ont la capacité d'encourager les autres femmes dans l'expression de leurs besoins et sont en mesure d'identifier ceux qui ne sont pas vocalisés. L'identification de ces besoins est essentielle dans la perspective de les faire entendre lors des négociations collectives avec les autres parties prenantes.

► **Porte-parolat** : les femmes leaders jouent le rôle de porte-paroles pour les autres ouvrières migrantes lors des dialogues pluri-acteur.rice.s. Progressivement, les femmes leaders doivent être à la tête de ces dialogues (à travers

le choix des sujets prioritaires à traiter, l'animation de ces dialogues et leur implication dans les négociations sur

un pied d'égalité avec les autres parties prenantes).

APERÇU DE LA FORMATION CONDUITE SUR LA THÉMATIQUE DU GENRE

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION DU MATIN

► Acquérir une compréhension de base des concepts de genre et de sexe et de leurs différences.

► Identifier des comportements de harcèlement sexuel et chercher des solutions et réponses à cette problématique.

► Encourager le partage d'expériences par les femmes, dans leur vie privée comme au sein de la communauté, en lien avec la problématique du genre.

QUI EST CSAGA ?

Le Center for Studies and Applied Sciences in Gender – Family – Women, and Adolescents est une ONG Vietnamiennne créée en 2001 et dédiée à la promotion des droits des femmes et des enfants vulnérables faisant face à des situations de violence ainsi qu'à la prise en charge et au soutien des victimes. Ses projets en cours se concentrent sur la prévention, le soutien, l'empowerment socio-économique et le plaidoyer sur les enjeux de violence de genre et de violences faites aux enfants. Par ailleurs, CSAGA jouit de très bonnes relations avec les médias nationaux ainsi qu'avec les respon-

sables politiques ce qui lui permet de sensibiliser largement à l'égalité de genre et à la violence perpétrée contre les femmes.

FAIRE LA DIFFÉRENCE ENTRE LES CONCEPTS DE GENRE ET DE SEXE

Durée totale de l'exercice: 1h

Présentation de l'activité et de sa méthodologie

1. Les participant.e.s sont divisé.e.s en trois groupes et chacun des groupes reçoit des images sur lesquelles figurent des objets et caractéristiques telles que: des voitures, produits ménagers, "charmant", "puissant.e", "timide", ovaires, testicules, barbe, travail domestique, pénis, utérus, un.e pilote, des boucles d'oreilles, de l'alcool, etc.

2. Chacun des groupes doit alors répartir ces cartes sur un papier A0 où différentes colonnes sont inscrites avec les titres suivants: "homme", "femme", "les deux".

3. Après avoir été familiarisé avec les définitions de sexe et genre, chacun des groupes doit associer des affirmations et proverbes avec l'un des deux concepts (genre ou sexe) en utilisant le tableau suivant ►

Différencier le sexe du genre	Sexe	Genre
Les hommes se marient souvent avec des femmes plus jeunes qu'eux.		
La proportion des femmes au sein de l'Assemblée Nationale (vietnamienne) a baissé de 32% en 1975 à 18% en 1995.		
Les femmes peuvent allaiter leurs enfants.		
Les familles traditionnelles ont besoin de fils plus que de filles pour assurer la descendance.		
A travail égal dans le même secteur productif, les revenus des femmes représentent 91% de ceux des hommes. ⁶		
La voix des filles comme celles des garçons mue à la puberté.		
" Les fleurs sont plantées pour que les gens les cueillent, les filles sont nées pour que les gens les taquinent. " (expression vietnamienne)		

4. Le.la formateur.rice partage ensuite des définitions sur les préjugés de genre, les stéréotypes de genre et le concept d'égalité réelle (toutes les définitions figurent en annexe du livret).

Restitution et discussion

Le.la formateur.rice fournit les définitions de genre et de sexe, mettant en évidence les différences entre les deux concepts:

SEXE (féminin ou masculin)	GENRE (homme, femme, transgenre, transsexuel, etc.)
Traits biologiques que la société associe au masculin et au féminin.	Caractéristiques sociales des femmes et des hommes qui ne viennent pas avec la naissance mais qui sont en réalité des comportements, rôles et positions de la personne qui lui sont enseignées, attendues socialement et considérées comme appartenant de manière exclusive aux femmes, aux hommes, aux filles ou aux garçons.
Pensé comme étant naturel, inné, inchangé et identique partout et en tout temps. Mais en réalité, le sexe peut également changer (par exemple les personnes transsexuelles opèrent des transitions d'un sexe à un autre leur permettant de faire correspondre leur sexe biologique et leur identité de genre).	Significations culturelles associées à la masculinité ou à la féminité et qui influencent la construction des identités personnelles.
	Significations associées aux différents genres qui varient selon le temps et l'espace et peuvent changer au gré des évolutions politiques, économiques et socio-culturelles.

6. East Asia & Pacific Gender (2018) *Gender Gap in Earnings in Vietnam: Why Do Vietnamese Women Work in Lower Paid Occupations?*

Le.la formateur.rice met ensuite en évidence certains préjugés de genre, demandant aux participant.e.s si il.elle.s ont déjà été confronté.e.s à l'un d'entre eux ou à d'autres formes de jugements et stéréotypes :

- ▶ S'occuper des enfants est de la responsabilité des femmes
- ▶ La femme est la propriété de l'homme
- ▶ Les hommes sont de meilleurs leaders

▶ Les femmes ne devraient pas étudier au-delà de l'école secondaire

▶ Les femmes qui sont femmes au foyer sont de bonnes mères

Créant un lien entre ces stéréotypes et leurs conséquences en matière d'égalité de genre, le.la formateur.rice partage des faits révélateurs des inégalités de genre au Vietnam par secteur :

SECTEUR	FAITS - INÉGALITÉS DE GENRE
Travail	En accord avec le décret No. 26/2013, 77 professions sont interdites aux femmes vietnamiennes (telles que le traitement des métaux, la navigation, la chirurgie post-mortem, etc.) ⁷ .
	L'âge de départ en retraite varie selon le sexe (55 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes à l'heure actuelle) ⁸ .
	Les femmes ne sont pas autorisées à gravir les échelons de direction en raison de préférences genrées au moment des processus de sélection ⁹ .
	La faiblesse du cadre législatif en matière de congé parental et de garde d'enfants ne permet ni aux femmes ni aux hommes de trouver un équilibre entre les responsabilités liées au travail et celles liées à la vie de famille ¹⁰ .
Mariage et famille	Problématiques de violences domestiques : 58% des femmes ayant déjà été mariées ont expérimenté une forme de violence, que celle-ci soit physique, émotionnelle et/ou sexuelle...
	...alors que 87% d'entre elles n'ont jamais cherché à trouver de l'aide auprès des services officiels, notamment en raison du niveau de réponse insuffisant de ces derniers ¹¹ .
	Discrimination dans l'accès à l'héritage en raison du caractère genré de certaines normes légales et sociales.
	Traffic humain et exploitation sexuelle des femmes.
Éducation	Les familles investissent plus dans l'éducation des garçons que dans celle des filles, permettant ainsi aux garçons d'avoir de meilleures opportunités d'éducation et d'étudier dans de meilleures conditions que les filles.
	Dans de nombreuses zones rurales, il y a plus d'abandons scolaires chez les filles que chez les garçons.

7. Tuoi Tre News (2013), Vietnam women banned from 77 jobs; some complain.

8. Suite à un amendement du code du travail voté en 2019, les âges de départ à la retraite seront modifiés à partir de 2021 allant vers une harmonisation entre les femmes et les hommes (60 ans pour les femmes et 62 ans pour les hommes).

9. Pour en savoir plus : Vietnam Law & Legal Forum (2018), Vietnamese women still face numerous barriers to employment, 3rd of April.

10. Pour en savoir plus : Aeberhard-Hodges, J. (2019), Driving gender reform in Vietnam's Labour Code, East Asia Forum, March 27.

11. General Statistics Office of Vietnam (2010), Keeping Silent is Dying – Results from the National Study on Domestic Violence against Women in Viet Nam.

Les hommes ont moins de chance d'être présents au sein des niveaux moins élevés d'éducation tel que l'école primaire.

Le pourcentage de filles et de garçons inscrit.e.s au CP est le même mais plus le niveau d'éducation augmente, plus le taux "d'abandon" chez les filles augmente.

Santé Atteintes aux droits et santé sexuels et reproductifs des femmes et des filles. Mariages précoces et forcé : 11% des filles vietnamiennes sont mariées avant 18 ans, 1% avant leurs 15 ans¹².

Les violences basées sur le genre existent sous toutes leurs formes au Vietnam : harcèlement sexuel, avortement sexo-spécifique¹³, abus sexuel et viol, violence domestique, etc.

Leadership politique Sous-représentation des femmes en politique.

Croyance très répandue en la supériorité des hommes vis-à-vis de femmes en termes de leadership politique.

Comment cela s'est-il déroulé pour nous ?

Au début, l'exercice avec les images/cartes montra que tous les participant.e.s ne comprenaient pas les concepts de genre et de sexe. De même, quand leur a été introduit le dernier exercice où il.elle.s devaient associer des affirmations/jugements avec les concepts de genre et de sexe, les participant.e.s exprimèrent leur confusion et restèrent silencieux.ses. En effet, ces affirmations comportaient des stigmas de genre qui sont communs à leur vie quotidienne et qu'il.elle.s n'étaient donc pas en mesure de reconnaître, du moins dans un premier temps. Cependant, à la fin, ils furent en mesure de répondre correctement à 70% des questions, montrant ainsi leur capacité à distinguer les deux définitions.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET SES DIFFÉRENTES FORMES

APPRENDRE EN REGARDANT

Durée totale de l'exercice : 1h

Présentation de l'activité et de sa méthodologie

1. Les participant.e.s sont invité.e.s à regarder le film "L'histoire de Hang", produit par CSAGA (ici peut être utilisé une vidéo décrivant les différentes formes de violences basées sur le genre auxquelles une femme peut faire face). Chacun.e doit alors écrire sur des cartes prévues à cet effet les comportements qui peuvent être associés à du harcèlement sexuel pour ensuite partager ses observations en plénière.

2. Les participant.e.s associent ensuite chacun de ces comportements aux catégories correspondantes aux dif-

12. Girls Not Bride (2018), *Child marriage in Vietnam*.

13. L'avortement sexo-spécifique renvoie à la pratique de mettre un terme à une grossesse au moment de la découverte du sexe. En raison des normes de genre et des discriminations qui en découlent, il affecte majoritairement les filles non-nées.

férentes formes de harcèlement sexuel: physique, verbal et non verbal. Le.la formateur.rice communique ensuite aux participant.e.s la définition du harcèlement sexuel, notamment sur le lieu de travail, ainsi que les définitions spécifiques de chacune des formes susmentionnées.

Restitution and discussion

Des informations de clarification sont partagées par le.la formateur.rice pour aider à la distinction entre harcèlement sexuel et comportement amical, soulignant notamment que la manière dont il.elle.s se sentent vis-à-vis dudit comportement est un indicateur clef. En effet, si le.la destinataire du comportement se sent insulté.e, offensé.e ou en insécurité, on peut associer le comportement à du harcèlement sexuel et les intentions de la personne à l'origine de l'acte ne constituent pas un facteur déterminant. Un comportement amical est quant à lui un comportement basé sur le respect et le consentement mutuels.

Enfin, l'accent est mis sur trois points principaux pour conclure la discussion sur le harcèlement sexuel :

- ▶ Les femmes comme les hommes peuvent être les victimes d'harcèlement sexuel
- ▶ Le harcèlement sexuel peut se produire entre personnes du même genre
- ▶ Cependant, les femmes sont davantage victimes d'harcèlement sexuel et les hommes sont le plus souvent à l'origine des comportements pouvant être qualifiés d'harcèlement sexuel

Comment cela s'est-il déroulé pour nous ?

Grâce à l'apprentissage permis par le visionnage du film, les participant.e.s furent capable d'établir une liste de comportements pouvant être qualifiés d'harcèlement sexuel au travail: regards insistants, attouchements non désirés, emails ou SMS sexuellement explicites, invitations dans les bureaux, échanges suggérés/forcés, etc. Les participant.e.s donnèrent ensuite des exemples d'harcèlement sexuel dans l'espace public: être touché.e dans le bus, être forcé.e à embrasser quelqu'un.e dans un ascenseur, être raillé.e et sifflé.e en passant devant un bar, etc. Alors qu'au début de l'activité quand la formatrice demanda "*Parmi vous, qui a déjà été victime d'harcèlement sexuel?*", seule une personne leva la main, à la fin de l'activité, il.elle.s étaient 80%. Il.elle.s partagèrent alors que, maintenant qu'il.elle.s comprenaient concrètement ce à quoi renvoyait le harcèlement sexuel, il.elle.s étaient en mesure de se rendre compte qu'il.elle.s en avaient été précédemment les victimes.

COMMENT FAIRE FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL ?

Durée totale de l'exercice : 30 minutes

Présentation de l'activité et de sa méthodologie

1. Les participant.es sont divisé.e.s en trois groupes, chacun des groupes devant discuter et répondre à la question suivante: "*Que ferez-vous dans le cas où vous êtes harcelé sexuellement au travail ou dans l'espace public?*"

2. Ensuite, les participant.e.s sont invité.e.s à partager leurs témoignages et idées en plénière.

Restitution et discussion

Les réponses au harcèlement sexuel au travail par les participant.e.s furent les suivantes :

- ▶ Exprimer ton mécontentement et désaccord au/à la perpéteur.rice pour lui faire savoir et comprendre tes sentiments d'inconfort
- ▶ En référer au syndicat et/ou au manager
- ▶ Partager avec ses collègues et ami.e.s pour obtenir leur soutien

De même, les participant.e.s furent en mesure d'identifier des réponses au harcèlement sexuel dans l'espace public :

- ▶ Ignorer
- ▶ Montrer son sentiment d'inconfort
- ▶ Répliquer si l'on s'en sent capable et chercher des allié.e.s parmi les témoins

Comment cela s'est-il déroulé pour nous ?

Les réponses au harcèlement sexuel suggéré par les participant.e.s furent relativement fortes, preuve que ces dernier.e.s ne seraient pas tolérants vis-à-vis d'actes d'harcèlement sexuel et chercheraient le soutien de leur communauté.

Quelques sentiments partagés par les ouvrier.e.s au moment de conclure la session

Les personnes âgées disent souvent: "*les bateaux suivent les rames, les femmes leurs maris*" et "*les femmes se marient pour servir leur mari, pour ensuite servir leurs fils si leur mari meure*", ces expressions donne une image des femmes comme étant inférieures.

- ▶ Un participant, Vinh Phuc

Après le travail, les hommes vont au bar, les femmes se précipitent au marché, vont récupérer les enfants, ranger la maison et préparer le repas pour être sûres que celui-ci est prêt quand le mari rentre à la maison.

- ▶ Une participante, Hai Duong

Si une femme vit avec sa belle-mère, c'est dur pour la femme de demander à son mari de laver la vaisselle. La belle-mère dit souvent à son fils: "*Que fais-tu? Laver la vaisselle et faire le ménage sont de la responsabilité des femmes.*"

- ▶ Une participante, Vinh Phuc

Dans une relation, les hommes doivent souvent dépenser leur argent pour offrir des présents, inviter leur femme au restaurant... C'est un fardeau pour les hommes.

- ▶ Une participante, Vinh Phuc

L'IDENTIFICATION DES STÉRÉOTYPES

LES OBJECTIFS DE LA SESSION DE L'APRÈS-MIDI

► Appuyer les femmes dans l'identification de leurs différentes identités et de la manière dont elles sont interconnectées, de même que l'impact positif ou négatif que celles-ci ont sur leur vie.

► Appuyer les femmes dans l'adoption d'un regard réflexif sur la manière dont elles se perçoivent, comme un tout composé de différentes identités, ainsi que sur la manière dont elles perçoivent les autres et dont elles pensent que les autres les perçoivent.

► Fournir aux participant.e.s des clés de compréhension de ce que sont les stéréotypes, particulièrement les stéréotypes de genre, de même que leurs conséquences.

LA ROUE DES IDENTITÉS

Durée de l'exercice : 1h¹⁴

Présentation de l'exercice et de sa méthodologie

1. Les participant.e.s sont introduit.e.s à la roue des identités (voir en annexe) qu'il.elle.s doivent remplir individuellement en respectant les consignes suivantes : de d'abord remplir les cases renvoyant aux différents types d'identité pour ensuite répondre aux questions.

2. Les personnes volontaires partagent ensuite la manière dont elles remplissent la roue et posent les questions qu'elles souhaitent. Le. la formateur.rice montre alors aux participant.e.s que les différentes identités dont elles sont composées en tant qu'individu peuvent avoir des impacts non négligeables et cumulatifs sur leur vie et que ces impacts sont en partie liés aux stéréotypes associés à ces mêmes identités.

Comment cela s'est-il déroulé pour nous ?

Les participant.e.s ont pris plus de temps qu'initialement prévu pour remplir la roue et particulièrement pour répondre aux questions, dont les réponses requéraient plus qu'un simple "oui/non", et parce qu'il.elle.s étaient réticent.e.s à l'idée de trop écrire. Les facilitatrices ont pris le temps d'échanger individuellement avec chacun.e des participant.e.s pour les aider dans la traduction écrite de leurs pensées. Se faisant, le temps de restitution fut beaucoup plus productif. Ainsi, il apparaît qu'il soit préférable de privilégier la discussion sur l'écrit. Sur le plan de la satisfaction des participant.e.s, ces dernier.e.s semblent vraiment apprécier remplir la roue car il.elle.s étaient intéressé.e.s par les différentes identités de chacun.e d'entre elles.eux ce qui stimula leur curiosité.

LES PHRASES SUR LES STÉRÉOTYPES DE GENRE

Durée totale de l'exercice : 1h

Présentation de l'exercice et de sa méthodologie

1. Les participant.e.s sont réparti.e.s en petits groupes de 4/5 personnes auxquels est distribué un tableau récapitulatif des différents types d'identité déjà présentés lors de l'exercice précédent. A ces identités sont associées des phrases à compléter dans le but de générer du débat au sein de chacun des groupes (le tableau dans son entièreté est accessible dans l'annexe à la fin du livret).

2. Après avoir rempli le tableau, le. la facilitateur.rice introduit les notions de normes et rôles de genre (les définitions sont présentes en annexe).

Comment cela s'est-il déroulé pour nous ?

L'une des difficultés rencontrées fut que les quelques hommes présents pendant l'exercice prirent beaucoup de place pendant la discussion et furent très affirmatifs dans l'expression de leurs idées et opinions, empêchant de fait les femmes de se sentir libres dans l'expression des leurs. Pour cette raison, et quand aucun travail préalable de sensibilisation sur le rétablissement de rapports sociaux de sexe égaux n'a été conduit, notre conseil est de réaliser ce genre d'exercices au sein de groupes non mixte pour permettre aux femmes de s'exprimer librement. De plus, les caractéristiques

spécifiques de notre groupe cible fut également un facteur limitant pour un tel exercice. En effet, les travailleur.se.s avec lequel.le.s le projet est conduit n'ont que très peu de temps libre et le dimanche est le seul jour où l'équipe projet peut organiser ce genre d'activités. Cependant, à ce moment de la semaine, les personnes sont naturellement très fatiguées et entrent ainsi difficilement dans une posture active, qu'il s'agisse d'écrire ou de partager leurs idées. Si votre public est similaire au nôtre, nous vous conseillons donc de limiter le temps de travail écrit, particulièrement pour les activités intervenant en deuxième partie de journée.

LE CONTINUUM HUMAIN

Durée totale de l'exercice : 45min

Présentation de l'exercice et de sa méthodologie

1. Il est demandé aux participant.e.s de former des paires et se tenir en ligne au fond de la salle. Il.elle.s choisissent ensuite au hasard un papier dans une boîte sur lesquels sont inscrits différents rôles, rôle qu'il.elle.s doivent garder tout au long de l'exercice. Voici quelques exemples de ces rôles (la liste complète des rôles est accessible dans l'annexe de ce livret) :

- Jeune ouvrière migrante
- Jeune ouvrier migrant
- Femme mariée avec des enfants
- Femme célibataire
- Femme appartenant à une minorité ethnique

14. Les durées mentionnées pour chacun des exercices ont été adaptées par rapport à ce qu'on avait initialement prévu en se basant sur les retours de nos facilitatrices. Elles sont appropriées pour un groupe de 25 personnes.

Homme appartenant
à une minorité ethnique

Homme porteur du VIH

Femme porteuse du VIH

Employé de bureau

Employée de bureau

2. Le/la facilitateur.rice lit ensuite les affirmations suivantes à voix haute :

- *Je peux trouver facilement un emploi qui me plaît et évoluer positivement au sein de celui-ci.*
- *Je peux aisément profiter de mon temps-libre après le travail pour faire des activités qui me plaisent.*
- *Des infrastructures sportives et culturelles me sont facilement accessibles (financièrement, physiquement, géographiquement, etc.)*
- *Les infrastructures éducatives et de santé me sont facilement accessibles.*
- *Si un événement soudain et négatif survient, personnel (maladie, décès d'un.e proche, chômage, expulsion, etc.), je peux compter sur le soutien de mes proches et/ou du système institutionnel.*

Pour chacune de ces affirmations, les participant.e.s doivent déterminer leur capacité à y répondre positivement ou non. Dans le cas affirmatif, la consigne est d'avancer d'un pas. Dans le cas négatif, de rester immobile. Pour clarifier l'exercice, il est possible de l'expliquer à l'aide d'un exemple :

Affirmation : *“des tickets de cinéma gratuits ont été distribué pour aller voir un*

film après le travail, suis-je en mesure d'y aller?”

Réponse potentielle: *une femme avec des enfants aurait potentiellement des difficultés à se rendre au cinéma après le travail car, en raison des stéréotypes et rôles de genre qui lui ont été attribués par la société, il serait supposément attendu d'elle qu'elle rentre à la maison pour cuisiner pour sa famille (ainsi, le/la participant.e avec ce rôle reste immobile). A l'inverse, un jeune homme non marié serait en mesure de se rendre au cinéma car il n'aurait pas à cuisiner pour sa famille ou s'occuper des enfants. Il en serait potentiellement de même pour un homme marié avec des enfants, dans le cas où l'organisation du couple reposerait sur des rapports sociaux de sexe inégaux.*

3. Après la conduction de l'exercice, les participant.e.s partagent leurs impressions pendant une restitution collective sur ce qu'il.elle.s ont pensé de l'exercice et ce dont il.elle.s ont pris conscience.

Comment cela s'est-il déroulé pour nous ?

Cet exercice fut le plus apprécié par les participant.e.s car il était très interactif et impliquait beaucoup d'action. Réaliser l'exercice au sein d'un groupe plus restreint permettrait de limiter la confusion des participant.e.s lié au fait d'être confronté.e.s à un nombre trop important de rôles différents et permettrait à chacun.e de se mettre dans la peau de chacun.e de ces rôles plus aisément. A la fin de l'exercice, il serait également intéressant de prendre le temps de par-

courir les rôles qui n'ont pas été sélectionnés pour générer une réflexion critique active et collaborative.

Recommandations

- ▶ Privilégier la qualité plutôt que la quantité en termes de nombre de participant.e.s, dans la mesure où il est difficile d'organiser de telles sessions avec un nombre important de personnes si l'on souhaite collecter des informations intéressantes ;
- ▶ Organiser des ateliers de formation/discussion intensifs sur un ou deux jours de manière régulière pour aider les participant.e.s dans la compréhension du concept de genre et de son influence sur leur vie quotidienne ;
- ▶ Soutenir les leaders communautaires dans leur remise en cause des inégalités de genre en vu de leur élimination dans leur vie quotidienne et dans l'appui qu'il.elle.s peuvent apporter aux autres pour en faire de même ;

▶ Développer un document pour les guider dans la facilitation de réunions de groupes en incluant les thèmes du genre et notamment de la prévention des violences basées sur le genre. Le document devrait comporter des étapes spécifiques ainsi que des exercices favorisant l'interconnaissance avec des activités correspondant aux caractéristiques et intérêts des participant.e.s ;

▶ Former les leaders communautaires en vue de l'acquisition de compétences de facilitation (prise de parole en public, qualités d'écoute et de synthèse) ;

▶ Considérer l'option d'organiser des sessions de travail en groupe non-mixte si les hommes prenant part à l'activité n'ont pas totalement conscience du déséquilibre de pouvoir existant entre les femmes et les hommes et n'agissent ainsi pas d'une manière propice à la libre-expression de leur pensées et sentiments par les femmes.

LES ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS POUR RECUEILLIR DES HISTOIRES PLUS PERSONNELLES

CONTEXTE DES ENTRETIENS

A la fin du mois de Septembre, début du mois d'Octobre 2019, nous avons conduit une série de sept entretiens avec des ouvrières migrantes, quatre à Vinh Phuc et trois à Hai Duong.

Les entretiens conduits à Vinh Phuc (zone industrielle de Khai Quang) ont eu lieu dans l'après-midi et dans la soirée un mardi avec des femmes ayant travaillé la nuit précédente ou des femmes revenant tout juste de leur journée de travail. Les entretiens à



Hai Duong (zone industrielle de Nam Sach), ont eu lieu un dimanche, seul jour de repos des femmes.

Au moment de conduire les entretiens, quelques biais sociaux sont apparus :

- Le lieu des entretiens : certains entretiens furent conduits dans la pièce à vivre des propriétaires des zones de logement, fait porteur d'un certain nombre de biais sociaux dans les réponses apportées par les femmes, notamment celles en lien avec leurs conditions de vie.

- L'heure des entretiens : certains entretiens furent conduits relativement tard le soir avec des femmes qui étaient pour certaines très fatiguées de leur journée ou avec des femmes qui devaient travailler dans seulement

quelques heures et qui étaient donc en besoin de sommeil.

- La présence de deux interviewers, dont une personne étrangère qui ne parle pas le vietnamien, bien que sa présence n'ait pas semblé empêcher le partage d'expériences et d'information.

Echantillon

Pour les deux provinces, les profils des sept femmes interrogées étaient relativement divers et représentatifs de la cible du projet. Nous avons interrogés à la fois des femmes leaders et des ouvrières ayant ou non le statut de migrantes, des femmes d'âges variés (entre 22 ans et 36 ans), des femmes étant installées dans la province depuis longtemps de même que des femmes

étant récemment arrivées, des femmes divorcées de même que des femmes mariées et célibataires, des femmes originaires d'autres provinces de même que des femmes venant de la même province où elles travaillent et vivent désormais et enfin des femmes de différentes origines ethniques.

Les femmes furent identifiées à la suite de la session de collecte de l'information que nous avons réalisé en août sur la base des éléments que nous souhaitions approfondir.

Méthodologie utilisée pour conduire les entretiens

Les entretiens furent menés par deux membres de l'équipe projet de BATIK International. Hang, employée vietnamienne de l'ONG et Julia, volontaire en Service civique international. Des questionnaires semi-directifs furent utilisés pour permettre aux femmes de s'exprimer plus librement sans non plus tomber dans le biais de la dispersion. La répartition des rôles entre Hang et Julia fut la suivante :

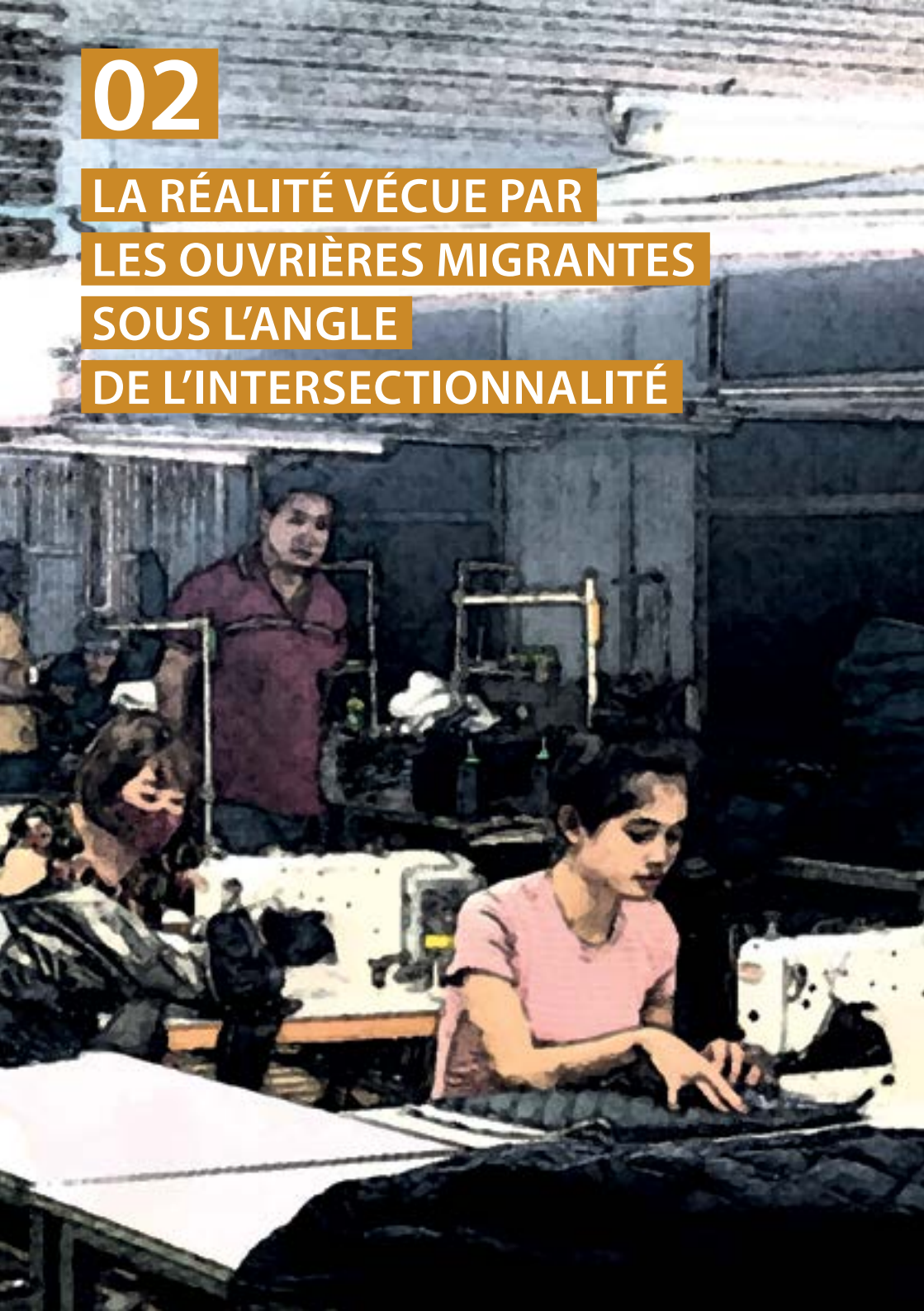
- Hang posait les questions en vietnamien aux femmes tout en prenant des notes dans cette même langue.

- Julia, ne parlant pas vietnamien, était en charge de rebondir sur ce que les femmes disaient pour les aider à approfondir leurs pensées.

Un outil de traduction en ligne a été utilisé comme support technique. Ainsi, Hang écrivait directement les réponses dans l'outil de traduction à des fins de lecture pour Julia. Dans la mesure où la qualité de la traduction était très limitée, Hang donnait des précisions à Julia. Tous les témoignages des femmes sont retranscrits, avec une certaine liberté dans le mode de retranscription, dans la dernière partie de ce livret, *Morceaux de vie* tirés des entretiens.

02

LA RÉALITÉ VÉCUE PAR LES OUVRIÈRES MIGRANTES SOUS L'ANGLE DE L'INTERSECTIONNALITÉ



La vie des ouvrières migrantes internes du Nord Vietnam est sujette à différentes influences qui sont directement liées aux identités variées de ces femmes:

- ▶ En tant que migrantes internes originaires des zones rurales: 79,1% des migrant.e.s internes au Vietnam sont née.s en zone rurale¹⁵.
- ▶ En tant que femmes: 52,4% des migrant.e.s internes au Vietnam âg.e.s entre 15 et 59 ans sont des femmes¹⁶.
- ▶ En tant que personnes jeunes: 85% des migrant.e.s internes au Vietnam ont entre 15 et 39 ans, les femmes ayant tendance à migrer à un âge légèrement plus jeune¹⁷. En ce qui concerne les provinces d'intervention du projet Phu Nu, l'âge moyen des femmes au moment du diagnostic en 2014 était de 23,8 ans.
- ▶ En tant que femmes célibataires ou mariées: les migrant.e.s internes sont moins susceptibles d'être marié.e que les non-migrant.e.s. De plus, 61,7% d'entre elles.eux migrent seul.e.s¹⁸. En ce qui concerne les provinces d'intervention du projet Phu Nu, le nombre de femmes mariées était égal au nombre de femmes célibataires (48,9%) avec une différence significative entre les deux provinces d'intervention (le pourcentage de femmes célibataires à Hai Duong était relativement élevé à 64,2% tandis qu'à Vinh Phuc il était de 28,2% en raison notamment de la

moyenne d'âge plus basse des femmes établies dans la première province).

- ▶ En tant que mères: en ce qui concerne les provinces d'intervention du projet Phu Nu, 45,3% d'entre elles avaient des enfants au moment du diagnostic.
- ▶ En tant que personnes ayant reçu un certain niveau d'éducation: les migrant.e.s internes, et particulièrement celles et ceux migrant des zones rurales vers les zones urbaines, ont plus de chance d'avoir un niveau d'éducation plus élevé que les non-migrant.e.s, presque un quart d'entre elles.eux ayant un diplôme de l'enseignement supérieur¹⁹. En ce qui concerne les provinces d'intervention du projet Phu Nu, 46,5% de ces femmes avaient achevé le lycée et 8,1% d'entre elles étaient diplômées de l'enseignement supérieur (éducation spécialisée ou université) au moment du diagnostic.
- ▶ Pour certaines d'entre elles, en tant que personnes appartenant à une minorité ethnique: dans la mesure où la majorité des personnes issues des minorités ethniques vivent dans des zones reculées du Vietnam où l'accès à l'information est très limité et dans lesquelles les coûts de la migration sont très élevés, les personnes migrantes viennent principalement de deux groupes ethniques: les Kinh (groupe majoritaire au Vietnam) et les Hoa²⁰.
- ▶ Enfin, en tant qu'ouvrières: 74,8% des migrant.e.s internes travaillent, les femmes travaillant majoritairement dans le secteur textile (où elles

15. General Statistics Office (2016), *The 2015 National Internal Migration Survey: Major Findings*.

16. / 17. / 18. / 19. / 20. Ibid.

représentent 78,5% des travailleurs (se.s²¹). Les femmes participant au projet Phu Nu travaillent principalement dans des usines des secteurs textile et électronique.

Dans cette partie du livret, nous explorerons à la fois les conditions de vie

et de travail de ces femmes, prenant en compte toutes ces identités et la façon dont elles influencent la manière dont la vie des ouvrières migrantes est structurée.

LA VIE AU SEIN DE LA ZONE DE LOGEMENT COLLECTIF

Les ouvrières migrantes prenant part au projet Phu Nu vivent toutes dans des zones de logement collectif où la majorité des locataires sont des ouvrières. Dans ces zones de logement collectif, il.elle.s louent une chambre privée ou partagée dont la taille varie entre 6m² et 30m², la taille moyenne étant de 12,5m² et la plupart partageant les toilettes. Le prix du loyer varie selon la zone de logement concernée, mais il est établi entre 300 000 VND (un peu moins de 12 euros) et 900 000 VND (35 euros), exclusion faite des charges. Ensuite, les locataires doivent encore s'acquitter des factures d'eau et d'électricité qui leurs sont directement facturées par leur propriétaire qui joue le rôle d'intermédiaire entre elles.eux et les compagnies d'électricité et d'eau. Ce rôle d'intermédiaire est porteur d'un risque potentiel de distorsion du prix que doivent en réalité payer les locataires, certain.e.s propriétaires pratiquant un surcoût. En ce qui concerne

l'électricité, le coût de celle-ci varie entre 2 500 VND/kWh et 3 000 VND/kWh (environ 10 centimes d'euros). En réalité, il existe une régulation du prix de l'électricité, avec un prix fixe à l'unité (alors qu'au Vietnam, le prix à l'unité augmente en général avec la consommation), mais celui-ci ne s'applique uniquement aux ménages d'un minimum de 4 personnes, empêchant ainsi les travailleurs.e.s d'en bénéficier. En effet, si les ouvrières qui vivent dans la même chambre peuvent en théorie s'enregistrer pour bénéficier de ce prix fixe, les propriétaires ne l'appliquent pas car le surcoût pratiqué leur permet, selon leurs dires, de compenser les pertes d'énergie liées à la vie en collectivité.

La question du "prix juste" qui devrait être payé par les locataires est encore plus centrale en ce qui concerne le coût de l'eau en raison de l'absence de régulation nationale officielle en la matière et du fait que l'eau est ainsi facturée à prix libre par les compagnies privées d'eau. Dans les provin-



ces d'intervention du projet Phu Nu, le prix moyen de l'eau est de 20 000 VND/m³ (environ 80 centimes d'euros). De plus, le prix payé par les migrants internes au sein des zones de logement collectif est aussi sujet à des pratiques discriminatoires dans la mesure où ces derniers paient plus cher que la population locale. Ces charges, loyer inclus, pèsent considérablement sur le pouvoir d'achat des ouvrières, représentant jusqu'à un quart de leur revenu. Mise à part la question du prix, l'accès à l'eau et à l'électricité génère également des problématiques relatives à la qualité du service fourni, et tout particulièrement en ce qui concerne l'eau. En effet, un certain nombre de travailleurs.e.s nous ont rapporté avoir de sérieux doutes quant à la

qualité de l'eau, que celle-ci provienne du robinet comme du puits. De même ces derniers se plaignent de coupures d'eau fréquentes. Cependant, l'absence de régulation publique, au niveau provincial comme national, sur la problématique de la qualité de l'eau rend son accès plus difficile. Pris dans son ensemble, le problème de l'accès à l'eau et à l'électricité peut être résumé comme celui d'un manque d'accès à l'information, les locataires n'ayant pas de visibilité personnelle sur leur propre consommation, dans la mesure où celle-ci est aux mains des propriétaires et qu'il.elle.s ne signent pas de contrat avec les compagnies d'eau et d'électricité. De même, les locataires ne possèdent pas non plus de contrat de location, tout étant fait oralement. Or,

21. ActionAid, *Creating a better working environment to say no to sexual harassment in the garment sector*, 2019.



la normalisation de telles pratiques est porteuse de risques pour la défense de leurs droits légitimes par les locataires.

Le manque d'intimité au sein des zones collectives de logement a été souligné comme étant un enjeu majeur dans la mesure où certaines chambres ne possèdent ni verrouillage digne de ce nom ou même de porte (même si les travaux de rénovation opérés dans le cadre du projet ont permis, jusqu'à un certain point, d'y répondre). De plus, le manque d'isolation et la perméabilité des chambres aux variations de température impactent également le bien-être des femmes et de leurs proches, particulièrement de leurs jeunes enfants. En effet, l'absence de chauffage en hiver ou de l'air con-

ditionné en été peuvent engendrer d'importantes conséquences sur la santé des locataires.

Cependant, et de manière générale, les locataires des zones de logement collectif concernées par le projet Phu Nu affirment être globalement satisfaites de leurs conditions de vie. Cela est en grande partie dû au fait qu'elles entretiennent de bonnes relations et échanges avec leur propriétaire et que leurs conditions de vie ont été améliorées en comparaison à leur situation ayant précédé la migration.

Néanmoins, leur statut de migrante peut toujours constituer une source de désagrément, particulièrement au moment de l'arrivée. En effet, la

première étape pour être prise en charge au sein de la province et être en mesure d'accéder aux services publics est d'être enregistrée administrativement. Quand cela n'est pas le cas, les migrantes ne peuvent avoir accès aux infrastructures de santé et d'éducation, raison pour laquelle la plupart migrent sans leurs enfants. Un tel processus administratif peut parfois être difficile à appréhender pour les personnes qui n'ont pas été préalablement informées des différentes étapes et des documents nécessaires. Cependant, la situation s'est énormément améliorée au fil des années et la plupart des migrantes impliquées dans le projet Phu Nu n'ont pas eu à expérimenter de difficultés particulières en matière de procédure d'enregistrement.

Si l'on considère la situation des ouvrières migrantes internes à travers un angle intersectionnel, leur situation peut être très variable selon leur statut. Par exemple, les femmes mariées avec des enfants et les femmes seules peuvent se retrouver dans des configurations complètement différentes. En effet, les femmes mariées, en plus de leur journée de travail très intensive à l'usine, doivent faire face à ce qu'on appelle communément "la double journée de travail" dans la mesure où ce sont elles qui sont supposées s'occuper des enfants. Elles sont également confrontées à des coûts et difficultés supplémentaires en lien avec la garde de leurs enfants, raison pour laquelle la plupart d'entre elles laissent leurs enfants vivre auprès de leurs par-

ents dans leur province d'origine, et ce même après avoir achevé leur enregistrement. Les femmes seules quant à elles, même si elles bénéficient, en partie, d'une liberté plus grande, sont plus sujettes au problème de l'isolement social qui résulte de multiples facteurs. Tout d'abord, en raison du processus de migration, les ouvrières migrantes sont loin de leur famille, ce qui les affecte beaucoup. Cela est d'autant plus vrai dans un pays comme le Vietnam où la famille est une institution centrale, si ce n'est la plus centrale.

Comme mentionné plus haut, beaucoup de femmes migrent de manière isolée, certaines ayant des enfants qu'elles sont forcées de laisser derrière elles pour assurer leur bien-être. Une telle distance entre elles et leurs proches est une source de stress psychologique pour ces femmes, d'autant plus si l'on prend en considération le fait que leurs heures de travail – six jours par semaine, 8 heures par jour et très souvent plus en raison des heures supplémentaires – combinées au coût élevé des dépenses de transports, particulièrement pendant les jours fériés, les empêchent de rendre visite à leurs proches autant qu'elles le voudraient. En conséquence, et en raison de cet isolement, les femmes cherchent à créer de nouveaux liens sociaux une fois installées dans la province. Mais cela n'est pas toujours facile. Notamment, les ouvrières d'une même zone de logement ne partageant pas nécessairement le même emploi du temps – certaines travaillant la nuit, d'autres le jour, certaines le di-

manche, d'autres non – il peut parfois être difficile de se sociabiliser. De plus, et même quand les travailleuses ont des horaires similaires, l'intensité et le caractère épuisant de leur travail les privent de la majeure partie de leur énergie et leur priorité principale en rentrant du travail est donc de trouver un semblant de tranquillité et de repos. En effet, la plupart d'entre elles nous ont confié que, dans la mesure où l'essentiel de leur temps est réparti entre le travail et le repos, elles n'ont pas l'opportunité de prévoir – et encore moins de prendre part – à une quelconque forme de loisir qui pourrait contribuer à leur développement personnel et à leur bonheur. Enfin,

un facteur générationnel et de genre apparaissent jouer un rôle dans la manière dont se structurent les relations sociales au sein de la zone de logement collectif. En effet, certaines des femmes que nous avons interviewées nous ont parlé de l'existence d'un fossé générationnel se traduisant par une meilleure intégration des plus jeunes, et une relative exclusion des personnes plus âgées. De même, il semblerait que les hommes soient plus à l'aise pour prendre part à des activités de sociabilisation, les femmes ayant tendance à être plus timides et davantage dans le besoin de leur propre espace et temps personnel au moment de rentrer à la maison après le travail.

UNE VIE ARTICULÉE AUTOUR DU TRAVAIL

Au moment de demander aux ouvrières migrantes quelle était l'identité qui, selon elles, jouait le plus grand rôle dans leur vie quotidienne, elles désignèrent presque toutes unanime-

ment leur identité en tant qu'ouvrière. Certains des mots qu'elles ont utilisées pour décrire l'impact que le travail avait sur leur vie furent les suivants :

“prend tout notre temps” “pression”
 “stress” “restreignant”
 “fardeau économique et psychologique”
 “source d'épuisement”
 “bas salaires” “emploi du temps changeant”

Nous pouvons déduire de tous ces mots et expressions que le travail est essentiellement vu par les ouvrières migrantes comme une manière de subvenir à leurs besoins et que celui-ci pèse énormément sur leur bien-être sans être une source de développement personnel. Et, en effet, leurs conditions de vie sont une vraie source de stress physique et mental. Premièrement, en matière d'heures de travail, elles travaillent toutes au moins 8 heures par jour, 6 jours par semaine. Cependant, la plupart d'entre-elles font des heures supplémentaires, jusqu'à 4 heures supplémentaires par jour (dans la limite légale de 30 heures par mois et 200 heures dans l'année).

Si une telle quantité de travail leur permet de presque doubler leur salaire initial, un tel emploi du temps met en péril leur santé physique et mentale, en particulier pour les travailleur.se.s de nuit. En effet, lors d'une réunion de club à Vinh Phuc, un ouvrier a même conseillé ses pairs de ne pas prendre trop d'heures supplémentaires car même si cela peut leur permettre de doubler leur salaire “l'argent supplémentaire que tu gagneras, tu finiras par le dépenser en frais de santé”. Par ailleurs, les usines textile et électronique dans lesquelles elles travaillent impliquent des processus de production qui peuvent compromettre le bien-être des travailleuses. Par exemple, une ouvrière nous a confié que, dans son usine textile, un certain niveau

d'humidité était requis pour pouvoir maintenir la qualité des vêtements. Ainsi, il est obligatoire d'utiliser des arroseurs ce qui rend la pièce très froide. A l'inverse, une autre ouvrière a pointé la température très élevée sur son lieu de travail en raison du grand nombre de machines en opération et de l'absence d'air conditionné. Malheureusement, tous ces désagréments étant liés aux procédures de production, ils ne peuvent être résolus car la priorité est mise sur l'efficacité et la productivité.

Les conditions de travail n'ont pas uniquement un impact sur la santé physique des ouvrières mais également sur leur bien-être mental, notamment en raison de la pression qu'elles reçoivent. Les femmes sont relativement hésitantes à l'idée de s'exprimer de manière plus élaborée sur ce point

“ Leurs conditions de vie sont une vraie source de stress physique et mental. ”

(ce fut le cas lors des entretiens ; les ouvrières étaient moins réservées pendant la session collective que nous avons organisé), les pressions ayant tendance à être minimisées, particulièrement parce qu'elles considèrent que leur responsable de ligne reçoit un certain nombre d'ordres venant des échelons supérieurs qui ne lui laissent pas trop le choix. Néanmoins, elles reconnaissent tout de même l'existence d'une telle pression et que celle-ci pèse tout spécialement sur les nouvelles recrues qui doivent faire preuve de leurs compétences pour garder leur emploi.



De plus, le temps passé sur le lieu de travail en dehors des heures travaillées n'offre pas non plus de meilleures conditions, qu'il s'agisse des temps de pause ou de la pause déjeuner. En effet, nombreuses sont les travailleuses s'étant plaintes de la très faible qualité de la nourriture, les forçant parfois même à ramener leur propre repas et donc à prendre sur leur temps libre pour le cuisiner. Les ouvrières organisent des protestations régulières, particulièrement via les réseaux sociaux, pour alerter leurs employeurs et représentant.e.s tels que la Fédéra-

tion du Travail²² et les syndicats de travailleur.se.s dans les usines. Cependant, si les employeurs réagissent en améliorant la qualité de la nourriture fournie, cela ne dure jamais très longtemps et la situation redevient très rapidement celle qu'elle était au préalable. En plus de cela, les travailleuses ne peuvent bénéficier d'aucun moment de sociabilité au travail et, en conséquence, ne se connaissent pas réellement dans la mesure où le très peu de moment durant lesquels elles peuvent discuter, il est alors question d'enjeux relatifs au travail. Pendant les heures de travail, le bruit les empêche d'avoir de réelles discussions.

Enfin, si l'on se penche de manière plus transversale sur l'influence du genre au

travail, il est important de souligner le fait que la plupart des ouvrier.e.s dans les usines où les femmes du projet Phu Nu travaillent sont des femmes. Ainsi, même si dans certaines usines, les responsables de lignes et quelques positions managériales supérieures sont occupées également par des femmes, dans la majorité des cas, le travail de bureau et les positions managériales les plus hautes sont occupées par des hommes. Il y a davantage de femmes aux postes de direction au sein de l'industrie textile, mais ce phénomène est congruent avec les normes et rôles de genre découlant de stéréotypes et préjugés de genre. De plus, quand est abordée la problématique du harcèlement sexuel avec les ouvrières, la

question apparaît comme étant encore très sensible et représentant un réel tabou. En effet, même si presque la moitié des femmes interviewées dans des usines de trois provinces du Vietnam par CARE Int. et la Fair Wear Foundation ont reconnu avoir été victimes d'au moins une forme d'harcèlement et/ou de violence dans l'année passée²³, il est très dur de faire sentir aux femmes qu'elles peuvent s'exprimer librement à ce sujet. Néanmoins, une des femmes que l'on a interviewée a bien mentionné le fait que le harcèlement sexuel entre les ouvrier.e.s du même niveau hiérarchique était très répandu au sein de son usine.

L'INTERACTION ENTRE LES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL

Dans la mesure où les conditions de vie et de travail s'influencent mutuellement, fait que l'on peut aisément observer à partir de ce qui a été précédemment mis en évidence, il est impossible de les penser de manière isolée.

Particulièrement, si l'on prend en considération l'ensemble des conditions de travail susmentionnées et qu'on les compare au niveau de rémunération des femmes ainsi qu'à leurs conditions de vie, il peut être claire-

ment établi que celles-ci ne reçoivent pas ce que l'ONG Oxfam a défini comme un "salaire décent" pour les ouvrier.e.s du Vietnam :

"Un salaire décent :

- ▶ Doit être établi en consultation avec les travailleur.se.s ;
- ▶ Est suffisant pour couvrir les besoins de base dont la nourriture (de qualité et nutritive), un logement décent, l'habillement, les soins médicaux, l'éducation, la vie sociale, le transport et quelques économies ;
- ▶ Inclut suffisamment d'argent pour quelques dépenses discrétionnaires et

22. La Fédération du travail est une organisation dite "de masse" liée au Parti Communiste vietnamien. Elle existe aux différents échelons administratifs du pays (national, provincial, local etc.) et est en charge de la défense et promotion des droits des travailleur.se.s

23. Hodal, K. (2019), *Revealed: Women making clothes for west face sexual abuse*, The Guardian, April 7th.

événements imprévus tels que les accidents ou maladies;

- ▶ Permet de subvenir aux besoins de plus d'un individu – il s'agit d'un revenu familial;
- ▶ Prend en compte le nombre d'heures de travail nécessaire pour percevoir ce salaire – pas plus de 48 heures par semaine;
- ▶ Prend en compte des stratégies visant régulièrement à mettre à jour le taux de salaire de manière à ce que le pouvoir d'achat relatif soit maintenu.²⁴

En partant de cette définition comme point de référence, il apparaît évident que la situation des ouvrières migrantes ne répond pas à l'ensemble des exigences requises, et particulièrement celles surlignées en gras. Premièrement, même si le salaire final des ouvrières est souvent plus élevé que le salaire moyen au Vietnam de 148 euros (3 823 000 VND), cela vient essentiellement du fait qu'il inclut les heures supplémentaires. Or celles-ci, on l'a vu, ont des coûts indirects très élevés, notamment en matière de frais de santé. Les ouvrières peuvent également recevoir des bonus basés sur leur performance mais dont les montants ne sont pas très élevés. En effet, une des femmes nous a affirmé que bien qu'elle pouvait obtenir un tel bonus, celui-ci

“**Toute leur vie étant articulée autour du travail, elles n'ont ni le temps ni les ressources financières pour penser à ce qu'elles aimeraient faire une fois l'usine quittée.**”

devait être partagé entre 17 employé.e.s pour un montant total de 300 000 VND (environ 12 euros). Enfin, certain.e.s sont forcé.e.s de cumuler travail à l'usine et travail informel (tel que la réparation de téléphones par exemple) afin de subvenir à leurs besoins.

Dans la mesure où les travailleur.se.s ont des difficultés à tenir leurs comptes, il est difficile de dire si leurs revenus suffisent à couvrir l'ensemble dans leurs besoins de base qui peuvent en réalité être très différents selon la composition de leur ménage.

Par exemple, un ouvrier pendant une réunion de club à Vinh Phuc nous a confié avoir des dépenses mensuelles de 3,7 millions de VND (environ 144 euros), avec une grande partie de cet argent alloué aux activités de socialisation. Autre cas, un couple avec un jeune enfant nous a expliqué dépenser entre 11 et 12 millions de VND par mois (429 - 468 euros), dont 1,5 millions de VND (59 euros),

soit un dixième de leur revenu total, en dépenses de santé pour leur enfant. De même, les femmes ayant des enfants restés dans leur province d'origine au soin des grands-parents doivent également faire face à des frais supplémentaires liés à l'envoi d'argent à leur famille. Par exemple, une femme nous a affirmé pendant cette même réunion de club qu'elle



envoyait à sa famille environ 4 millions de VND (156 euros environ) chaque mois, soit la moitié de son revenu total.

De manière générale, il est aussi important de souligner que l'importance des événements familiaux et communautaires dans la culture vietnamienne implique qu'une large partie des revenus soit dépensée pour l'organisation d'événements tels que les mariages qui peuvent devenir un réel fardeau pour certaines familles aux ressources financières limitées.

Pour finir, la grande majorité des ouvrières ne sont pas en mesure de faire des économies et, de fait, ne peuvent garder de ressources financières pour les imprévus, notamment en cas de

maladie ou de décès. Et, en effet, la plupart d'entre elles vivent leur vie au jour le jour, sans réfléchir au lendemain. Toute leur vie étant articulée autour du travail, elles n'ont ni le temps ni les ressources financières pour penser à ce qu'elles aimeraient réellement faire, ou pourraient faire, une fois l'usine quittée. Malheureusement, cela représente un réel problème car la période durant laquelle une femme a de la "valeur" en tant qu'ouvrière est relativement limitée et qu'il est généralement difficile pour elles de rester employée dans ces industries une fois passée l'âge de 35 ans.

24. Oxfam Vietnam (2019), *The consequences of low wages – a study on fashion suppliers in Vietnam*.

03

STÉRÉOTYPES ET REPRÉSENTATIONS ENTOURANT LES OUVRIÈRES MIGRANTES



LES STÉRÉOTYPES AUXQUELS ELLES FONT FACE ET COMMENT ELLES Y RÉAGISSENT

“En tant que femme vietnamienne, je dois me marier avant la trentaine.”

La pression autour du mariage et de la construction d’une famille est très prégnante au Vietnam et impacte les hommes comme les femmes. Cependant, les femmes, uniquement pensées dans leur rôle de procréatrices et comme être évoluant exclusivement dans la sphère domestique, sont encore plus soumises à cette norme sociale, et ce quelque soit la classe sociale à laquelle elles appartiennent. Plus que le seul acte de se marier, le corollaire logique du mariage est d’avoir des enfants, raison pour laquelle une pression est exercée sur les vietnamiennes pour qu’elles se marient avec la trentaine car, c’est bien connu, “l’horloge tourne”.

Néanmoins, aujourd’hui, de plus en plus de femmes, toutes catégories sociales confondues, cherchent à s’émanciper de cette norme, ouvrières migrantes incluses. Ainsi, Phuong (son témoignage complet est disponible dans la partie *Morceaux de vie* tirés des entretiens de ce livret), 36 ans et l’une des femmes participant au projet Phu Nu, nous a partagé son expérience personnelle en la matière: alors qu’elle commençait à travailler, ses parents voulurent qu’elle arrête afin de se marier. Souhaitant à tout prix être indépendante financièrement, elle décida

donc de quitter sa province d’origine. C’est seulement après être parvenue à acquérir une certaine autonomie financière qu’elle prit la décision de se marier à quelqu’un qu’elle aime réellement, cette année. Elle et son mari attendent désormais leur premier enfant et même si elle a reçu beaucoup de critiques de la part de son entourage quant à sa grossesse “tardive”, elle ne regrette pas son choix de vie.

“Les gens pensent que je m’habille de manière trop masculine.”

Les codes vestimentaires au Vietnam, comme dans beaucoup d’autres pays dans le monde, peuvent être un véritable fardeau pour les femmes de toute la société. Si une femme s’éloigne trop de la norme vestimentaire considérée par la société comme étant féminine (ex: en portant un jean et des baskets plutôt que des talons et une jupe), il y a de fortes chances qu’elle devienne la cible de critiques et jugements. Le fait que, très souvent, les personnes à l’origine de telles remarques soient les femmes elles-mêmes montrent à quel point la domination masculine sur les femmes a été intériorisée par celles-ci. De plus, il est possible d’ajouter au facteur du genre une dimension générationnelle. Les personnes plus âgées ayant tendance à être davantage critiques vis-à-vis de la jeune généra-

tion et notamment au regard de leur manière de se vêtir. Ainsi, Binh, une autre femme participant au projet Phu Nu (son témoignage complet est disponible dans la partie *Morceaux de vie* tirés des entretiens de ce livret), fut la cible de critique de la part de femmes plus âgées à son arrivée dans la province. Selon ces femmes, Binh s'habillait de manière "trop masculine" car elle portait des jeans. Or, la prégnance du confucianisme au Vietnam rendant le respect des aîné.e.s une règle quasi impossible à briser, elle ne répondit jamais aux critiques et décida, à la place, de les ignorer. Se faisant, les marques de désapprobation cessèrent progressivement et Binh continue aujourd'hui de s'habiller de la manière dont elle le souhaite.

"En tant que femme issue d'une minorité ethnique, certaines personnes me considèrent comme étant "arriérée"."

Le Vietnam est un pays multiethnique composé de 54 groupes ethniques différents. Néanmoins, le fait que les Kinh représentent 86% de la population totale, les 53 autres groupes ethniques se partageant les 14% restants, est une source de discriminations potentielles pour les personnes appartenant à ces minorités ethniques. Les minorités ethniques vivant dans des zones rurales reculées du Vietnam, limitant de fait leur accès à l'information et occasionnant des coûts très élevés de migration, elles ne représentent qu'une très faible proportion des migrant.e.s internes. Une telle configuration les

rend encore plus vulnérables qu'en temps normal face aux stéréotypes et discriminations qui en découlent. Les ouvrières impliquées dans le projet Phu Nu nous ont en effet partagé avoir été qualifiées d'"arriérées" en raison de leur appartenance à une minorité ethnique. De même, Phong, aussi participante du projet Phu Nu (son témoignage complet est disponible dans la partie *Morceaux de vie* tirés des entretiens de ce livret), nous a partagé que son propriétaire avait tendance à discriminer les personnes issues des minorités ethniques, considérant qu'elles manquaient de culture. Un autre témoignage sur ce même sujet fut celui de Phuong qui a, quant à elle, constaté qu'il était plus difficile pour les Montagnard.e.s, l'une des minorités ethniques du Vietnam située dans les plaines centrales du pays, d'être complètement intégré.e.s. au sein de la zone de logement collectif. Ceci en raison de leur non-maîtrise de la culture et des difficultés qui en découlent en termes d'accès à l'information et aux services. Cela est d'autant plus vrai qu'il.elle.s sont très peu nombreux.es au sein de la zone de logement concernée (environ 4 ou 5 personnes) ce qui les marginalisent d'autant plus et les rend davantage vulnérables.

"En tant qu'ouvrière, certaines personnes me voient comme étant inéduquée."

L'industrialisation et le développement croissant du Vietnam ont très certainement généré un certain nombre d'opportunités d'emploi. Cependant, la

plupart de ces postes sont des emplois ouvriers sous qualifiés alors qu'une large partie des personnes occupant ces emplois ont en réalité achevé un certain niveau d'éducation.

En effet, et à l'opposé d'un certain nombre de croyances, les ouvrier.e.s

migrant.e.s internes ont tendance à avoir reçu un niveau plus élevé d'éducation que les non-migrant.e.s, presque un quart d'entre eux.elles ayant atteint l'enseignement supérieur. Ainsi, il.elle.s ne sont pas moins éduqué.e.s que le reste de la population vietnamienne, comme précisé un peu plus haut.

COMMENT SE PERÇOIVENT-ELLES ?

"Ce sont les hommes qui prennent les décisions finales et les femmes sont indécises."

Au début des discussions avec les femmes du projet Phu Nu, la plupart d'entre elles eurent tendance à nous affirmer que les relations qu'elles entretiennent avec les hommes sont égalitaires, que celles-ci prennent place au travail ou dans la sphère privée. Cependant, quand on cherche à en savoir plus et à leur faire porter un regard davantage critique sur la nature de ces relations, nous constatons que si les femmes, dans une certaine mesure, sont en capacité d'exprimer leurs opinions face à un interlocuteur masculin, par exemple leur compagnon ou mari, il est celui qui aura le mot final. Pour certaines d'entre elles, telles que Hanh (son témoignage complet est disponible dans la partie *Morceaux de vie* tirés des entretiens de ce livret), cela viendrait du fait que les hommes soient naturellement dotés d'un esprit plus fort que les femmes, qui, elles, seraient beaucoup plus

hésitantes. Cependant les femmes reconnaissent l'influence de la culture vietnamienne sur ce point. Phuong, même si elle considère avoir une personnalité forte, reconnaît qu'il lui est tout de même difficile d'exprimer ce qu'elle pense en toutes circonstances et que les femmes vietnamiennes doivent s'adapter. Pour elle, cela provient de la culture vietnamienne pour laquelle ce sont les hommes les décisionnaires. Phuong est en totale désaccord avec cette dimension culturelle et ce d'autant plus que les femmes subissant cette "double journée" de travail, en dehors et à la maison, elles devraient avoir leur mot à dire, sur un pied d'égalité, au sein des différents processus de décision. Et, en effet, d'après une étude de 2017 conduite par ActionAid²⁵, les femmes vietnamiennes passent en moyenne 4,5 heures par jour à la réalisation des tâches domestiques, soit trois fois plus que les hommes. Or, ce travail non-payé,

25. Bui, T. (2017), *Invisible labor: Vietnamese women and all the unpaid hours they are forced to accept*, VNEExpress, October 20th.



qui s'ajoute à leur journée de travail, est rendu invisible par les normes sociales qui imprègnent toute la société et pèsent sur les femmes quel que soit leur rang social et leur niveau d'éducation, même si les femmes issues de la minorité ethnique H'mong sont encore davantage affectées par cela (celles-ci consacrant en moyenne 7 heures par jour au travail non-payé, soit 2 heures de plus que leurs homologues masculins).

“Les femmes sont plus timides, moins qualifiées et plus faibles que les hommes.”

Une telle vision d'elles-mêmes par les femmes transparut énormément pendant les différents entretiens que nous

avons conduits de même que pendant la session collective organisée. Néanmoins, celle-ci ne semblait être que des premières pensées dans la mesure où, dès lors que nous cherchions à pousser la réflexion critique un peu plus loin, les femmes étaient en mesure de se décrire elles-mêmes, ou du moins certaines de leurs homologues féminines, comme étant qualifiées, fortes et affirmées. Par exemple dans l'usine textile où Binh travaille, 90% des travailleur.se.s sont des femmes et la plupart des responsables de ligne également car leur sélection est basée sur les compétences. Cependant, tous les postes de direction sont détenus par des hommes. Phong fit le même constat.

En matière de timidité et de capacité à s'affirmer, nous avons également constaté que c'était davantage la vision que les autres ont des femmes et de leur comportement qui mène ces dernières à se voir comme étant timide et manquant d'assertivité, alors qu'il n'en est rien en réalité. C'est notamment le cas de Duyen (son témoignage complet est disponible dans la partie *Morceaux de vie* tirés des entretiens de ce livret), qui, dans un premier temps, se qualifia de timide avant de se rétracter en disant qu'elle était tout de même capable d'exprimer ses opinions et qu'il s'agissait davantage de la vision des autres en raison de sa voix calme.

“En tant que femme, il y a un certain nombre de métiers que je ne peux pas exercer.”

L'incapacité à exercer certains métiers est un fait qui est revenu relativement régulièrement dans les entretiens de même que pendant la session collective. Néanmoins, la source de cette incapacité, selon les femmes, provient davantage de la vision véhiculée par la société vietnamienne des femmes et les contraintes auxquelles elles font face dans une telle société que de limitations personnelles. De fait, au Vietnam, certaines normes socio-culturelles, comme légales, limitent la capacité des femmes à intégrer des forces de travail spécifiques. Notamment, en accord avec le décret N°.26/2013, les femmes ne peuvent accéder à 77 professions (ex: dans le traitement du métal, la navigation, la

chirurgie post-mortem, etc.). De plus, et même sans ces dispositions légales, les femmes ont des difficultés à exercer certains emplois en raison de relations de pouvoir inégales entre femmes et hommes qui pourraient les mettre en danger, ou du moins leur donner l'impression que certaines professions représentent un risque pour elles. Ainsi, Phong aurait particulièrement voulu devenir conductrice de taxi mais elle perçoit cette profession comme étant fortement exposée aux risques liés aux violences basées sur genre. En conséquence, elle pense qu'elle ne sera jamais en mesure de réaliser ce souhait professionnel.

De même, les stéréotypes de genre, quand bien même ils n'empêcheraient pas les femmes d'exercer certains métiers, limitent leur capacité à le faire de manière optimale. C'est ce à quoi réfère Phuong quand elle nous a confié vouloir ouvrir son propre magasin mais que, en tant que femme, cela impliquait énormément d'obstacles et limitations, notamment en matière de produits qu'une femme peut vendre. Apparemment, il serait très difficile pour les femmes de vendre des produits électroniques, qui sont les plus profitables sur le plan économique, car les client.e.s font davantage confiance au jugement des hommes que des femmes en la matière.

04

MORCEAUX DE VIE TIRÉS
DES ENTRETIENS

HANH

Une fin d'après-midi à la fin du mois de septembre 2019, dans sa chambre dans la zone de logement collectif, zone industrielle de Khai Quang.



Hanh est née en 1977 à Tam Duong, à 20km de la zone industrielle de Khai Quang où elle travaille dans une usine d'assemblage électronique. Elle a travaillé à l'usine depuis l'âge de 20 ans, notamment à Ho Chi Minh (Sud Vietnam) mais également à l'étranger, en Malaisie, pour la même entreprise pour laquelle elle travaille encore actuellement. Avant cela, comme de nombreuses autres vietnamiennes, elle travaillait aux champs. Elle s'est mariée très jeune, juste après la fin du lycée, quand elle avait 19 ans.

Elle vit désormais seule, au second étage d'une des zones de logement collectif où le projet Phu Nu intervient.

— Sur ses conditions de vie

Hanh nous a partagé se sentir très en sécurité au sein de la zone de logement collectif où elle bénéficie d'un environnement propre et d'une très bonne relation avec son propriétaire. Cependant, certaines marges d'amélioration demeurent pour que les conditions de vie des ouvrières migrantes soient réellement décentes. Notamment, Hanh nous a fait part du fait que sa chambre n'était pas isolée et qu'elle sentait donc très intensément les températures extrêmes, qu'elles soient chaudes ou froides. Elle n'a pas de chauffage donc elle a très froid en hiver. De même, ne pas avoir de chauffage implique

qu'elle n'ait pas accès à l'eau chaude pour se doucher.

Au sein de la zone de logement collectif, les relations avec les autres peuvent parfois être un peu compliquées et Hanh nous a partagé se sentir parfois isolée. En effet, même si, pour elle, les relations femmes-hommes sont globalement bonnes, les relations entre générations peuvent être parfois un peu plus difficiles à appréhender. Ainsi, elle n'a pas énormément de contacts avec les personnes plus jeunes, cela étant compliqué par le fait qu'elle travaille souvent de nuit.

— Sur ses conditions de travail

Hanh juge ses conditions de travail “décentes”. Cependant, à travers son témoignage, nous pouvons constater qu’elle souffre de discriminations liées à son âge : cela fait neuf ans qu’elle travaille au même poste sans n’avoir jamais reçue de promotion. Son salaire est augmenté de 5% chaque année mais cela correspond uniquement à l’alignement du salaire sur les dispositions légales. En tout et pour tout, elle perçoit un salaire de 5 066 000 VND par mois (environ 198 euros) auquel s’ajoute une prime de 250 000 VND (un peu moins de 10 euros) ce qui représente un peu plus que le salaire vietnamien moyen de 148 euros (3 823 000 VND).

D’après elle, la sécurité au travail est relativement bonne même si elle considère que les repas pourraient être améliorés, bien qu’ils soient visiblement meilleurs que dans l’industrie textile. Quand on l’interroge sur les relations entre les femmes et les hommes à l’usine, elle répond que tout se passe bien dans la mesure où la majorité des travailleurs de ligne sont des femmes et que l’on retrouve davantage les hommes aux postes de management, donc elle n’est pas énormément en relation avec eux. Sur la question de la répartition des différentes positions hiérarchiques à l’usine, elle ne semble pas voir le mal dans une telle inégalité entre les femmes et les hommes car, pour elle, les hommes sont “plus capables, intelligents et flexibles”, il est donc normal

qu’ils bénéficient de meilleures positions au travail.

De manière similaire à la nature de ses relations sociales au sein de la zone de logement collectif, elle ne semble pas avoir beaucoup de contacts non plus avec les autres ouvrières. Elle ne fut donc pas en mesure de partager avec nous ses sentiments quant aux relations entre femmes et hommes au sein de l’usine bien qu’elle considère que les femmes et les hommes soient traités de manière égale par les responsables. Cependant, au moment de lui demander si elle avait déjà constaté une quelconque forme d’abus de la part des managers vis-à-vis des ouvrières, elle nous a avoué que, dès lors que les responsables de ligne reçoivent de la pression de la part de leur supérieur, elles auront tendance à la répercuter sur les ouvrières. Cependant, dans l’ensemble, elle insista sur le fait que tout était “ok”. De même, la problématique du harcèlement sexuel au sein de l’usine ne semble pas être quelque chose auquel elle ait été confrontée, ni en tant que victime, ni en tant que témoin.

— Sur sa vie personnelle et son identité

Hanh nous a confié se sentir très seule. Au-delà de sa difficulté à se sentir complètement intégrée au sein de la zone de logement collectif, sa famille lui manque énormément. Or elle ne peut pas la voir souvent car elle vit très loin de ses proches. Elle a un fils, âgé de 21 ans, avec laquelle elle en-

tretient une relation distanciée car cela fait longtemps qu’ils n’habitent plus ensemble. Ils ne partagent pas beaucoup de choses ensemble car, selon elle, “c’est un garçon” et que les garçons ne se confient pas beaucoup. Son mari est décédé il y a 10 ans et elle n’a jamais cherché à refaire sa vie par respect pour son fils. Elever son fils a été très dur pour elle, en particulier en comparaison avec les femmes mariées qui peuvent compter sur leur mari. Par ailleurs, elle subvient toujours aux besoins de son fils qui travaille mais ne gagne pas suffisamment d’argent pour vivre, raison pour laquelle elle partage une partie de son revenu avec lui.

Tout au long de l’entretien, Hanh nous a confié ne pas se sentir suffisamment courageuse pour recommencer sa vie depuis le début, sur le plan romantique comme professionnel. Pour elle, son caractère “faible” peut être une source d’explication de pourquoi elle n’obtient pas de promotion et non le fait d’être potentiellement victime de discriminations en raison de son âge, bien qu’elle ait reconnue précédemment que son âge pouvait constituer un obstacle au travail.

Elle admire les femmes de caractère. Elle-même a essayé d’en devenir une mais “sans succès”, raison pour laquelle elle aurait parfois aimé être un homme pour être capable de “prendre les décisions plus rapidement sans hésiter” et car “les hommes sont plus forts et protègent les femmes”.

— Ses perspectives futures

Comme beaucoup d’autres ouvrières migrantes, Hanh n’a pas réellement l’occasion de prendre le temps de la réflexion concernant ses perspectives futures. Selon elle, ses choix de vie futurs seront étroitement déterminés par ses capacités financières et elle ne sait pas quel type d’emplois elle peut exercer avec son niveau de qualification actuel, mise à part le travail à l’usine. Plus jeune, elle était couturière mais elle a dû arrêter pour élever son fils et travailler à l’usine, ce qui lui permet de gagner un salaire fixe.

Néanmoins, elle a bien un grand projet de vie : elle souhaite construire sa propre maison pour elle et son fils sur la terre de ses parents. Ces derniers, cependant, sont opposés à cela car ils pensent que ce n’est pas le rôle des femmes de construire leur propre maison.

HUONG

Un début de soirée à la fin du mois de septembre 2019, dans la salle à manger de sa propriétaire, zone industrielle de Khai Quang.

Huong est née en 1989 à Vinh Tuong, dans la province de Vinh Phuc. Elle quitta le Nord Vietnam quand elle était enfant avec ses parents pour déménager à Ho Chi Minh Ville avant de retourner vivre



dans le Nord quand elle avait 22 ans, en 2011.

Elle a passé ses deux premières années de retour dans le Nord à travailler pour une usine d'assemblage électronique, et notamment de smartphones. Elle s'est mariée en 2013 à l'un des fils de sa propriétaire avec lequel elle a désormais deux enfants. Pour les élever, elle reste désormais à la maison depuis laquelle elle vend des produits importés. Elle constitue donc l'exemple d'une femme qui a évolué professionnellement en dehors de l'usine pour construire son propre projet, même si cela s'est fait par nécessité. Elle est une femme leader au sein du projet Phu Nu bien qu'elle nous ait confié être très occupée, ce qui l'empêche de remplir complètement sa mission, raison pour laquelle elle est souvent remplacée par une autre femme.

— Sur ses conditions de vie

D'après elle, ses conditions de vie sont plutôt bonnes. A l'instar de la majorité des femmes que nous avons interrogées, elle considère que les relations femmes-hommes au sein de la zone de logement collectif se déroulent bien. Elle pense que cela est notamment lié au fait que la nouvelle génération soit plus ouverte, raison pour laquelle les femmes et les hommes sont mutuelle-

ment plus respectueux. Les uns des autres.

— Sur ses conditions de travail

En tant que travailleuse indépendante, elle nous révèle travailler autant que lorsqu'elle était encore employée à l'usine et ce pour le même revenu. Cependant, elle peut désormais travailler de chez elle et est donc "totalement libre", contrairement à son

temps passé à l'usine qui, selon elle, était un "désastre". Elle déclare aimer son travail qu'elle a choisi pour son côté pratique et sa facilité, dans la mesure où tout le monde peut devenir vendeur.se. Malheureusement, elle n'a toujours pas de loisir et le seul temps libre dont elle dispose, elle l'utilise pour se reposer..

— Sur sa vie personnelle et son identité

Son statut de migrante interne de retour dans le Nord après avoir passée la majeure partie de sa vie dans le Sud n'a pas toujours été facile pour elle. Ses parents sont restés dans le Sud, à Dong Nai et ils lui manquent énormément car elle n'est pas en mesure de leur rendre visite très souvent. De plus, cela lui a pris au moins un an pour se réadapter à la vie dans le Nord quand elle est revenue, notamment pour se réhabituer à l'accent et à la culture. Désormais, elle est enregistrée dans le Nord et se sent de nouveau complètement intégrée où elle vit.

Une autre raison pour laquelle elle a décidé de travailler depuis chez elle pour s'occuper de ses enfants est que son mari travaille dans une entreprise privée et qu'il finit le travail très tard, rentrant la plupart du temps vers 19h, parfois même vers 2h du matin. Elle respecte son travail, raison pour laquelle elle accepte que la grande majorité du

travail domestique lui revienne, ce qui ne semble pas la gêner. Cependant, il est évident que son double statut en tant que mère et épouse, et le fait que ces rôles soient les plus prégnants dans sa vie, lui donne un sentiment d'extériorité vis-à-vis des autres femmes de la zone de logement collectif, particulièrement les femmes seules sans enfant. Elle considère en effet que les femmes seules ont davantage de liberté car elles n'ont pas, contrairement à elle, à penser à toute la famille au moment de prendre une décision. Par

“ Pour elle, ce n'est donc pas le fait d'être une femme qui limite sa liberté mais davantage le fait d'être mère. ”

exemple, elle a dû renoncer à son envie de voyager car il n'est, selon elle, pas facile de voyager quand on a des enfants : soit car on ne souhaite pas les laisser seuls, soit parce qu'on doit s'en occuper, ce qui empêche d'en profiter complètement. Il en est de même quand il s'agit de dépenser de l'argent. Si elle pouvait dépenser son argent comme elle le voulait quand elle était jeune, elle doit désormais économiser pour ses enfants.

Pour elle, ce n'est donc pas le fait d'être une femme qui limite sa liberté mais davantage le fait d'être mère. Cependant, elle se sent plutôt chanceuse avec son mari qui lui laisse faire ce dont elle a envie : si elle veut travailler, il est d'accord, si elle ne souhaite pas travailler, cela ne le dérange pas non plus. Ils s'entendent très bien car Huong expliquait qu'il est, par nature,



et non en raison de son éducation (son père étant totalement différent) un "esprit libre" qui aime la liberté pour lui comme pour les autres. Néanmoins, elle est consciente que ce n'est pas la norme au Vietnam et que nombreuses sont les femmes ayant peur d'exprimer leurs opinions. Elle pense que cela est notamment dû à leur dépendance financière vis-à-vis de leur mari mais aussi à cause de la manière dont les parents ont toujours traité les filles et les garçons, c'est-à-dire de manière inégale, impactant de fait négativement le caractère des filles depuis leur

enfance. Selon elle, la préférence pour les garçons est si ancrée dans la culture vietnamienne qu'il est quasiment impossible de la changer et que la seule solution pour les filles est d'aller vivre à l'étranger pour construire leur confiance en elles.

PHUONG

Un début de soirée à la fin du mois de septembre, dans la salle à manger de sa propriétaire, zone industrielle de Khai Quang.



Phuong est née en 1983, à 23km d'où elle vit désormais. Après avoir fini le lycée elle travailla aux champs, travail qu'elle trouvait épuisant, raison pour laquelle elle décida d'intégrer une formation professionnelle de couture pendant 5 mois en 2002. A la suite de cette formation, elle fut embauchée dans l'industrie textile de Vinh Phuc. Ses premières années d'emploi furent très instables, preuve du caractère très précaire des positions occupées par ces femmes : elle travailla dans trois usines différentes la première année, puis dans neuf autres entre 2002 et 2009 avant d'être durablement embauchée dans celle au sein de laquelle elle travaille encore aujourd'hui.

— Sur ses conditions de vie

Selon elle, les conditions de vie au sein de la zone de logement collectif se sont énormément améliorées depuis quelques années : elle a désormais une chambre individuelle avec des toilettes privées et qu'elle peut fermer à clef. Celle-ci répond à ses besoins en termes de sécurité mais aussi d'accès à l'eau et à l'électricité même si le prix du loyer a augmenté. Néanmoins, et même si elle se sent chanceuse, elle souligne le fait que d'autres chambres de la zone de logement requièrent encore d'être rénovées, n'ayant pas connu de travaux de réfection depuis 2007.

Sur ce point, elle admet cependant qu'il est difficile pour les propriétaires d'investir dans la rénovation de toutes les chambres en même temps.

Elle n'a pas remarqué de différence de traitement entre les femmes et les hommes au sein de la zone de logement mais elle souligne néanmoins le fait que les jeunes soient plus intégrés (génération née en 2000) que les plus âgés tel.le.s qu'elle et que l'intégration est également plus difficile pour les Montagnard.e.s, l'une des 53 minorités ethniques du Vietnam, venant des plaines centrales du pays. En effet, un certain temps leur

est nécessaire pour être entièrement intégré.e.s dans la mesure où il.elle.s ne maîtrisent pas la culture et n'ont donc pas accès à toute l'information et aux services nécessaires à la satisfaction de leurs besoins. Le fait qu'il soit très peu au sein de cette zone de logement (environ 4 ou 5 personnes) est un facteur aggravant de cette situation.

— Sur ses conditions de travail

En matière de travail, le plus important, selon elle, est d'entretenir une bonne relation avec son.sa superviseur.e, si l'on veut espérer obtenir une quelconque promotion. Elle nous a confié être heureuse vis-à-vis de son travail, le niveau de sécurité à l'usine étant bon, et ce même si la grande majorité des augmentations de salaire qu'elle obtient sont en réalité des revalorisations requises par la loi. Autrement dit, il faut passer des tests pour obtenir une promotion ou... être un membre de la famille du manager, le népotisme semblant être une pratique courante. De plus, elle nous a spécifié que l'impossibilité de faire fonctionner l'air conditionné, en raison du trop grand nombre de machines déjà en opération, engendre une chaleur extrême dans l'usine, sans que les responsables ne trouvent de solution. Par ailleurs, elle nous a également relaté la manière dont les ouvrières s'étaient mobilisées sur les réseaux sociaux, critiquant la qualité de la nourriture à l'usine, menant à une amélioration temporaire de celle-ci. Or, dès que la lumière ne fut plus sur les employeurs,

la qualité de la nourriture a de nouveau commencé à se détériorer.

Les ouvrier.e.s sont en grande majorité des femmes donc il n'y a pas spécialement de problématique de harcèlement sexuel. Néanmoins, 90% des managers sont des hommes. Pour elle, cela vient du fait que, les femmes devant s'occuper des enfants et partir en congé maternité, elles ne peuvent être promues à des positions hiérarchiques supérieures. Enfin, les ouvrières ont tendance à recevoir une pression plus forte de leur manager pendant la haute saison, ces dernier.e.s subissant eux.elles-mêmes un degré d'exigence exacerbé des responsables.

— Sur sa vie personnelle et son identité

Elle connut initialement des difficultés pour trouver un emploi et un logement quand elle arriva dans la province. Faisant partie du projet depuis un moment, elle se sent désormais bien intégrée. Son histoire personnelle nous en dit beaucoup sur le contrôle social et familial auquel sont assujetties les femmes au Vietnam. En effet, quand elle débuta sa carrière personnelle, ses parents voulurent qu'elle arrête de travailler pour se marier. Or, désirant être financièrement autonome, elle a décidé de quitter son village d'origine, notamment pour gagner de l'argent afin de financer les études de ses deux plus jeunes sœurs, leur donnant ainsi l'opportunité dont elle n'a pas pu jouir. Maintenant que ses sœurs sont diplômées de l'université, se sont

elles-mêmes mariées et qu'elle est financièrement indépendante, Phuong a elle aussi décidé de se marier. Chose qu'elle fit, une semaine avant notre entretien. Même si elle s'est mariée relativement tard, comparativement à ce qui communément accepté par la culture vietnamienne selon laquelle les femmes ne devraient pas se marier passées 28 ans, et qu'elle reçut beaucoup de critiques pour cela, elle ne regrette pas son choix, affirmant : "C'était le bon moment et j'étais ainsi capable de me marier par amour". Elle attend désormais son premier enfant et le fait de connaître une "grossesse tardive" lui a également valu des critiques de la part de son entourage. Cependant, encore une fois, elle ne semble pas vraiment s'en soucier.

Malgré sa forte personnalité, et à l'instar de la plupart des femmes interrogées, elle considère qu'il est impossible pour les femmes vietnamiennes d'exprimer leurs idées et opinions en toutes circonstances, qu'elles sont forcées de s'adapter. Pour elle, cela vient principalement de la culture vietnamienne pour laquelle les hommes sont les seuls décideurs et qu'il est quasiment impossible de remettre cela en cause. Elle est en total désaccord avec cette vision des rapports femmes-hommes et considère que les femmes et les hommes devraient être égaux, d'autant plus si l'on considère la charge de la "double journée de travail", en dehors et à l'intérieur de la maison, qui pèse sur les femmes. Contrairement à certaines de ses pairs de la zone de logement qui pensent que les femmes

célibataires sont plus libres, elle pense que sa vie en tant que femme mariée sera plus facile car elle pourra désormais partager les tâches avec son mari, qui ne semble pas opposé à cette idée. Cependant, le point noir dans le fait de se marier réside pour elle dans sa peur d'être jugée par la famille de son mari avec qui elle vit.

— Ses perspectives futures

Dans le futur, elle aimerait ouvrir son propre magasin, projet dans lequel son mari la soutient bien qu'il existe de nombreux obstacles pour une femme, notamment concernant le type de produits qu'elle peut et veut vendre. En effet, elle nous a confié qu'en tant que femme, il était plus difficile de vivre des produits électroniques, qui sont pourtant ceux rapportant le plus d'argent, car les client.e.s ne font pas autant confiance aux femmes qu'aux hommes en la matière. De plus, elle devrait emprunter de l'argent à la banque, ce qui lui est difficile de faire en tant que femme mariée car elle ne peut pas prendre le risque d'investir trop d'argent et doit adopter un comportement responsable pour l'avenir de son enfant. Elle doit également économiser pour être assurée d'avoir une pension après son départ en retraite à 55 ans (âge légal de départ en retraite pour les femmes au Vietnam, soit 5 ans de moins que pour les hommes). De même, elle aurait voulu partir travailler à l'étranger pour gagner plus d'argent. Or, si son mari serait en mesure de le faire, son devoir de mère l'en empêche.

BINH

Un début de soir à la fin du mois de septembre 2019, dans la salle à manger de sa propriétaire puis dans sa chambre, zone industrielle de Khai Quang.

Binh est née en 1997. Elle vient de Tuyen Quang à 67km de Vinh Phuc où elle vit depuis quatre ans maintenant. Elle travaille au sein d'une usine textile où elle a appris la couture directement après la fin du lycée.



— Sur ses conditions de vie

Dans l'ensemble, elle considère que l'hygiène et la sécurité sont correctes au sein de la zone de logement collectif. La seule chose dont elle nous a fait part et qui, selon elle, devrait être améliorée, est le débit d'eau qui est très bas, d'autant plus quand les ouvrier.e.s rentrent tou.te.s en même temps. Vivant dans une zone de logement où il y a plus d'hommes que de femmes, elle ne se sent pas toujours à l'aise pour marcher dans la cour jusqu'à sa chambre ou aux toilettes, n'en possédant pas car elle ne peut pas s'offrir ce type de chambres qui est trop cher pour elle. Néanmoins, elle nous a confirmé ne pas être dérangée par les hommes et d'ainsi ne pas se sentir en insécurité.

— Sur ses conditions de travail

Elle perçoit son salaire comme étant décent même si elle souligne le fait que les salaires de l'industrie textile sont plus faibles que ceux de l'électronique. Au sein de son usine, 90% des ouvrier.e.s sont des femmes et, contrairement à la norme, la plupart des responsables de ligne sont également des femmes (rappelons cependant ici que Binh travaille dans l'industrie textile). Selon Binh, les responsables de ligne femmes sont plus strictes et autoritaires que les responsables hommes. Elle ne sait pas pourquoi c'est le cas. Pour elle, le niveau de responsabilités au sein de l'usine n'a rien à voir avec le genre mais davantage avec les compétences : les femmes aux postes de management sont plus nombreuses car elles sont plus qualifiées pour

travailler dans l'industrie textile que les hommes. Cependant, les plus hautes positions hiérarchiques de l'usine de Binh sont tout de même occupées par des hommes, exception faite des ressources humaines. Suivant sa même logique de raisonnement, Binh considère que cela s'explique par le fait que les hommes sont "plus qualifiés et plus forts que les femmes et qu'ils peuvent parler anglais".

Elle est relativement critique à l'égard de ses conditions de travail mentionnant la chaleur extrême à l'intérieur de l'usine et la qualité médiocre de la nourriture. D'après Binh, la Fédération du Travailleur a tenté de négocier avec les usines en vue d'obtenir l'amélioration de la qualité de la nourriture mais cela ne dura que quelques jours.

Le travail lui prend les trois quarts de son temps et elle n'a donc aucun temps libre pour le loisir ou pour rendre visite à sa famille.

— Sur sa vie personnelle et son identité

Les premiers temps de son arrivée au sein de la zone de logement collectif, il fut difficile pour elle de s'intégrer auprès des autres femmes, les femmes de sa ville natale ayant la réputation d'être des "voleuses d'hommes". Elle a également reçu des critiques relatives à sa manière de s'habiller, trop "masculine" d'après ses aînées. A l'époque, elle ne répliqua guère car "tu dois respecter tes aînées". Heureusement, les critiques ont désormais cessé et elle continue de s'habiller de la manière dont elle le souhaite.

Elle a un petit ami qui vit dans la même zone de logement collectif qu'elle, bien qu'ils ne partagent pas la même chambre. Ils viennent de la même ville natale mais ne se connaissaient pas avant. Il est très protecteur, bien que non intrusif, et leur mariage est prévu pour l'année prochaine.

Elle voit son jeune âge comme un avantage, particulièrement en matière de travail car ses employeurs considèrent qu'elle apprend plus vite.

En tant que femme, enfin, elle considère qu'il est bon d'exprimer ses propres opinions. Elle se sent à l'aise pour le faire dans la plupart des cas et auprès de la majorité des personnes de son entourage, exception faite de son manager. Elle juge la relation qu'elle entretient avec son petit ami comme étant égalitaire pour le moment et qu'elle bénéficie de la même liberté qu'une femme célibataire. Cependant, elle anticipe que cela puisse changer une fois qu'ils seront marié.e.s car elle aura plus de responsabilités, notamment en matière de travail domestique, bien que son petit ami soit théoriquement d'accord pour organiser un partage équitable des tâches. Elle n'est pas tout à fait sûre du résultat final.

— Ses perspectives futures

Dans le futur, elle aimerait avoir une machine à coudre chez elle afin de pouvoir réparer des vêtements. Elle aimerait également suivre une formation pour pouvoir concevoir des vêtements, mais elle pense que cela est trop difficile et requiert beaucoup



d'expériences. Sa motivation principale pour faire cela est de pouvoir travailler à la maison afin d'élever au mieux ses futurs enfants. Ainsi, si elle n'a pas d'enfants, elle restera travailler à l'usine. Elle aime coudre et a toujours voulu devenir couturière mais elle ne se sent pas en capacité de concevoir des vêtements, elle considère donc qu'il serait plus simple pour elle de s'en restreindre aux réparations.

A l'instar de certaines de ses consœurs, elle aurait aimé partir vivre à l'étranger pour gagner davantage sa vie. Elle considéra même un temps apprendre le japonais pour aller travailler au

Japon. Cependant, il s'agit davantage d'un idéal que d'un réel projet et elle prévoit de continuer à travailler à l'usine pour les années à venir.

DUYEN

Tôt le matin, un dimanche du début du mois de septembre 2019, dans la salle à manger de sa propriétaire, zone industrielle de Nam Sach.

Duyen est née en 1994. Elle travaille depuis un an dans la zone industrielle de Nam Sach au sein d'une usine. Quand nous l'avons rencontrée, elle revenait tout juste de Mai Chau (province d'Hoa Binh), village du Nord Vietnam d'où elle est originaire et où elle a passé 5 mois car elle était malade. En effet, venant d'une zone très rurale, elle bénéficie d'une couverture totale de ses dépenses de santé, celle-ci compensant la couverture limitée que pouvait lui offrir son employeur, soit un mois de congé maladie seulement.

Elle dut initialement quitter Mai Chau pour Hai Duong en raison de

la rareté des offres d'emploi non qualifié à la campagne, alors qu'à Hai Duong, elle put être embauchée en l'espace d'une semaine seulement. A son arrivée, elle suivit une formation d'une semaine complétée par dix jours d'apprentissage durant lesquels elle était payée 3,5 millions de VND (environ 137 euros) par mois avant de signer un contrat de travail de 4,9 millions de VND mensuels (environ 190 euros), alors qu'en tant qu'agricultrice elle ne gagnait que 2 millions de VND (environ 78 euros) par mois et travaillait dans des conditions très dures. Elle envisage de suivre une nouvelle formation qui lui permettra d'accroître encore son salaire pour atteindre 5,6 millions de VND par mois (environ 218 euros).

Elle a un mari qui travaille au sein d'une usine en tant que cuisinier.

— Sur ses conditions de vie

Duyen trouve sa propriétaire très gentille et arrangeante, celle-ci ayant même réduit son loyer de 100 000 VND (de 700 000 VND à 600 000 VND) pour ses premiers mois en tant que locataire. Elle qualifie la zone de logement collectif de "propre et sécurisée". Elle a une chambre avec des toilettes privées et paye 2 500 VND/kWh pour l'électricité, prix à l'unité qui est moins cher que dans d'autres zones de logement. Pour elle, il n'y a "rien à améliorer".

En matière de différences femmes-hommes, elle nous confia que les femmes étaient plus ordonnées et prenaient davantage soin de leur chambre que les hommes. Par ailleurs, les femmes semblent être plus timides que les hommes, se réfugiant dans leur chambre après le travail la plupart du temps, à la recherche d'un peu de tranquillité, à l'inverse des hommes qui laissent leur porte ouverte pour converser avec les autres. En conséquence, elle parle davantage aux hommes

qu'aux femmes avec lesquelles elles ne partagent pas le même emploi du temps, ce qui rend les échanges peu probables.

— Sur ses conditions de travail

Elle considère que ses conditions de travail sont aussi bonnes que ses conditions de vie et que rien ne soit à améliorer : la sécurité est bonne, les repas fournis avec différentes options et tout le monde est traité de manière égale. Elle ne ressent pas beaucoup la pression dans la mesure où l'exigence de résultats pèse plus sur les nouvelles recrues. Elle peut bénéficier d'une promotion mais celle-ci doit être partagée entre 17 employé.e.s pour un montant total de seulement 300 000 VND (environ 12 euros), ce qui ne lui laisse pas grand-chose.

A l'usine où elle travaille, les hommes cousent plus vite que les femmes car, selon Duyen "ils sont plus forts que les femmes". Or, sa responsable de ligne comme la majorité des ouvrier.e.s de son usine sont des femmes, même au sein des niveaux de responsabilité plus élevés, exception faite du repassage qui est un "travail dur" qui requiert selon elle plus de force dont serait dépourvue les femmes.

Elle n'échange pas beaucoup avec ses collègues car le bruit durant les heures de travail les en empêche. Elle aimerait avoir plus de temps libre pendant les pauses pour être en mesure de discuter avec eux et elles d'autres choses que du travail.

Elle n'a jamais été confrontée à un cas de harcèlement sexuel dans son usine.

— Sur sa vie personnelle et son identité

Bien qu'elle vienne d'une autre province, elle est désormais enregistrée et ne fait donc face à aucun problème particulier en lien avec son statut de migrante interne. Cependant, sa migration forcée pour raison économique, l'a conduite à se séparer de son fils resté à Mai Chau auprès de ses grands-parents. Elle ne pense pas à le récupérer pour le ramener à Hai Duong car ses parents y sont opposés. Ainsi, elle est très triste de ne pas l'avoir auprès d'elle, bien qu'elle considère que c'est le meilleur choix qu'elle pouvait faire pour lui. Elle parvient néanmoins à l'avoir au téléphone relativement souvent.

Elle est mariée à un homme qui vient de la même province qu'elle (Hoa Binh). Il a cinq ans de plus qu'elle et il.elle.s se sont mariés alors qu'elle avait 19 ans. Celui-ci "l'aide" dans les tâches domestiques. En tant que couple, il.elle.s gagnent entre 10 et 12 millions de VND par mois, desquels il.elle.s ne conservent que 2 à 3 millions pour leurs dépenses courantes, le reste servant à financer la construction de leur future maison à Mai Chau. Elle est cependant satisfaite de son niveau de revenu et se verrait bien rester dans la province encore 20 à 30 ans.

Elle se qualifie de relativement timide, tout en étant quand même en mesure d'exprimer ses opinions. En réalité, ce



sont plutôt les autres qui la voient comme étant timide en raison de sa voix calme. Elle apprécie les femmes au fort caractère. Quand elle compare sa vie à celle des femmes célibataires, elle considère que, bien que celles-ci disposent d'une liberté plus grande, leur permettant par exemple de voyager, elle pense que les femmes avec enfants sont plus heureuses, se sentent moins seules. Selon elle, s'occuper des enfants n'est pas compliqué et elle apprécie de s'occuper des enfants des autres femmes de la zone de logement.

— Ses perspectives futures

A l'avenir, et si elle est en mesure d'économiser suffisamment, elle aime-

rait ouvrir un magasin de broderie sur l'artisanat local de Mai Chau car elle aime cela. Cependant, elle n'est pas sûre que cela lui permettra de gagner suffisamment d'argent pour subvenir aux besoins de sa famille.

Elle aime aussi conduire des camions et elle sait qu'un tel travail lui permettrait de gagner davantage d'argent tout en ayant plus de temps libre à passer avec son fils. Cela lui paraît néanmoins impossible car, au Vietnam, les compagnies de transport n'emploient pas les femmes pour conduire des camions, travail supposément "trop difficile" pour elles.

NUONG

Début d'après-midi, un dimanche du début du mois de septembre 2019, dans la salle à manger de sa propriétaire, zone industrielle de Nam Sach.

Nuong est née en 1994 à Thanh Hoa, à 300km d'Hai Duong. Elle vit dans la zone industrielle de Nam Sach (Hai Duong) depuis trois ans maintenant. Elle travaillait auparavant dans une usine d'assemblage électronique et travaille désormais dans une usine au service de contrôle qualité des textiles.

Elle s'est mariée à 23 ans dans son village d'origine avec un homme qu'elle connaissait depuis 10 ans. Ensemble, il.elle.s ont une fille de 3 ans. Son mari travaille dans la même usine qu'elle en tant que technicien. A l'instar des enfants d'autres femmes de la zone de logement collectif, sa fille est restée à Thanh Hoa avec ses grands-parents. Elle lui rend visite tous les deux mois, tous les mois au mieux.

— Sur ses conditions de vie

Selon elle, ses conditions de vie sont bonnes et sa propriétaire sympathique. La seule chose qui la contrarie un peu est la qualité de l'eau dont elle doute, raison pour laquelle elle utilise de l'eau en bouteille pour tout faire dont la cuisine.

Elle participe depuis trois ans aux activités du projet Phu Nu ce qui lui a permis de créer des liens sociaux forts avec les autres femmes de la zone de logement collectif de même que renforcer ses connaissances en matière de protection et d'assurance sociales. Malheureusement, travaillant le dimanche et le soir, son emploi du temps ne lui a permis de participer qu'à une dizaine de réunions de club jusqu'à présent, celles-ci ayant lieu le soir, aux alentours de 20h30, pendant les jours de semaine.

Elle partage le constat de Duyen sur le fait que les femmes de la zone de logement collectif soient plus timides que les hommes.

— Sur ses conditions de travail

Elle travaille trois nuits par semaine à l'usine, ce qu'elle trouve très éprouvant. Le responsable de son département est un homme, tout comme la majorité des responsables, ce qu'elle justifie par le fait que "les hommes ont plus d'expérience que les femmes". Les conditions pour obtenir une promotion sont les mêmes pour les femmes que pour les hommes, c'est-à-dire basées sur les compétences. Elle considère même que les femmes sont davantage favorisées par rapport aux hommes parce qu'elles sont autorisées à se reposer plus longtemps si elles sont fatiguées. Comme la plupart des femmes

interrogées, elle n'a pas personnellement constaté de cas de harcèlement sexuel au sein de son usine. Elle entretient de bonnes relations avec son responsable de ligne même si elle nous a confié qu'il pouvait parfois "parler fort" si les personnes ne font pas leur travail correctement, ce qu'elle considère comme étant normal.

La seule chose vis-à-vis de laquelle elle est insatisfaite est la qualité des repas: seulement du porc ou du poulet industriel sans que la direction de l'usine n'accepte de changer quoi que soit malgré les demandes répétées des ouvrier.e.s.

— Sur sa vie personnelle et son identité

L'enregistrement administratif au sein de la province étant très simple, elle n'a pas eu à faire face à des difficultés particulières liées à son identité de migrante interne. La chose principale qui lui pose problème est la qualité de la nourriture et de l'eau qui, selon elle, est moins bonne qu'à Thanh Hoa d'où elle est originaire car impactée par la proximité avec les usines.

Elle nous a confié ne pas se sentir suffisamment confiante pour exprimer son point de vue, particulièrement auprès de son responsable. Elle ne veut pas rentrer en conflit avec lui car il reçoit lui-même des injonctions de ses supérieurs et n'a donc "pas le choix". En conséquence, elle accepte parfois des heures supplémentaires même si elle ne le veut pas car elle a peur de perdre son emploi si elle refuse.

Quand elle compare sa vie à celle des femmes célibataires, elles pensent que celles-ci ont plus de liberté pour sortir et que, même si son fils ne vit pas avec elle, elle ne peut le faire car son mari est jaloux et veut savoir où elle va et avec qui. Même si elle qualifie leur relation d'"égalitaire", elle nous a confié que celui-ci prenait la majeure partie des décisions et qu'elle aimerait donc parfois être un homme pour être capable d'en faire de même. Néanmoins, elle fut en mesure de refuser quand son mari voulut déménager plus près de ses parents.

Nuong et son mari envoient 2 millions de VND (environ 78 euros) par mois à ses parents pour les aider dans l'éducation de leur fille, ce qui correspond à environ un quart de leur revenu.

Elle n'a pas de réel loisir. Si elle aime coudre et voudrait ouvrir sa propre mercerie, elle manque des fonds pour le faire.

— Ses perspectives futures

Dans l'avenir, elle aimerait quitter Hai Duong, d'ici 5 ou 7 ans, pour ouvrir un magasin alimentaire près de Thanh Hoa.

PHONG

Fin d'après-midi, un dimanche du début du mois de septembre 2019, dans sa chambre, zone industrielle de Nam Sach.

Phong est née en 1980 à Quang Ninh, à 60km d'Hai Duong où elle est arrivée en 2012. Avant cela elle a travaillé pendant deux ans à Dai An. Elle a également tenté de travailler au Japon, sans succès, raison pour laquelle elle est revenue à Hai Duong pour travailler dans une usine où elle travaille depuis cinq ans désormais comme couturière. Son salaire est actuellement de 5,4 millions de VND (environ 210 euros) auquel s'ajoute



500 000 VND (environ 20 euros) de prime par mois. Elle ne travaille pas la nuit ou le dimanche. Elle est l'une des femmes leaders du projet Phu Nu, rôle qui revêt selon elle de nombreux avantages: amélioration du savoir, de la confiance pour s'exprimer en public et échanger avec les autres femmes ainsi que leur apporter un soutien, notamment en matière juridique.

Elle a deux filles nées en 1997 et 1999 qui vivent à Quang Ninh avec leur père duquel elle est séparée depuis 2014.

En 2007, elle est partie travailler en Jordanie en tant que travailleuse détachée pendant trois ans. Son salaire était supérieur à celui qu'elle touche actuellement, bien que de peu, et il resta fixe pendant les trois années de son séjour malgré sa montée en compétence. Même si elle ne parlait pas la langue locale et qu'elle ne côtoyait que des vietnamiens, elle se sentait bien intégrée dans le pays et aurait aimé rester davantage. Cependant, ses filles lui manquaient, raison pour laquelle elle fit le choix de revenir.

— Sur ses conditions de vie

Phong est critique sur un certain nombre d'éléments relatifs à ses conditions de vie. Tout d'abord, elle considère que le coût de l'eau est trop élevé:

20 000 VND/m³ au lieu de 15 000 VND pour d'autres zones de logement collectif. Elle souligne le fait que, certains mois, le coût des charges est même plus élevé que celui du loyer (qui est

autour de 700 000 VND et varie selon le type de chambres).

En ce qui concerne la qualité de sa chambre, elle trouve celle-ci trop étroite, détériorée et trop chaude. Elle pense cependant que les relations sociales au sein de la zone de logement collectif se passent bien, exception faite du fait que les personnes ne participant pas au projet se plaignent de la tenue des réunions de club dans la cour en raison du bruit occasionné. Elle nous a partagé l'histoire d'un homme qui était en colère et qui eut un comportement insultant vis-à-vis des femmes, arguant qu'elles faisaient trop de bruit en raison de l'ennui occasionné par l'absence de leur mari et leur manque de rapports sexuels. De plus, et même si elle considère qu'il n'y a pas de cas de harcèlement sexuel dans la zone de logement collectif, elle reconnaît que les échanges entre femmes et hommes peuvent parfois être un peu sensibles mais que les femmes se sentent à l'aise pour répliquer. Elle n'y voit donc pas de mal.

Enfin, elle nous a confié que son propriétaire avait tendance à adopter des comportements discriminants vis-à-vis des locataires issus.e.s des minorités ethniques, les considérant arriéré.e.s et non cultivé.e.s.

— Sur ses conditions de travail

Phong s'est également montrée plutôt critique vis-à-vis de ses conditions de travail. Tout d'abord, elle trouve que les repas sont d'une très basse qualité, obligeant les ouvrier.e.s à ramener leur

propre nourriture. De plus, il semblerait qu'il fasse très froid dans l'usine en hiver en raison de l'usage d'arrosoirs pour maintenir le niveau d'humidité assurant la qualité des vêtements. Malgré cela, l'usine n'a apporté aucune solution concrète à ce jour.

Dans son usine, il y a plus de femmes à des postes de responsabilité car la sélection est basée sur les compétences, ce qui montre bien que les femmes peuvent être aussi efficaces que les hommes, et même davantage.

Phong fut la seule femme interrogée qui reconnut la récurrence de cas de harcèlement sexuel, très prégnant, notamment dans sa forme verbale, au sein de son usine, provenant d'hommes à destination de femmes du même échelon hiérarchique.

— Sur sa vie personnelle et son identité

En tant que travailleuse migrante, Phong s'est parfois sentie désavantagée par rapport à la population locale quand il s'agit de trouver un logement ou rendre visite à sa famille, notamment car les prix des transports doublent, voire triplent, au moment des jours fériés. De même, le coût de l'électricité et de l'eau au sein des zones de logement collectif, où la majorité des locataires sont des travailleur.se.s migrant.e.s, est plus élevé que pour la population locale.

Elle entretient une relation normale avec son ex-mari. Elle ne lui verse pas de pension pour le soutenir dans



l'éducation de leurs filles mais elle les amène souvent manger à l'extérieur quand elle leur rend visite ou leur envoie de la nourriture. Elle est en couple depuis trois ans avec un homme de Hai Duong car, selon elle, elle a besoin d'être protégée. Elle hésite à se marier avec lui car elle "ne le comprend toujours pas complètement".

En ce qui concerne son identité de femme et sa vision des relations femmes-hommes, elle nous a confié avoir le sentiment que les hommes ne voulaient pas entrer en relation avec une femme ayant une forte personnalité, les femmes devant être "douce et gentille" et les hommes pensant être "les meilleurs en tout". Pour elle,


en raison de ce genre de croyances, il est plus difficile pour les femmes d'exprimer leurs sentiments. De plus, il y a beaucoup d'emplois considérés comme étant exclusivement réservés aux hommes qu'elle aimerait exercer tels que le métier de conducteur.ri.ce de taxi ou de photographe. Pour elle, par exemple, les femmes peuvent bien entendu prendre des photos mais elles sont limitées en temps car elles sont censées s'occuper des enfants. Il est aussi difficile pour elle de faire ce type de travail car leur mari peut être opposé au fait qu'elle soit entourée de trop de personnes et notamment d'autres hommes.

Elle n'est pas parvenue à identifier des solutions pour permettre de contrecarrer ce genre de préjugés et comportements car elle considère qu'il est très difficile de faire changer les hommes vietnamiens qui sont très têtus. Elle pense qu'organiser des réunions non-mixtes avec uniquement des femmes n'est pas suffisant et que des réunions mixtes devraient être organisées pour que les hommes prennent conscience des difficultés, besoins, souhaits et préoccupations des femmes. Or, pour que les hommes adoptent une posture d'écoute, il est nécessaire de faire intervenir une figure d'autorité. Pour elle, la loi vietnamienne n'est, par ailleurs, pas suffisamment répressive. Par exemple, en matière de harcèlement sexuel, le montant de l'amende (200 000 VND) est insignifiant et ne permet pas d'encourager au changement de comportement. Ainsi, elle pense que l'Etat devrait davantage travailler à l'éducation des hommes tout en élevant le niveau de répression des comportements nocifs. Enfin, elle a également soulevé l'idée de s'inspirer de ce qui est mis en place à l'étranger, ayant l'impression que les droits des femmes sont plus respectés dans certains autres endroits du monde qu'au Vietnam.

Quand elle compare sa vie avec celle des femmes ayant des enfants et vivent avec eux, elle se sent chanceuse car elle n'a pas à lutter avec la "double journée de travail".

— Ses perspectives futures

Elle prévoit de retourner dans sa ville natale au début de l'année prochaine car il est désormais possible de trouver du travail là-bas. Comme beaucoup d'autres ouvrières migrantes, elle aimerait ouvrir une épicerie, mais elle n'est pas sûre d'avoir suffisamment d'argent pour le faire. Elle aurait vraiment aimé devenir conductrice de taxi mais percevant le risque d'être victime de violences basées sur le genre en exerçant ce métier comme étant très élevé, elle pense qu'elle ne sera jamais en mesure de le devenir.



“ EN TANT QU’OUVRIÈRE
MIGRANTE, JE FAIS FACE
À DES ÉPREUVES,
MAIS JE SUIS FORTE ET RÉILIENTE ”

Au regard des conditions de vie et de travail des ouvrières migrantes internes, nous pouvons affirmer sans exagération aucune qu’elles font face à des difficultés certaines, la plupart étant liées à une combinaison de facteurs qui sont autant de corollaires de leurs identités variées: en tant que femme, ouvrière, migrante, etc. Les stéréotypes associés à ces identités se superposent de sorte à créer des discriminations et difficultés additionnelles. Cependant, la résilience dont elles font constamment preuve, terme qu’elles utilisent elles-mêmes, est une preuve de leur cheminement actuel vers *l’empowerment*, c’est-à-dire vers cette capacité à faire leurs propres choix de vie mais a également à contribuer aux choix sociétaux globaux.

Notamment, à travers leur participation au projet Phu Nu, ces femmes – en prenant par exemple part aux réunions de club ou en adoptant la fonction de femme leader et négoc-

iant ainsi avec des parties prenantes variées pour l’amélioration de leurs conditions de vie et de travail – ont été en mesure d’accroître leur confiance en elles et leur niveau de réflexion critique. Si nous n’en sommes pas encore au point où ces femmes peuvent être pleinement actrices de leur propre vie, les épreuves par lesquelles elles doivent passer ont fait d’elles des personnes fortes et résilientes qui ont besoin d’être appuyées par des changements structurels, politiques comme socio-culturels, pour s’épanouir pleinement.

ANNEXES



GLOSSAIRE

Égalité de genre réelle (l'un des trois principes fondateurs de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination envers les femmes, aux côtés de la non-discrimination et l'obligation étatique) : combinaison du principe d'égalité de genre formelle et d'égalité de résultat, c'est-à-dire égalité devant la loi, opportunités égales et traitement égal des femmes et des hommes auxquels sont associés une égalité en termes d'impact et de résultat.

Harcèlement sexuel : " n'importe quel comportement de nature sexuelle qui affecte la dignité des femmes et des hommes, qui est considéré non-désiré, inacceptable, inapproprié et qui offense le/la destinataire, créant un environnement (notamment au travail) intimidant, hostile et instable "26 .

Harcèlement sexuel non-verbal : des comportements indésirables tels qu'un langage corporel provoquant, des interprétations à caractère sexuel ou des gestes manuels sexuellement explicites. Le harcèlement sexuel non-verbal inclut également la diffusion d'images et supports pornographiques, de posters, objets, emails, notes et messages liés au sexe ou au genre.

Harcèlement sexuel physique : contact direct avec le corps ou atouchements délibérés et non-désirés, caresses, pincements, câlinage ou baisers, abus sexuel et viol.

Harcèlement sexuel verbal : commentaires non-désirés de nature sexuelle ou basés sur l'identité de genre d'une personne tels que des blagues suggestives ou des commentaires sur la tenue vestimentaire ou le corps de quelqu'un.e. Le harcèlement sexuel verbal inclut également les suggestions de nature sexuelle non désirées et l'acte de suggérer ou de solliciter une relation sexuelle en échange d'avantages au travail (tels que des évaluations favorables, des missions allégées, une amélioration salariale ou d'autres promesses similaires).

Intersectionnalité : " la nature interconnectée des catégorisations sociales, comme la race, la classe et le genre, telles qu'elles s'appliquent à un individu ou groupe donné, considérée comme générant des systèmes de discriminations et de désavantages interdépendants et se superposant "27.

Normes de genre : croyances sur les femmes et les hommes, sur ce qu'il/elle.s sont ou devraient être.

> ex : *les femmes sont douces – les hommes sont forts.*

26. Viet Nam Code of Conduct on sexual harassment in the workplace, p.3.

27. Oxford Dictionaries.

Préjugés de genre : “opinions, sentiments et attitudes vis-à-vis d’une personne ou d’un groupe de personnes sur la base de leur genre. Ils sont à l’origine de jugements de valeur vis-à-vis de ce qu’une personne peut ou ne peut pas faire en raison de son genre”²⁸.

Rôles de genre : croyances vis-à-vis de ce que les femmes et les hommes devraient et peuvent faire au sein d’une société donnée ou sur la manière dont il.elle.s peuvent et doivent se comporter.

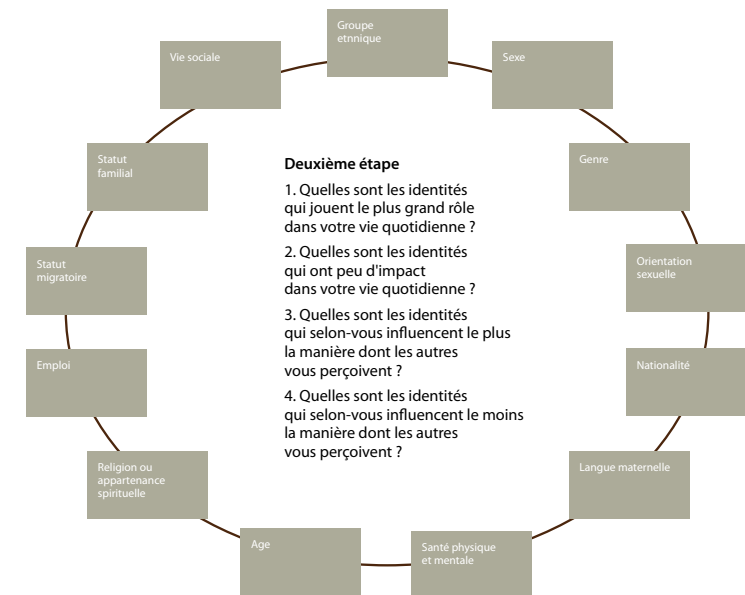
> ex : *les femmes devraient prendre soin de leur famille et les hommes devraient subvenir monétairement aux besoins de celle-ci.*

Stéréotypes : images, croyances, suppositions sur certains groupes en relation avec les différentes dimensions de leur identité. Ils sont généralement négatifs.

Stéréotypes de genre : généralisations et simplifications vis-à-vis d’une personne ou d’un groupe de personnes basées sur leur genre. Plus que seulement décrire ce que les personnes sont, ils déterminent également ce qu’elles devraient être et comment elles devraient se comporter sur la base de caractéristiques qu’une société donnée leur a attribuée.

SUPPORTS DE FORMATION

LA ROUE DES IDENTITÉS



QUESTIONS DE CLARIFICATION POUR L’EXERCICE DE LA ROUE DES IDENTITÉS

Santé physique et mentale

- ▶ Dans l’ensemble, vous sentez-vous bien? Physiquement comme mentalement.
- ▶ Si non, avez-vous une quelconque maladie (physique comme mentale): quelle(s) sont-elles? Les problèmes mineurs comme majeurs, temporaires comme chroniques peuvent être mentionnés. Vous pouvez mentionner n’importe laquelle de ces pathologies même s’il ne s’agit pas d’une de vos préoccupations majeures du moment.
- ▶ Vous sentez-vous déprimée? Ou au contraire, vous sentez vous heureuse?

- ▶ Avez-vous un quelconque handicap, physique comme mental?

Appartenance ethnique

- ▶ A quel groupe ethnique du Vietnam appartenez-vous?

Statut familial

- ▶ Si vous êtes mariée ou non
- ▶ Si vous êtes en couple ou non
- ▶ Si vous avez un/des enfant(s) ou non et, si oui, combien
- ▶ Si vous élevez vos enfants seule ou pas
- ▶ Si vous avez des frères et/ou sœurs ou non et, si oui, combien

Vie sociale

- ▶ Avez-vous des ami.e.s? Si oui, à quelle fréquence les voyez-vous?

TABLEAU DES PHRASES POUR L'EXERCICE SUR LES STÉRÉOTYPES

Type d'identité	Phrase à remplir			
Nationalité	▸ Je pense que les français sont...	▸ Je pense que les américains sont...	▸ Je pense que cambodgiens sont...	▸ Je pense que les vietnamiens sont... ▸ Les gens pensent que les vietnamiens sont...
Groupe ethnique	▸ Je pense que les Kinh sont... ▸ Les gens pensent que les Kinh sont... ▸ Les gens pensent que les personnes issues des minorités ethniques sont...		▸ Je pense que les personnes issues des minorités ethniques sont... ▸ Les gens pensent que les personnes issues des minorités ethniques sont...	
Age	▸ Je pense que les jeunes sont... ▸ Les gens pensent que les jeunes sont...		▸ Je pense que les personnes âgées sont... ▸ Les gens pensent que les personnes âgées sont...	
Handicap	▸ Je pense que les personnes porteuses d'un handicap physique sont... ▸ Les gens pensent que les personnes porteuses d'un handicap physique sont...	▸ Je pense que les personnes dépressives sont... ▸ Les gens pensent que les personnes dépressives sont...	▸ Je pense que les personnes porteuses du VIH/SIDA sont... ▸ Les gens pensent que les personnes porteuses du VIH/SIDA sont...	
Santé physique et mentale	▸ Je pense que les personnes dépressives sont...		▸ Les gens pensent que les personnes dépressives sont...	
Statut migratoire	▸ Je pense que les migrant.e.s sont...		▸ Les gens pensent que les migrant.e.s sont...	
Emploi	▸ Je pense que les ouvrier.e.s sont...		▸ Les gens pensent que les ouvrier.e.s sont...	
Genre	▸ Je pense que les hommes sont... ▸ Je pense que les hommes devraient... ▸ Les femmes pensent que les hommes sont... ▸ Les femmes pensent que les hommes devraient...		▸ Je pense que les femmes sont... ▸ Je pense que les femmes devraient... ▸ Les hommes pensent que les femmes sont... ▸ Les hommes pensent que les femmes devraient...	
Statut marital	▸ Je pense que les femmes célibataires sont... ▸ Les gens pensent que les femmes célibataires sont...		▸ Je pense que les hommes célibataires sont... ▸ Les gens pensent que les hommes célibataires sont...	
Identité de genre	▸ Je pense que les personnes transsexuelles sont... ▸ Les gens pensent que les personnes transsexuelles sont...		▸ Je pense que les personnes transgenres sont... ▸ Les gens pensent que les personnes transgenres sont...	
Religion et spiritualité	▸ Je pense que les personnes croyantes sont... ▸ Les gens pensent que les personnes croyantes sont...		▸ Je pense que les personnes non-croyantes sont... ▸ Les gens pensent que les personnes non-croyantes sont...	
Intersectionnalité (combinaison de plus de 3 identités)	▸ Je pense que les jeunes ouvrières migrantes sont... ▸ Les gens pensent que les jeunes ouvrières migrantes sont... ▸ Je pense que les jeunes ouvrières migrantes ne peuvent pas...		▸ Je pense que les jeunes ouvrières migrantes peuvent... ▸ Les gens pensent que les jeunes ouvrières migrantes peuvent... ▸ Les gens pensent que les jeunes ouvrières migrantes ne peuvent pas...	

LISTE COMPLÈTE DES RÔLES POUR LE CONTINUUM HUMAIN

Jeune travailleuse migrante / Jeune travailleur migrant
 Femme pauvre en fauteuil roulant / Homme pauvre en fauteuil roulant
 Diplômée de l'enseignement supérieur / Diplômé de l'enseignement supérieur
 Femme issue d'une minorité ethnique / Homme issu d'une minorité ethnique
 Femme porteuse du VIH / Homme porteur du VIH
 Femme âgée pauvre / Homme âgé pauvre
 Ouvrière homosexuelle / Ouvrier homosexuel
 Ouvrière hétérosexuelle / Ouvrier hétérosexuel
 Employée de bureau / Employé de bureau
 Femme jeune célibataire / Homme célibataire jeune
 Femme âgée célibataire / Homme âgé célibataire
 Femme mariée avec des enfants / Homme marié avec des enfants
 Mère célibataire / Père célibataire

RÉFÉRENCES

ActionAid (2019), *Creating a better working environment to say no to sexual harassment in the garment sector.*

► <https://16dayscampaign.org/2019/03/05/garment-sector-vietnam/>

Aeberhard-Hodges, J. (2019), Driving gender reform in Vietnam's Labour Code, *East Asia Forum*, March 27.

► <https://www.eastasiaforum.org/2019/03/27/driving-gender-reform-in-vietnams-labour-code/>

Bui, T. (2017), Invisible labor: Vietnamese women and all the unpaid hours they are forced to accept, *VNExpress*, October 20.

► <https://e.vnexpress.net/news/travel-life/invisible-labor-vietnamese-women-and-all-the-unpaid-hours-they-are-forced-to-accept-3658534.html>

Bureau des statistiques générales du Vietnam (2010), *Keeping Silent is Dying – Results from the National Study on Domestic Violence against Women in Viet Nam.*

► <https://asiapacific.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/05/results-from-the-national-study-on-domestic-violence-against-women-in-viet-nam>

East Asia & Pacific Gender (2018), Gender Gap in Earnings in Vietnam: Why Do Vietnamese Women Work in Lower Paid Occupations? *World Bank*.

► <http://documents.worldbank.org/curated/en/685791521537975174/pdf/124438-BRI-19-3-2018-11-16-51-EAPVietnamBriefWEBv.pdf>

Gender equality Cayman Islands (2011), *Stereotypes and prejudices.*

► <http://genderequality.gov.ky/resources/stereotypes-and-prejudice>

General Statistics Office of Vietnam (2016), *The 2015 National Internal Migration Survey: Major Findings.*

► http://Viet.Nam.unfpa.org/sites/asiapacific/files/pub-pdf/PD_Migration%20Booklet_ENG_printed%20in%202016.pdf

Girls Not Bride (2018) ► <https://www.girlsnotbrides.org/child-marriage/vietnam/>

Hodal, K. (2019), Revealed: women making clothes for west face sexual abuse, *The Guardian*, April 7th.

► <https://www.theguardian.com/global-development/2019/apr/07/violence-sexual-abuse-vietnam-garment-factory>

Oxfam Vietnam (2019), *The consequences of low wages – a study on fashion suppliers in Vietnam.*

► <https://whatshemakes.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2019/02/The-Consequences-of-Low-Wages-a-Study-on-Fashion-Suppliers-in-Vietnam-.pdf>

Tuoi Tre News (2013), Vietnam women banned from 77 jobs; some complain.

► <https://tuoitrenews.vn/society/16051/vietnam-women-banned-from-77-jobs-some-complain>

Vietnam Code of Conduct on sexual harassment in the workplace, p.3.

► https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_421220.pdf

Vietnam Law & Legal Forum (2018), Vietnamese women still face numerous barriers to employment, April 3rd.

► <http://vietnamlawmagazine.vn/vietnamese-women-still-face-numerous-barriers-to-employment-6189.html>

REMERCIEMENTS

Directrice de l'édition : Heres Garcia Julia

Conception : Heres Garcia Julia, Nguyen Thu Hang, Tokinon Nguépelbbé et Van Tra My

Facilitatrices et enquêtrices : Heres Garcia Julia, Nguyen Thu Hang, Nguyen Thu Thuy et Van Tra My

Femmes interviewées : Dinh Thi Phong, Ha Thi Duyen, Le Thi Bich Hanh, Le Thi Nuong, Nguyen Thi Binh et Nguyen Thi Hong Phuong

Photos : Ambassade française au Vietnam, CSAGA et BATIK International

Relecture : Gutierrez Sarahi et Tokinon Nguépelbbé

Design graphique : Chauveau-Smolka Marianne

Impression : Công ty Cổ phần Công nghệ Truyền thông Hoàng Minh

Cette publication a été produite grâce au soutien financier de la fondation RAJA-Danièle Marcovici. Son contenu relève de l'unique responsabilité de BATIK Int. et ne peut être considéré comme reflétant la position de son financeur.

LA VIE DES OUVRIÈRES MIGRANTES INTERNES DU VIETNAM

FAITS ET HISTOIRES des provinces de Vinh Phuc et Hai Duong

Nord-Vietnam

Offrant des éclairages sur les conditions de vie et de travail des ouvrières migrantes internes du Vietnam ainsi que sur les stéréotypes qu'elles peuvent rencontrer dans leur vie quotidienne, ce livret vise à sensibiliser le grand public, au Vietnam comme à l'étranger, de même que les diverses parties prenantes politiques comme économiques pouvant jouer le rôle d'agent.e.s de changement en vue d'une amélioration durable et équitable de la vie de ces femmes. Pour remplir leur objectif d'améliorer les conditions de vie et de travail des ouvrières migrantes et s'assurer qu'elles puissent devenir de réelles actrices de leur propre vie et de la société toute entière, les ONG ne peuvent agir de manière isolée, raison pour laquelle nous avons conçu ce livret telle une ressource pour nos consœurs travaillant sur cette thématique spécifique. Tout processus d'empowerment devant permettre aux personnes d'élever leur voix et de partager leurs propres histoires, nous avons cherché à retranscrire ces narrations en respectant le plus fidèlement possible ce qui nous a été partagé par les femmes avec lesquelles nous travaillons.



Etre humain !

