



Études et Travaux
en ligne n° 45



Patricia Huyghebaert et Nguyen Giang

Accès aux droits des ouvrières au Vietnam

Quels dispositifs et quelles pratiques citoyennes ?

LES ÉDITIONS DU GRET



Référence du document

HUYGHEBAERT P. et NGUYEN G., *Accès aux droits des ouvrières au Vietnam : quels dispositifs et quelles pratiques citoyennes ?*, Éditions du Gret, Coll. Études et Travaux en ligne n° 45, 2016, 58 p.

Auteurs

Patricia Huyghebaert : diplômée en droit international, auteur d'un ouvrage de sociologie juridique et spécialiste des questions de développement social, Patricia Huyghebaert évolue depuis plus de 20 ans dans le domaine de la coopération au développement. Elle est responsable du programme « Droits et Citoyennetés » au sein du département « Politiques sociales et Citoyennetés » du Gret.

Giang Nguyen : diplômée en économie de l'école Solvay de Bruxelles, Giang Nguyen travaille depuis plus de 13 ans dans le domaine du développement humain au Vietnam auprès d'ONG internationales et vietnamiennes. Spécialisée en renforcement de capacités, elle a suivi de nombreux projets en faveur de l'accès aux soins et aux droits des populations vulnérables (minorités culturelles, personnes handicapées, femmes, ouvrières migrantes). En 2015, elle a rejoint le Gret en appui aux actions d'amélioration des conditions de vie et de travail des ouvrières migrantes à travers la promotion de pratiques d'aide juridique.

Relecteurs/comité éditorial : François Enten (Gret), Mariannick Lebris (CGT), Sarahi Gutierrez (Batik International), Ninh Nguyen (Gret).

Domaine(s) : renforcement de la société civile, gouvernance, droits humains.

Zones géographiques : Vietnam.

Mots clés : approche fondée sur les droits, droit social, femmes, *empowerment*, droit du travail.

Mise en ligne : mars 2017.

Maquette de couverture : Hélène Gay.

Collection Études et Travaux en ligne

Cette collection rassemble des textes présentant des travaux des intervenants du Gret (rapports de programme de recherche, capitalisation sur des projets, études thématiques réalisées, points de débat, etc.)

Ces documents sont mis en ligne et téléchargeables gratuitement sur le site du Gret (rubrique « Ressources en ligne »).

Ils sont par ailleurs vendus sous forme imprimée à la librairie du Gret (rubrique « Publications »).

www.gret.org

Contact : Éditions du Gret, edition@gret.org

Résumé

Le Vietnam est un État émergent caractérisé, depuis plusieurs années, par une croissance économique forte, tournée vers l'exportation, ainsi que par une croissance urbaine et une industrialisation accélérées. Ce contexte est en pleine transition :

- Sur le plan **économique**, grâce à la signature en 2016 d'accords commerciaux de libre-échange avec, en particulier, l'Union européenne et les États-Unis (accord de partenariat transpacifique), ayant pour objectif d'intégrer l'économie du Vietnam au niveau régional et international et à augmenter la compétitivité du pays.
- Sur le plan **politique**, avec une plus grande ouverture à la liberté associative (un projet de code relatif aux associations est en cours) et à la liberté syndicale (avec la clause de libéralisation des syndicats dans le cadre du Traité de libre commerce transpacifique notamment), ainsi qu'avec une libéralisation des médias (loi adoptée en 2016).
- Sur le plan **social**, les opportunités d'emploi se multiplient dans les zones industrielles, qui attirent principalement des jeunes femmes originaires des campagnes qui s'y rendent pour travailler dans les secteurs du textile, de l'électronique, du numérique et de la transformation. L'expansion industrielle en zone péri-urbaine continue : il existe aujourd'hui 313 zones industrielles à l'échelle du pays, et il est prévu d'en avoir 463 d'ici 2020.

Dans ce contexte, de nouvelles inégalités émergent, dont les principales victimes sont les femmes migrant des campagnes. Elles constituent en moyenne près de 75 % de la main d'œuvre. Elles sont souvent jeunes, non mariées, démunies et vulnérables face aux intimidations, et rencontrent de plus de grandes difficultés en termes d'insertion socio-économique. Ces problèmes sont en général étroitement liés à une conscience limitée de leurs droits sociaux, à leur faible capacité de négociation et à leur connaissance réduite des modes d'action qui permettraient d'améliorer leurs conditions de vie et de travail, souvent précaires.

Il existe malgré tout un environnement juridique favorable à l'accès au droit et, plus spécifiquement, au droit social. Il existe en effet une législation en matière de droit du travail. Le Code du travail, révisé en 2012, rend par exemple obligatoire l'élection de représentants des travailleurs et impose l'instauration d'un dialogue régulier entre employeurs et travailleurs afin de discuter de la production, de l'application des conventions collectives, des conditions de travail et de toutes les autres requêtes. Bien que ce code soit, à ce jour, encore mal connu et peu appliqué, il existe néanmoins des groupes d'acteurs qui facilitent l'accès au droit. Si les cabinets d'avocats s'inscrivent dans une logique marchande, les centres d'aide juridique de l'État et les centres de consultation juridique, créés par des organisations socio-politiques telles que l'Union des Femmes (pour traiter du droit des femmes) et le syndicat vietnamien CGTV (droit du travail et droit syndical), offrent des services gratuits aux personnes dites « prioritaires » et également, dans certains cas, à leurs membres. Enfin, des ONG locales de défense des droits des femmes et des droits des travailleurs commencent à mener des actions d'information et de sensibilisation aux droits au niveau local, sous l'ombrelle d'organisations socio-politiques.

Une mission d'identification des pratiques d'aide juridique syndicales et relatives au droit du travail a été menée au Vietnam en janvier 2016 auprès des femmes migrantes travaillant dans les zones industrielles¹, avec la CGT, le Gret et sous l'égide de la CGTV. Près de dix-sept rendez-vous officiels (pour un total d'environ 60 personnes rencontrées) auront ainsi permis d'échanger et de discuter avec les représentations syndicales et les centres d'aide juridique affiliés de sept provinces : Hanoï, Vinh Phuc, Hai Phong, Hai Duong, Dong Nai et Binh Duong.

¹ Cette mission s'inscrit dans le cadre d'une opération pilote qui bénéficie d'un financement du CFSI, de l'AFD et de la Fondation Abbé Pierre dans le cadre du Programme « Coopérer autrement, en acteurs de changement ».

À l'issue de cette mission, un film documentaire sur les pratiques les plus engagées en faveur de la protection des droits des femmes ouvrières migrantes a été réalisé². La présente capitalisation tente de rendre compte de ces pratiques d'aide juridique. Trois grands questionnements la président, auxquels elle tente de répondre.

Comment caractériser le contexte actuel du Vietnam ? Dans quelle mesure celui-ci est propice à l'évolution des postures et des positions des différents acteurs concernés par les droits des ouvrières migrantes ?

Est-il possible d'être « acteurs de droits » dans le contexte actuel ? La compréhension de cette notion apparaît comme difficile dans un pays comme le Vietnam, dont la culture politique « top-down » voit plutôt le droit comme un outil de rappel à l'ordre (les obligations des travailleurs) que comme un levier de transformation qui permettrait aux ouvriers d'agir lorsque des dispositions sont avantageuses. Il existe néanmoins un environnement juridique propice non seulement à attirer les investissements et les entreprises, mais également à mieux protéger les droits des travailleurs. En outre, le contexte actuel de transition offre des opportunités susceptibles d'aider à ce que les populations les plus vulnérables aient les capacités pour agir sur leur destin à travers une meilleure application des dispositions juridiques qui leurs sont favorables.

Les pratiques d'aide juridique existantes en faveur des ouvrières migrantes, ou plus généralement des travailleurs, sont-elles constitutives de pratiques citoyennes ou populaires de droit ?

Autrement dit, favorisent-elles un changement de comportement chez ces femmes, en leur permettant de passer d'un comportement de soumission vis-à-vis de leurs obligations à une attitude active face à leurs droits ? Ces pratiques sont-elles porteuses d'une dynamique cherchant à permettre aux femmes migrantes de mieux connaître leurs droits, de se les approprier et de pouvoir être davantage capable d'agir pour améliorer leurs conditions de travail et de vie ? Qui sont les acteurs qui leur facilitent l'accès aux droits ? Jouent-ils un rôle pédagogique, afin de permettre aux personnes concernées de s'approprier leurs droits et d'être davantage dans une position d'action, qu'elle soit individuelle ou collective ?

Ce travail de capitalisation propose un rapide tour d'horizon des pratiques évoquées plus haut, qu'elles aient lieu au nord ou au sud du pays, en tentant de définir des notions telles que « empowerment juridique », « pratiques populaires ou citoyennes de droits » ou encore « être acteurs de droits ».

Ces pratiques permettent-elles aux femmes concernées d'avoir un meilleur « contrôle » sur leur vie, de mieux prendre leur destin en main et, par-là même, d'améliorer par la dialogue et la négociation leurs conditions de vie et de travail ?

S'il n'existe pas de liens directs entre la sensibilisation aux droits et l'amélioration des conditions de vie et/ou de travail, les pratiques identifiées révèlent néanmoins que la première peut avoir des effets bénéfiques sur la prise de confiance et l'estime de soi, dès lors que l'on prend conscience d'être une personne détentrice de droits pouvant agir en tant qu'acteur de droits. Cette capitalisation tente de tirer des enseignements des pratiques populaires de droits « efficaces » et présente des pistes d'actions, dont le choix ne peut être que conditionné par le contexte. Ce faisant, elle recommande la création de nouvelles synergies entre différents types d'acteurs, tout en soulignant que l'évolution des mentalités, des comportements et des postures s'inscrit obligatoirement sur le long terme.

² En vietnamien avec sous-titres en français : http://www.dailymotion.com/video/x4i5z98_droits-des-ouvriers-au-vietnam-quelle-aide-juridique_news

Sommaire

| | |
|--|----|
| Sigles | 6 |
| Introduction | 7 |
| Partie 1 – Contexte | |
| Un contexte socio-économique en pleine évolution | 11 |
| Un environnement juridique favorable à l'accès aux droits | 17 |
| Partie 2 – Typologies | |
| Typologie des acteurs de l'accès aux droits au Vietnam | 23 |
| Pratiques populaires ou citoyennes de droits | 25 |
| Partie 3 – Pistes d'action | |
| Facteurs constitutifs de pratiques de droit efficaces | 35 |
| Une diversité de modes d'action | 39 |
| Conclusion | 41 |
| Bibliographie | 43 |
| Annexe – Recueil des pratiques d'aide juridique syndicale et en matière du droit du travail ... | 47 |

Sigles

| | |
|--------------|---|
| ASEAN | Association of Southeast Asian Nations – Association des nations de l'Asie du Sud-Est |
| CAJ | Centre d'aide juridique |
| CSAGA | Center for Studies and Applied Sciences in Gender-Family-Women and Adolescent – Centre d'études et de sciences appliquées genre, famille, femme et adolescent |
| CCJ | Centre de consultation juridique |
| CDI | Centre for Development and Integration – Centre pour le développement et l'intégration |
| CGT | Confédération générale du Travail (en France) |
| CGTV | Confédération générale des travailleurs vietnamiens |
| IDE | Investissement direct étranger |
| PCV | Parti communiste du Vietnam |
| ONG | Organisation non gouvernementale |
| PIB | Produit intérieur brut |
| SDRC | Social Development Research and Consultancy – Recherche et consultance en développement social |
| TIC | Technologies de l'information et de la communication |
| TPP | Trans-Pacific Partnership – Accord de partenariat transpacifique |
| UEEA | Union économique eurasiatique |

Introduction

Le Vietnam est un État émergent caractérisé, depuis plusieurs années, par une croissance économique forte tournée vers l'exportation, ainsi que par une croissance urbaine et une industrialisation accélérées. Le pays est actuellement en pleine transition sur les plans économiques, politiques, sociaux et environnementaux.

Dans ce contexte, de nouvelles inégalités émergent, dont les principales victimes sont les femmes migrant des campagnes pour venir travailler à la chaîne dans les usines des zones industrielles. Elles constituent en moyenne près de 75 % de la main-d'œuvre. Elles sont souvent jeunes, non mariées, démunies et vulnérables face aux intimidations, et rencontrent de plus de grandes difficultés en termes d'insertion socio-économique. Ces problèmes sont en général étroitement liés à une conscience limitée de leurs droits sociaux, à leur faible capacité de négociation et à leurs connaissances réduites des modes d'action permettant d'améliorer leurs conditions de vie et de travail, souvent précaires.

Il existe cependant un environnement juridique favorable à l'accès aux droits. Le Code du travail a été révisé en 2012 de façon à ce qu'il soit plus protecteur des travailleurs, rendant, par exemple, obligatoire le dialogue social entre employeurs et employés. S'il est, à ce jour, encore mal connu et peu appliqué, il existe toutefois des centres de consultation juridique créés par le syndicat qui favorisent l'accès aux droits en matière de droit du travail et de droit syndical.

Cette capitalisation s'articule autour de trois questionnements, auxquels elle tente de répondre :

1. Le contexte économique, social, politique et juridique du Vietnam, pays en pleine transition, est-il propice aux pratiques facilitant l'accès aux droits et l'empowerment juridique des populations vulnérables, et en particulier les ouvrières migrantes ? Les centres d'aide juridique spécialisés en droit du travail et en droit syndical contribuent-ils à autonomiser les ouvrières migrantes par le droit ? Participent-ils à l'empowerment juridique de ces dernières ? Favorisent-ils un changement de comportement de leur part, en leur permettant de passer d'une attitude de soumission vis-à-vis de leurs obligations à une attitude active face à leurs droits, en tant qu'actrices de droit et de changement social ?
2. Les pratiques d'aide juridique existantes en faveur des ouvrières migrantes, ou plus généralement des travailleurs, sont-elles constitutives de pratiques populaires ou citoyennes de droit ? Quels sont les facteurs constitutifs d'une pratique populaire ou citoyenne de droit ?
3. Quels sont les facteurs constitutifs de pratiques populaires de droit efficaces ? Ces dernières permettent-elles aux femmes concernées d'avoir davantage confiance en elles-mêmes, d'avoir un meilleur « contrôle » sur leur vie, de mieux prendre leur destin en main et d'améliorer, par le dialogue et la négociation, leurs conditions de vie et de travail ? D'une manière générale, quelles sont les pistes d'action possibles et les modalités de partenariats ou d'alliances susceptibles de faire évoluer les positions, à différents niveaux, ainsi que le rapport de force en faveur d'une meilleure protection des droits des ouvrières migrantes ?

Partie 1

Contexte

Un contexte socio-économique en pleine évolution

Contexte politique et économique du Vietnam

- **Un Politburo au pouvoir resserré**

Au mois de janvier 2016, s'est tenu le congrès national du comité central du Parti communiste du Vietnam (PCV), le 12^e depuis 1976. Nguyen Phu Trong reste secrétaire général d'un Politburo au pouvoir central resserré, tout en confirmant les orientations économiques prises par le passé : croissance du PIB d'environ 7 %, réduction de la dette publique, lutte contre la corruption, réformes des entreprises publiques d'État et priorité à la mise en place de l'Accord de partenariat transpacifique (TPP) qui, signé avec les États-Unis³, libéralise le commerce et les investissements.

- **Une croissance économique et urbaine galopante**

La libéralisation économique entamée en 1986 avec la réforme du Doi Moi (« renouveau ») a, en 2010, hissé le Vietnam au rang des pays dits « émergents », c'est-à-dire à revenu intermédiaire, avec une forte croissance économique (plus de 7 %). Le pays entre alors dans une transition économique, passant d'une économie planifiée (avec des entreprises publiques d'État qui occupent une place majeure dans l'absorption des investissements publics) à une économie de marché, avec de plus en plus d'entreprises privées.

La priorité est donnée à l'intégration de l'économie au niveau régional et international, et à la signature de nombreux accords favorisant le libre-échange, avec pour objectif d'augmenter la compétitivité du Vietnam au niveau international : participation à la communauté économique de l'ASEAN (décembre 2015), accords de libre-échange avec la Corée du Sud et Union européenne (décembre 2015), accord avec l'Union économique eurasiatique (UEEA) et enfin, en 2016, accord de partenariat transpacifique, ou TPP, entre les États-Unis et 11 pays de l'Asie-Pacifique, parmi lesquels le Vietnam est le seul « petit » pays⁴.

Les secteurs de croissance sont le développement de l'industrie, en particulier le secteur manufacturier (le textile est la deuxième industrie exportatrice du Vietnam et emploie environ deux millions de travailleurs locaux) et celui de la transformation. Le *Master Plan* relatif au développement de zones industrielles, mis en place en 2015, se donne une série d'objectifs à accomplir d'ici 2020. Il favorise, à travers des mesures fiscales avantageant les entreprises, le climat des affaires et des investissements dans les zones industrielles. Il promeut l'attractivité des provinces pour accueillir l'implantation d'entreprises vietnamiennes ou à capitaux étrangers et développer des zones industrielles péri-urbaines. À l'échelle du pays il existe, en 2016, 313 zones industrielles. Il est prévu d'en avoir 463⁵ d'ici 2020. Ces zones sont des espaces délimités situés à la périphérie des grandes villes, spécialisés dans la production ainsi que dans la fourniture de biens et de services industriels, et destinés à attirer l'investissement étranger pour la production à l'exportation. L'entreprise étrangère y bénéficie d'un environnement administratif simplifié (rapidité d'enregistrement, proximité des services douaniers, etc.) et d'avantages fiscaux.

³ Depuis la rédaction de cette publication, la nouvelle administration américaine a prévu de signer début 2017 un document mettant fin à la participation des États-Unis au traité de libre-échange transpacifique (TPP).

⁴ <http://english.tapchicongsan.org.vn/Home/Vietnam-on-the-way-of-renovation/2016/505/Impacts-of-free-trade-agreements-on-Viet-Nams-economy.aspx>

⁵ <http://www.mpi.gov.vn/Pages/finbai.aspx?idTin=32987&idcm=188>

Développement rapide de zones industrielles péri-urbaines

Chaque année, l'indice de compétitivité provinciale propose un classement des provinces attirant le plus d'entreprises, notamment avec des investissements directs étrangers⁶.

La province de Vinh Phuc, autrefois rurale, s'est fortement urbanisée ces dix dernières années, avec la création de sept zones industrielles d'une superficie totale de 12 km² (1 260 ha). Celles-ci accueillent près de 250 entreprises et 50 000 ouvriers, dont environ 70 % de femmes. Vingt nouvelles zones industrielles sont prévues d'ici à 2020.

Hanoï compte actuellement neuf zones industrielles de hautes technologies et de production pour l'exportation, qui ont attiré 611 projets d'investissement, dont 319 d'investissements directs étrangers (IDE), avec un capital enregistré s'élevant à près de 5 milliards US \$. Elles ont également attiré 292 projets d'investissement national au capital enregistré à près de 500 millions US \$, créant plus de 140 000 emplois, dont 70 % pour les femmes originaires d'autres provinces telles que Thanh Hoa, Nghe An, Ha Tinh ou Quang Binh.

Hai Duong est une province qui compte aujourd'hui dix zones industrielles (il est prévu d'en avoir 18 en 2020) et recense 261 145 ouvriers dans les secteurs textiles, électroniques et du bâtiment. 72 157 ouvriers (dont 55 641 femmes) travaillent dans les zones industrielles.

Hai Phuong, province portuaire située au nord, possède environ huit zones industrielles qui comptent approximativement 1 000 entreprises (dont 988 vietnamiennes) et 48 866 ouvriers (dont 34 500 femmes, soit 70 % du total).

Dong Nai se compose de 27 zones industrielles (30 d'ici 2020) qui regroupent 1 389 entreprises (dont environ 870 IDE) et embauchent environ 493 146 ouvriers (dont 294 457 femmes, soit presque 60 % du total). L'on compte parmi ces derniers 239 634 travailleurs migrants, dont 132 039 femmes (55,1 %).

Bin Duong compte 29 zones industrielles. On y recense 1 540 entreprises (dont 1 158 IDE) et 367 844 ouvriers, dont 56 % de femmes. Les travailleurs migrants représentent 85 % de ce total, et plus de la moitié sont des femmes (60 %).

Contexte social

- **De nouvelles vulnérabilités sociales en milieu urbain pour les ouvrières migrantes**

Avec une population qui devrait atteindre les 100 millions d'ici 2020, la proportion (et la densité) d'urbains devrait quasiment doubler pour s'élever, d'ici 2050, à 60 %. Les migrations internes des campagnes vers les villes et les zones industrielles ne cessent d'augmenter et vont encore s'intensifier. Elles concernent majoritairement les femmes, souvent jeunes (15-25 ans). En effet, avec l'industrialisation croissante, les terres cultivables ont fortement diminué. Or, les opportunités d'emploi sont aujourd'hui meilleures dans les zones industrielles qu'en milieu rural, en particulier dans les secteurs du textile ou du numérique pour lesquels les entreprises disent avoir besoin d'une main-d'œuvre capable, lors du processus de fabrication, de se concentrer longtemps sur de petits détails. Avec une main-d'œuvre à très bas prix (la cinquième au monde), les entreprises des zones industrielles du Vietnam, qui emploient majoritairement des femmes, attirent donc beaucoup d'investissements directs étrangers.

⁶ http://pci2015eng.pci vietnam.vn/uploads/PCI2015-Report_EN.pdf. En 2015 : Vinh Phuc n° 4, HCMC n° 6, Hanoï n° 24, Binh Duong n° 25, Hai Phuong n° 28, Dong Nai n° 37 et Hai Duong n° 34.

Plus la province est tournée vers une politique économique d'attractivité des entreprises, plus grand est le nombre de jeunes femmes migrantes venant travailler dans les entreprises de celle-ci, au risque d'être exposées à des conditions de vie et de travail précaires. En effet, dans un marché international concurrentiel, les entreprises installées dans les zones industrielles poursuivent davantage un objectif de production à bas prix qu'un objectif social de protection des travailleurs, afin d'être les plus compétitives possible. Les ouvrières travaillant dans les entreprises des zones industrielles sont souvent jeunes et célibataires. Elles constituent une main-d'œuvre pas ou faiblement qualifiée, avec un faible niveau d'éducation (éducation secondaire).

Ces femmes viennent principalement des provinces rurales et migrent des campagnes vers ces zones péri-urbaines pour des raisons économiques. Elles sont poussées à partir par leurs familles afin de gagner un revenu dont une partie sera transférée à ces dernières. Elles viennent aussi parfois dans l'espoir d'une vie meilleure. Malgré la distance, elles restent sous le joug de leur famille et, travaillant de longues heures, n'ont que peu de possibilités d'émancipation. Dans les logements ouvriers dans lesquels elles habitent, elles sont sous la responsabilité du propriétaire (parfois chef de quartier) qui fait, disent-elles, figure de « père ».

Aussi, les ouvrières migrantes sont-elles triplement vulnérables : en tant que femmes, en tant que migrantes et en tant qu'ouvrières.

En tant que femmes, et en particulier jeunes femmes (plus de 50 % ne sont pas mariées⁷ et, parmi celles qui le sont, plus de 50 % n'ont pas encore d'enfant), elles sont confrontées à des questions en matière de santé sexuelle et reproductive : 71,1 % des femmes interrogées n'y sont jamais sensibilisées et 39,9 % seulement savent que les relations sexuelles non protégées sont des pratiques à risque. À titre d'exemple, il y a chaque année à Hô-Chi-Minh-Ville 300 000 cas d'avortements. Dans les hôpitaux obstétricaux ou centres de santé reproductive situés près des zones industrielles, des ouvrières célibataires viennent chaque jour se faire avorter. Des enfants sont abandonnés par leur mère tous les deux ou trois jours et, depuis quelques années, le nombre de ceux qui sont abandonnés par les ouvrières migrantes après leur accouchement dans les hôpitaux des zones industrielles est passé de 20 à 30 %. En tant que femmes, ces ouvrières sont aussi victimes d'inégalités salariales, l'utilisation de contrats à durée déterminée ou à temps partiel étant en effet plus récurrente pour les femmes que pour les hommes. Les hommes accèdent davantage à des postes à responsabilité et les femmes sont moins représentées dans les organes de décision des structures collectives (discriminations verticales).

Une étude de 2012 d'Action Aid⁸ souligne que plus de 37 % des femmes migrantes à Hô-Chi-Minh-Ville n'ont pas accès à l'assurance sociale en matière de pension. La protection sociale en matière de santé est mieux assurée au sud du Vietnam qu'au nord, où près de la moitié des femmes qui travaillent doivent payer elles-mêmes leurs propres frais de santé. À Hô-Chi-Minh-Ville (au sud), 57 % des femmes migrantes qui travaillent ont une assurance en matière de santé, contre 41 % à Hai Phong (au nord). Les ouvrières ayant des enfants sont, quant à elles, confrontées aux problèmes de garde d'enfant et d'éducation nutritionnelle pour les plus petits.

En tant que migrantes⁹, originaires de villages ruraux, ces femmes sont souvent démunies. Elles manquent de confiance en elles, d'estime de soi et sont peu insérées socialement dans les zones péri-urbaines. Elles ont peu d'amis ou de liens avec les autres femmes, car elles travaillent de longues heures et n'ont donc pas beaucoup temps libre. En outre, les résidents locaux ne se mélangent pas forcément avec elles car, travaillant à la périphérie des villes, ces dernières ne connaissent ni les usages locaux citadins, ni les acteurs pouvant les aider. Lorsqu'elles sont issues de minorités culturelles¹⁰, l'insertion sociale est moins aisée à cause des préjugés liés au fait qu'elles sont originaires de zones rurales reculées, considérées comme « moins modernes » que les zones urbaines. Bien qu'elles occupent un emploi,

⁷ Dong Nai est une province où le taux des ouvrières migrantes célibataires est le plus élevé du pays.

⁸ ActionAid International Vietnam and Indochina Research and Consulting, *Female and Internal Migration: An Arduous Journey for Opportunities*, ActionAid International Vietnam, 2012, 73 p.

⁹ Il s'agit ici de migrations internes des campagnes vers les centres urbains, que ce soit de façon saisonnière ou journalière (migration pendulaire).

¹⁰ On recense au Vietnam 54 groupes minoritaires.

ce qui leur permet d'avoir un revenu (quitte à multiplier les heures de travail pour obtenir une rémunération suffisante), la situation financière de ces femmes reste fragile car elles transfèrent chaque mois une partie de leur salaire à leur famille restée au village, en comprimant pour ce faire un maximum de dépenses et en effectuant de nombreuses heures supplémentaires. En matière de logement elles recherchent par exemple, en tant que locataires (pour la majorité d'entre elles), les loyers les plus bas, car elles sont confrontées à des factures d'eau et d'électricité élevées (n'ayant pas le statut de résident permanent¹¹). Les conditions de vie dans ces logements sont difficiles en raison de la promiscuité, des risques de vols et de violences, aggravées par le fait que ces femmes ne connaissent pas forcément les aides ou réseaux locaux de solidarité existants.

En matière de santé, les dépenses pour les besoins vitaux sont maintenues au minimum. Les ouvrières préfèrent avoir recours à la médecine privée, plus chère que le centre public de santé qui, souvent bondé, nécessite, à cause de la file d'attente, de prendre un jour de congé pour être reçu. Cette situation est particulièrement difficile pour les femmes enceintes ou avec de jeunes enfants : crainte de perdre leur emploi au moment du congé maternité, de devoir se séparer de leur enfant et de le laisser en garde à un membre de la famille restée en province pour pouvoir continuer à travailler, de devoir réduire le temps d'allaitement, même si les ouvrières bénéficient en principe pour cela d'une période déterminée par l'entreprise.

Ces femmes rencontrent les mêmes difficultés que les ouvrières locales et leurs homologues masculins en matière de droit du travail : salaires trop bas, temps de travail trop serré qui laisse peu de temps pour faire autre chose, trop d'heures supplémentaires, etc. Beaucoup d'entreprises (tant vietnamiennes qu'étrangères) ne respectent pas le Code du travail vietnamien, quand bien même celui-ci est applicable aux zones industrielles. Les dispositions relatives aux heures supplémentaires stipulent, par exemple, qu'elles ne doivent pas dépasser 30 heures par mois et 200 heures par an. Or, en pratique, dans certaines entreprises, les travailleurs font souvent 70 à 90 heures supplémentaires par mois ! Comprendre une feuille de paie n'est de plus pas forcément évident, et il arrive que le contrat de travail à durée déterminée, sous lequel les ouvrières commencent à travailler, soit prolongé sans que cela ne soit formalisé.

La qualité des repas à l'usine est en dessous du prix annoncé et, en 2010, le taux de malnutrition chez les ouvriers migrant était de 29,6 % (26,5 % chez les hommes et 31,8 % chez les femmes). Seules les grandes entreprises (règlements obligatoires) proposent des consultations médicales, dont la qualité reste toutefois souvent faible. Il n'y a pas, ou peu, d'activités de loisirs. Embauchées pour de courtes durées, ces femmes ne peuvent prétendre aux bénéfices sociaux en cas de congés maternité et sont confrontées au risque de licenciement. Elles n'ont d'ailleurs pas toujours signé de contrat leur permettant d'accéder à l'assurance sociale santé, ce qui soulève la question de l'accès aux soins.

Enfin, les ouvrières migrantes sont, au sein de l'entreprise, susceptibles d'être davantage exposées au harcèlement sexuel que les ouvrières locales, étant en effet plus vulnérables que les autres du fait de leur mauvaise connaissance de leurs droits, des usages et des réseaux locaux de solidarité (il n'y a toutefois pas, à ce jour, de données précises à ce sujet). Ces femmes n'ont en effet pas, ou peu, accès à l'information. Elles méconnaissent, par exemple, leur droit à un niveau de vie suffisant et à des conditions de travail décentes, à l'assurance médicale santé, à l'aide juridique ou encore à participer aux négociations collectives ou au dialogue social au sein de l'entreprise.

¹¹ Au Vietnam, le tarif d'électricité est progressif en fonction du niveau de consommation. Plus la consommation est importante, plus le tarif de base est élevé. Or, pour les ouvrières migrantes logeant dans des habitations collectives et n'étant pas enregistrées comme résidentes permanentes (un statut spécifique leur donnant accès directement aux services publics locaux au même titre que les résidents locaux), c'est le propriétaire de ces logements qui paie la facture d'électricité pour l'ensemble. Certains logements ont entre 40 et 60 chambres, avec deux à quatre ouvrières pour chacune d'entre elles. Cela aboutit à une consommation collective importante, et donc à un tarif de base élevé. Ce dernier va être utilisé par le propriétaire pour se faire rembourser la facture auprès de chacune des occupantes, à partir de la consommation par chambre. On aboutit ainsi à une situation où, bien que la consommation d'électricité par chambre soit faible, les ouvrières migrantes paient néanmoins le prix fort.

Des conditions de vie et de travail précaires

La vie ici ? « Ça va », répondent-elles toutes avec un sourire pudique. Et puis on s'assoit, on discute, on creuse. La confiance s'installe et les langues se délient. Douze heures de travail quotidiennes, tous les jours, de jour ou de nuit, c'est dur et fatigant. Surtout quand ce sont des heures supplémentaires obligatoires. « Je n'ose pas en parler à mon employeur, on nous prévient quand on arrive que cela sera ainsi, je ne peux pas me permettre de demander à travailler moins ou ils trouveront quelqu'un d'autre » avoue Dung.

Et la santé ? « Ça va ». Au centre de santé, Nguyen Hi Huy Hoan, doctoresse, témoigne : « Elles ont surtout des problèmes en matière de santé sexuelle et reproductive. Parfois, elles tombent enceinte : certaines ne peuvent pas garder l'enfant avec leur travail. On a des avortements, mais aussi des adoptions quand elles mènent l'enfant à terme mais ne peuvent pas l'élever. » Pourtant, accrochées aux murs des chambres, de nombreuses photos d'enfants en bas âge. Les jeunes mères racontent : « J'ai une fille et un garçon », « j'ai un bébé nouveau-né et un mari ». Alors, c'est possible de cumuler usine, conditions de vie précaires et construire une famille ? Presque... « Nous envoyons nos enfants à la campagne chez nos parents après l'âge de un an et jusqu'à ce qu'ils soient en l'âge d'aller à l'école » précise Ha. Car, en attendant, il n'y a pas de crèche disponible pour permettre à ces jeunes mères de garder leur enfant près d'elles. Thanh a trouvé l'astuce : « On a fait venir ma belle-mère pour louer la chambre d'à côté, comme ça quand on travaille, elle garde notre bébé. » D'ailleurs, ce logement ? « Ça va, mais ce serait bien d'avoir l'eau potable » précisent certaines à la réflexion, ou encore « une vraie porte », racontent d'autres en montrant la grille de fortune fermant la petite chambre donnant directement dans la ruelle, « parce que parfois on nous vole nos vêtements, ce n'est pas très sécurisé¹² ».

• Une société civile en mutation

En passant au rang d'État à revenus intermédiaires, autrement dit à celui d'État émergent, le Vietnam est devenu éligible à recevoir des prêts souverains, c'est-à-dire des prêts contractés ou garantis par les États et s'adressant à des pays dont la dette est faible. Le volume en « dons/subventions » en matière d'aide publique au développement (APD) va donc diminuer au bénéfice de prêts. Les ONG internationales et certaines agences de coopération bilatérale se retirent doucement, préparent leur stratégie de sortie du pays ou changent leur mode de collaboration au profit de relations plus partenariales et plus équilibrées. Elles laissent ainsi une place plus grande aux organisations locales et nationales, dans le respect des principes d'appropriation et d'alignement de la Déclaration de Paris de 2005 relative à l'efficacité de l'aide. L'évolution rapide du pays nécessite une capacité d'adaptation active des ONG :

- La reconfiguration de l'aide publique au développement est plutôt en train d'évoluer vers une logique d'échanges d'expériences que d'aide et d'assistance. « L'un des enjeux majeurs des prochaines années est le renforcement des capacités des associations et de la société civile vietnamiennes, afin que celles-ci prennent le relais de l'action menée jusqu'à présent par les acteurs étrangers¹³ ».
- Le retrait des agences de coopération des secteurs traditionnels de coopération, comme l'agriculture, entraîne le passage d'interventions techniques dans des projets à dominante agricole à des projets se déroulant en milieu urbain ou péri-urbain, liés à des problématiques générées par l'industrialisation et la croissance urbaine accélérée.
- En termes de partenariats, la mutation du contexte d'intervention et la spécificité du contexte vietnamien amènent les ONG internationales à nouer prioritairement des partenariats avec les organisations nationales publiques ou parapubliques (socio-politiques de masse).

¹² BESSIERES M., « Vietnam : à la rencontre des jeunes ouvrières de Vinh Phuc », *Altermondes*, mars 2016.

¹³ Ambassade de France au Vietnam, AFD, *Guide pratique : activités ONG au Vietnam*, 2016, p. 2.

Dans un État en transition, les questions relatives à gouvernance, à la citoyenneté, au rôle de la société civile dans les processus de dialogue et à la recherche de redevabilité prennent de plus en plus d'importance. En 2016, une nouvelle loi sur les médias a été adoptée. Certaines organisations de la société civile tentent de faire entendre leurs voix ou de participer aux processus de décision qui les concernent, comme les associations de défense des droits des femmes (notamment celles engagées dans la lutte contre les violences) et de défense des minorités culturelles. Celles-ci sont souvent soutenues par les ONG internationales dans le cadre de projets recevant, au demeurant, l'accord préalable du gouvernement vietnamien.

Si, au Vietnam, le concept d'ONG reste flou, un projet de loi sur les associations est toutefois en cours. La notion d'ONG locale englobe actuellement différents statuts : des coopératives, des instituts de recherche et des organisations socio-politiques de masse dotées d'un statut parapublic. Une évaluation récente d'un programme européen d'aide juridique au Vietnam souligne : « Beaucoup d'organisations revendiquant le statut d'ONG sont quasi-gouvernementales, y compris des instituts de recherche et des associations professionnelles [...]. Cette situation peut brouiller la définition d'une ONG mais, dans le contexte actuel de développement de la société civile au Vietnam, il est important de pouvoir reconnaître/identifier ce que constitue une action ou un comportement de la société civile qui ait du sens, même si cela émane d'une organisation proche de l'État. Au-delà de ces organisations, ces dernières décennies ont néanmoins vu l'émergence de nombre d'ONG actives et indépendantes dont la contribution à la vie sociale du pays devrait être reconnue et documentée¹⁴. »

¹⁴ Traduction non officielle issue de ROBERT P., HANSEN F., RUSCH S.O., *Final External Evaluation of the Justice Partnership Program in Vietnam, European Union – Delegation in Vietnam*, October 2015, 146 p. (Rapport non publié)

Un environnement juridique favorable à l'accès aux droits

Lois sur l'accès au droit

- **La loi sur l'accès au droit de 2006**

La notion d'« accès aux droits » en recouvre plusieurs autres.

L'« aide juridictionnelle » (en anglais « *Legal Aid* ») est une contribution apportée par l'État destinée à permettre aux personnes dont les revenus sont insuffisants à faire valoir leurs droits en justice (en matière gracieuse comme contentieuse). Cette contribution concerne aussi bien la demande que la défense, et fonctionne devant n'importe quelle juridiction¹⁵. L'aide permet à la partie qui en obtient le bénéfice d'être assistée des conseils d'un avocat pour une action en justice.

L'aide juridique porte sur « l'information concernant les droits et obligations des personnes et leur orientation vers les organismes qui sont chargés de leur mise en œuvre, l'accomplissement de toute démarche et l'assistance au cours de procédures non juridictionnelles, le droit à consulter au sujet de problèmes juridiques, l'assistance dans la rédaction et la conclusion d'actes juridiques¹⁶ ».

Au Vietnam, la loi de 2006 régit l'accès au droit (n°69/2006, promulguée par l'Assemblée nationale le 29 juin). Elle prévoit une aide juridictionnelle gratuite pour les personnes prioritaires, à savoir « les pauvres ayant un certificat de famille pauvre¹⁷ ; les personnes qui ont contribué à la Révolution ; les personnes âgées seules ; les handicapés ; les enfants non accompagnés ; les personnes issues d'ethnies minoritaires habitant dans des zones en difficulté socio-économique ». Il faut noter que les travailleurs et/ou les migrants ne font pas partie des personnes dites « prioritaires ».

Une révision de cette loi est prévue pour 2017.

- **Les décrets de 2008 et 2010 régissant la consultation juridique**

Le Décret 77/2008/NĐ-CP (16 juillet 2008) sur la consultation juridique régit le fonctionnement des organisations socio-politiques en matière de conseils juridiques. Ces organisations (également appelées « associations de masse » ou « organisations de tutelle ») ont la possibilité de créer un centre de consultation juridique (CCJ), aussi appelé centre d'aide juridique (CAJ). Il s'agit de centres créés et gérés par des organes de tutelle, tels que les associations socio-politiques (les organisations de masse), les associations de métier ou encore les centres de recherche en matière juridique. Ces organisations sont à but non lucratif et ont pour principal objectif de fournir une aide juridique gratuite aux membres de l'organe tutelle. Elles sont également encouragées à fournir des services gratuits aux personnes prioritaires.

Les domaines d'appui, de consultation ou de sensibilisation de ces centres dépendent fortement de la mission enregistrée dans leur statut, en lien avec l'organe de tutelle :

- Le centre d'aide juridique du syndicat de la province concentre ses appuis sur le Code du travail et la loi relative aux syndicats.

¹⁵ <http://www.dictionnaire-juridique.com/definition/aide-juridictionnelle-aide-juridique.php>

¹⁶ *Idem.*

¹⁷ Chaque année, une liste des ménages pauvres est établie par le chef de village sur la base des revenus. Dans certaines grandes villes comme Hô-Chi-Minh-Ville, une nouvelle modalité de détermination de la pauvreté est expérimentée, dans quelques arrondissements et sur une période donnée, sur la base d'une combinaison de critères : accès aux services de santé, d'éducation et d'information, conditions de vie, bénéfice ou non d'assurances sociales et d'assistance sociale.

- Le centre d'aide juridique de l'Union des femmes de la province se concentre sur le droit des femmes.
- Le centre d'aide juridique de l'Union des jeunes met l'accent sur l'accompagnement des jeunes.

Ces centres peuvent élargir leur domaine d'appui s'ils en ont les capacités et les ressources. Ils peuvent également fournir des services payants aux personnes qui ne sont pas membres de l'organe de tutelle, ou considérées comme non prioritaires (tout en continuant à respecter le principe du « non lucratif »).

Le **décret de 2010**¹⁸ précise le rôle de ces centres en matière de consultation juridique : « Instruire les cas légaux et y répondre ; conseiller et fournir des réponses légales ; rédiger des plaintes, des contrats, des lettres et autres documents ; fournir des documents et de l'information juridique ; représenter, en cas de litige, les personnes conseillées et les aider à construire les documents légaux nécessaires, sauf en cas d'autres réglementations contenues dans d'autres lois. »

Le décret (décision 655/QĐ-TLĐ sur l'organisation et l'application de la consultation juridique dans les syndicats) régit, en particulier, le rôle des CCJ affiliés à la CGTV (Confédération générale des travailleurs vietnamiens) en matière de législation du travail et de droit syndical. Ces centres peuvent élargir leurs champs en matière de droit pénal, droit civil et droit administratif, en accord avec le Décret 77/2008/NĐ-CP et la circulaire 01/2010/TT-BTP.

Le Code du travail et la loi sur les syndicats

• Le Code du travail

La loi du 23 juin 1994 porte le Code du travail au Vietnam¹⁹. Il couvre un ensemble de dispositions qui régulent les relations entre employeurs et employés. En 2012, le Vietnam a adopté un nouveau Code du travail, entré en vigueur en 2013, qui rend obligatoires l'élection de représentants des travailleurs ainsi que l'instauration d'un dialogue régulier entre employeurs et travailleurs pour discuter de la production, de l'application des conventions collectives, des conditions de travail et des requêtes, à la demande des parties (Code du travail du Vietnam, chapitre V, articles 63-65 ; Décret 60/2013/NĐ-CP). Pour la première fois, le harcèlement sexuel sur les lieux de travail est interdit. Toutefois, à ce jour, ce code est encore mal connu et peu appliqué.

Le Vietnam a ratifié 21 conventions de l'OIT (Organisation internationale du travail)²⁰. Avec l'adoption du TPP, le Vietnam sera également amené à signer les conventions fondamentales non encore ratifiées et, en particulier, les Conventions n° 87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, et la n° 98 sur l'organisation et la négociation collective. L'adoption du TPP va nécessairement influencer sur ce qu'a été, jusqu'à présent, la structuration et l'action des syndicats au Vietnam.

Dans sa récente réunion plénière, le comité central du PC vietnamien a adopté une résolution sur l'intégration internationale, qui évoque également le rôle des syndicats. Un article du 8 novembre 2016, paru dans le périodique *Vietnam News*, explique ainsi que « le Vietnam doit faire évoluer le fonctionnement des syndicats et permettre la création d'autres organisations de travailleurs dans les entreprises, dans le cadre du processus d'intégration internationale. La CGT du Vietnam doit avoir des ressources suffisantes pour prendre en charge les travailleurs et protéger leurs droits légaux et leurs intérêts. Il y aura une révision des documents légaux régulant le fonctionnement des organisations de travailleurs pour assurer leur légitimité, tout en aidant les entreprises à réussir. Cela garantit que les organisations de travailleurs dans les entreprises seront créées et fonctionneront en conformité avec la loi vietnamienne

¹⁸ Circulaire n° 01/2010/TT-BTP du ministère de la Justice, datée du 9 février 2010, détaillant et fournissant les lignes directrices pour l'application d'un certain nombre d'articles du Décret N° 77/2008/NĐ-CP sur la consultation juridique, daté du 16 juillet 2008.

¹⁹ Le Code du travail date du 23 juin 1994 et est entré en vigueur le 1^{er} janvier 1995. Il y a eu plusieurs versions révisées en 2002, en 2006 et en 2007, et la dernière, datée du 18 juin 2012, est entrée en vigueur le 1^{er} mai de l'année suivante.

²⁰ Le Vietnam a ratifié 21 conventions dont une a été dénoncée : 5 conventions fondamentales sur 8 (travail forcé, égalité de rémunération, discrimination, âge minimum, pires formes de travail des enfants) ; 3 conventions de gouvernance (prioritaires) sur 5 ; 13 conventions techniques sur 177.

et les principes de l'OIT, tout en maintenant la stabilité politique et sociale. La résolution indique qu'un consensus social est nécessaire pour une intégration globale efficace. Travailler selon les normes de l'OIT représentera pour la CGT un véritable défi concernant l'exercice de son rôle. Maintenir la stabilité politique et sociale sera également pour le pays un incontestable challenge²¹ ».

Une nouvelle loi sur l'assurance sociale, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016, permet dorénavant au syndicat de poursuivre en justice des entreprises au niveau pénal en cas de violation de la législation du travail et du statut du syndicat. D'autres lois, entrées en vigueur la même année, concernent quant à elles directement les travailleurs²².

Adopté en 2015, le Décret 85 détaille une série d'articles du Code du travail relatifs à la situation des femmes sur le lieu de travail²³.

• Le Statut relatif au syndicat

Le droit du travail stipule que « les syndicats font [...] partie intégrante du système politique de la société vietnamienne sous la direction du Parti communiste vietnamien. L'article 4.6 du droit du travail révisé déclare que l'objectif du droit du travail est "de développer des relations professionnelles harmonieuses, stables et progressistes". La loi n'autorise qu'un seul centre syndical national, la Confédération générale des travailleurs vietnamiens, dont le Parti communiste nomme les dirigeants nationaux. Les grèves sont légales au Vietnam. Elles doivent toutefois être organisées ou approuvées par les syndicats officiels. Et ces derniers, conformément aux dictats du Parti communiste et de son désir de contrôle des travailleurs et de paix sociale, n'organisent pas de grèves²⁴ ».

« Les activités syndicales sont réglementées par les "Statuts des syndicats vietnamiens²⁵", un document adopté par la Confédération nationale des syndicats vietnamiens en 2014 qui définit les directives, les objectifs, le mode d'organisation et de fonctionnement ainsi que la structure organisationnelle des syndicats à tous les niveaux, et réglemente les droits et les responsabilités de leurs adhérent(e)s (articles 4.8, 5.2 et 6.2). C'est la Confédération générale du travail du Vietnam qui chapeaute l'ensemble de cette structure (article 7)²⁶. »

La loi sur les syndicats de 2012 (loi n° 12/2012/QH13) met à jour la loi de 1990²⁷. Son article 10 précise les droits et obligations des syndicats en matière de représentation (dans la négociation de conventions collectives par exemple, ou encore dans la résolution des conflits du travail et au tribunal) et de protection des droits et intérêts légitimes des employés²⁸.

Enfin, la CGT-Vietnam a récemment adopté une stratégie cherchant à mieux prendre en compte les questions de genre dans ses orientations et actions.

Le syndicat est aujourd'hui tiraillé entre un rôle traditionnel, en appui aux priorités de l'État (notamment sur le plan économique, afin de favoriser l'attractivité des provinces auprès des entreprises), et un rôle plus en faveur du respect des droits des travailleurs. Il exprime de plus une volonté de transformation vers davantage de défense et de protection des droits des travailleurs, et en particulier des femmes.

²¹ Résolution 06-NQ/TW du 8 novembre 2016 du Comité central du PC vietnamien

²² Loi relative à l'assurance sociale, effective depuis le 1^{er} janvier 2016 et remplaçant le Décret 103/2014/NĐ-CP. Elle reprend des dispositions de la loi sur l'emploi (au sujet de l'assurance chômage), de la loi relative à l'assurance santé et des décrets et circulaires au sujet du salaire minimum des employés travaillant en entreprise, en unions de coopératives, en coopératives, en groupements de producteurs en coopératives, auprès des ménages ou d'individus et d'organisations recrutant des employés sous des contrats de travail (122/2015/NĐ-CP).

²³ Le Décret du gouvernement n° 85/2015/NĐ-CP date du 1^{er} octobre 2015 et détaille de nombreux articles du Code du travail s'appliquant aux femmes employées.

²⁴ « Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales », *Journal international de recherche syndicale*, vol. 7, n° 1-2, 2015, 198 p.

²⁵ La version révisée du Statut date du 4 mars 2014, suite à la révision de la loi régissant les syndicats.

²⁶ <http://survey.ituc-csi.org/Vietnam.html?lang=fr#tabs-3>

²⁷ La première loi relative aux syndicats date du 5 novembre 1957, la seconde du 30 juin 1990 et la dernière du 2 juillet 2012, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2013.

²⁸ Voir le Décret n° 43/2013/NĐ-CP du 10 mai 2013.

Les principes d'action (2013-2018) en faveur de la protection des droits des membres de la CGTV et des travailleurs

Quatre programmes d'action ont été définis à l'intention de la CGTV lors du XI^e Congrès du Parti communiste en 2011, incluant :

- « l'augmentation des membres pour la période 2013-2018 » ;
- « l'amélioration de la qualité et de l'efficacité du personnel syndical » ;
- « l'amélioration des négociations collectives, de la signature et de la mise en œuvre effective d'accords collectifs du travail » ;
- « l'amélioration des niveaux d'éducation et des compétences professionnelles des membres syndicaux et des travailleurs ».

Il faut noter que le TPP met comme condition à la ratification de cet accord la création de syndicats indépendants. Toutefois, l'enjeu n'est pas tant de savoir s'il faut plusieurs syndicats indépendants ou un syndicat unique (comme dans le cas de la Grande-Bretagne), que de jouer « correctement » son rôle aux yeux des travailleurs. Le renforcement de la protection des droits des travailleurs via les centres d'aide juridique sous l'ombre du syndicat devient dès lors un véritable enjeu.

Renouvellement syndical à l'aide du système d'aide juridique syndicale

La Recommandation 10.4.1 pour la CGTV, issue de l'évaluation externe finale du système d'aide juridique syndicale menée en 2015, stipule que « il est suggéré au syndicat, à condition que ce ne soit pas déjà le cas, de systématiquement regarder les possibilités offertes par le système d'aide juridique syndicale pour faciliter la création de représentations syndicales au sein des entreprises non syndiquées à ce jour, et pour améliorer les conditions d'organisation syndicale et de négociation de conventions collectives de travail. Cette approche systématique devra être conduite du niveau local, provincial puis national²⁹ ».

**Un contexte en transition favorable au changement
une nécessité et une opportunité**

Le Vietnam est actuellement en pleine transition, avec l'émergence de nouvelles problématiques de développement liées au creusement d'inégalités socio-économiques qui nécessitent de porter une attention particulière aux populations qui y sont les plus vulnérables, en l'occurrence les ouvrières migrantes.

La situation est également propice à une meilleure application des normes juridiques favorables aux ouvriers et, plus loin encore, à une évolution des postures des différentes parties concernées : tout d'abord les ouvrières migrantes elles-mêmes, en tant qu'actrices de droit, puis les centres d'aide juridique spécialisés en droit du travail et en droit syndical, en tant que défenseurs des droits des ouvriers, et enfin le syndicat lui-même, en tant que protecteur des droits des ouvriers. Dans ce contexte, les ONG peuvent elles aussi jouer un rôle pour accompagner ce processus de transition dans une société civile en pleine mutation, plus ouverte aux questions de genre et celles relatives aux droits des femmes.

²⁹ BANSE F., *Evaluation Report: The cooperation between FES and VGCL on legal advice services from 1996 to 2015, with a special focus on the EIDHR-grant of the European Commission (2013-2016)*, Undertaken for the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), December 2015, 53 p. (Rapport non publié)

Partie 2

Typologies

Typologie des acteurs de l'accès aux droits au Vietnam

Au Vietnam, quatre groupes d'acteurs sont habilités à mener des actions d'information, de conseil et de sensibilisation juridiques.

- **Les cabinets d'avocats**

Les cabinets d'avocats ou les bureaux de consultation juridique ayant un statut de société (SARL) sont des organisations à but lucratif qui fournissent des prestations dans le domaine juridique et judiciaire. Leur fonctionnement général est régularisé par la loi relative aux entreprises, ce à quoi il faut ajouter pour chaque métier des règlements spécifiques (promulgués par le ministère de la Justice).

Ces organisations sont encouragées à fournir des services gratuits aux personnes prioritaires telles que définies par la loi sur l'accès au droit de 2006 (voir partie 1), parmi lesquelles ne figurent pas les migrants. Afin de pouvoir fournir un tel service, ces organisations doivent l'inscrire auprès du département de la Justice de la province. En pratique, ces cabinets ne réalisent que des services payants pour les entreprises et les individus, perçus comme des « consommateurs » de droits. Il n'existe pas ou peu d'activité de sensibilisation au droit de travail ou d'aide juridique ciblant les travailleurs, même si certains avocats collaborent parfois avec des ONG (voir plus loin).

- **Les centres d'aide juridique relevant du département de la Justice**

Les centres d'aide juridique de l'État sont créés au niveau provincial par le département de la Justice, dont ils dépendent. Leur principal objectif est de proposer une aide juridique gratuite aux personnes prioritaires. Ils peuvent toutefois également fournir des services de consultation juridique payants à tout autre personne en ayant besoin.

Leur budget de fonctionnement est alloué par le Fonds d'appui juridique, principalement alimenté par le budget de la province et par le biais d'autres sources de financement.

Chaque province possède un centre d'aide juridique qui peut éventuellement ouvrir des bureaux ou antennes afin d'élargir ses services à l'intérieur de la province. Faute de moyens, c'est rarement le cas, surtout en milieu rural.

Le fonctionnement des centres d'aide juridique de l'État est régularisé par la loi relative à l'aide juridique n° 69/2006, promulguée par l'Assemblée nationale le 29 juin 2006. Les domaines d'activités des centres d'aide juridique de l'État sont très larges (pénal, civil, etc.). Faute de moyens humains et financiers suffisants (quatre ou cinq personnes par province), les activités de ces organisations ont encore des effets très limités.

- **Les centres d'aide juridique relevant des organisations socio-politiques**

Ce sont des centres créés et gérés par des organes de tutelle, comme par exemple les organisations socio-politiques (organisations de masse), les associations de métier, les centres de recherche en matière juridique, etc. Ces organisations sont à but non lucratif et ont pour principal objectif de fournir une aide juridique gratuite aux membres de l'organe tutelle. Elles sont également encouragées à fournir des services gratuits aux personnes prioritaires.

Les domaines d'appui, de consultation ou de sensibilisation de ces centres dépendent fortement de la mission enregistrée dans leur statut, en lien avec l'organe de tutelle (voir partie précédente).

Dans le statut de certaines organisations socio-politiques, telles que l'Union des femmes ou la Confédération générale des travailleurs du Vietnam, la sensibilisation au droit et l'aide juridique pour leurs membres font explicitement partie de leur mandat. C'est pourquoi, afin de prendre en compte cette question au niveau institutionnel, il existe toujours au sein de ces structures un département intitulé « politiques publiques et législations ».

Au niveau provincial, les organisations socio-politiques sont encouragées à créer un centre d'aide juridique pour professionnaliser et renforcer les activités d'information, de sensibilisation, d'aide et de consultation juridique, mais ce n'est pas une obligation.

Les centres d'aide juridique de la Confédération générale des travailleurs vietnamiens

Sur les 64 provinces que compte le Vietnam, la CGTV recense actuellement 14 centres d'aide juridique (CAJ) dans 14 d'entre elles. Lors du 11^e congrès de la CGTV (mandat 2013-2018), il a été décidé que toutes les provinces fonderaient un CAJ pour protéger et défendre les droits des travailleurs, y compris des femmes.

Ces centres permettent aux membres d'avoir accès à une information de proximité, à des consultations sur leurs droits et leurs devoirs et de bénéficier d'une aide dans leurs démarches juridiques.

Les CAJ sont des lieux d'accueil et de permanences gratuites pour les membres du syndicat vietnamien, mais leur mission concerne l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut d'affiliation syndicale. Il n'y a pas d'obligation d'affiliation syndicale pour pouvoir bénéficier des services des CAJ, d'autant plus que les entreprises privées, à participation privée ou étrangère sont aujourd'hui de plus en plus nombreuses.

• **Des ONG locales**

Certaines ONG peuvent mener des activités de sensibilisation aux droits, mais sous couvert et avec l'autorisation d'organisations socio-politiques. C'est notamment le cas du Centre pour le développement et l'intégration (CDI), ONG locale vietnamienne.

Le CDI a été créé en avril 2005 et s'est depuis bâti une solide réputation en tant qu'ONG, en conduisant une large gamme de projets centrés autour du développement humain. Ses axes d'action sont :

- la sécurité humaine et la lutte contre la pauvreté ;
- l'égalité des sexes et les droits de la femme ;
- la bonne gouvernance ;
- les problématiques migratoires et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- la mondialisation, le commerce et le développement ;
- la responsabilité sociétale des entreprises.

En matière de droit du travail, cette ONG anime par exemple une plateforme Facebook qui renseigne les travailleurs sur leurs droits. Les questions peuvent être postées de façon anonyme et des réponses sont apportées par un juriste spécialisé qui travaille pour l'organisme.

Pratiques populaires ou citoyennes de droits

Définitions

Selon le *Dictionnaire encyclopédique de Théorie et de Sociologie du Droit* (1988) :

« L'expression "**pratique alternative du droit**" traduit la volonté des professionnels du droit et juristes d'utiliser le droit dans les stratégies de changement social au profit de groupes sociaux et de personnes qui sont dans des situations de non-pouvoir : les assistés sociaux, les chômeurs, les femmes, les personnes âgées, les jeunes, les autochtones, les immigrants, les minorités culturelles. Ces auteurs insistent sur les limites des solutions juridiques individualisées apportées à des litiges qui touchent des groupes sociaux en situation de non-pouvoir. Ils préconisent des actions collectives de façon à sensibiliser les autorités publiques et les autres groupes sociaux, à des solutions juridiques ou politiques mieux adaptées aux litiges vécus par ces personnes et ces groupes sociaux ».

Mais ce terme de pratiques « alternatives » est en train d'évoluer vers celui de pratiques dites **populaires** ou **citoyennes** de droit. En effet, le terme « pratique alternative de droit » implique que l'on se situe dans une alternative (on peut choisir l'un ou l'autre). Or, l'on fait souvent face à de multiples choix de systèmes juridiques³⁰ ou de normes (pluralisme juridique), et donc à autant de pratiques de droits différentes.

Le terme de « **pratique populaire du droit** » se traduit lui par « un plus grand accès de la population à de l'information juridique sur les droits et obligations qui concernent tous les domaines de la vie quotidienne ». Le *Dictionnaire* précise que « cette pratique populaire du droit peut aussi se situer dans le courant idéologique soutenu par des juristes qui préconisent une appropriation du droit par la population, dans la perspective de démystifier le droit et de développer une meilleure compréhension de son contenu et de ses limites, notamment dans les secteurs qui touchent à la vie quotidienne ».

Aujourd'hui, le terme de « pratiques citoyennes de droit » est communément utilisé. Mais qu'est-ce que le droit ? Et qu'est-ce que la citoyenneté ? Il existe de nombreuses définitions du droit qui reflètent les différentes manières dont il peut être utilisé dans la vie de chacun, dans chaque société et dans chaque culture. On considère ici le droit au sens sociologique du terme, c'est-à-dire dans son acception la plus large : la production de normes régissant la vie en société et résultant d'un rapport de force. Le droit étant le reflet de la société, il est à la fois l'instrument et l'expression de celle-ci. Le droit n'est donc pas neutre. Il peut en effet renforcer ou maintenir certaines dominations, comme il peut être un véritable outil de transformation sociale, à condition toutefois d'être réapproprié par les populations, et en particulier par les personnes concernées. Enfin, le droit est ambivalent : il peut tantôt être instrumentalisé comme un outil au service du plus fort, tantôt comme un outil d'émancipation en fonction par exemple de l'utilisation ou de l'interprétation donnée à la loi, à la règle ou encore à la norme.

Il existe une pluralité de types de droit (droit international, droit des organisations internationales, droit étatique qualifié souvent de positif ou de moderne, droit coutumier, droit religieux, droit des contrats, droit communautaire, droit codifié, droit non codifié, etc.), comme une multiplicité de sources de droit. L'État n'a pas le monopole de la production du droit. À l'instar de Michel Alliot, fondateur du Laboratoire d'anthropologie juridique de Paris, « il faut émanciper sa définition de la référence de l'État

³⁰ Pour complexifier la donne, certains systèmes juridiques sont eux-mêmes métissés avec, par exemple, des lois qui combinent tant des dispositions de droit dit « moderne » que de droit dit « traditionnel » ou « coutumier ».

et de la raison, à l'existence de normes générales et impersonnelles abstraites des autres réalités sociales ». Le Droit avec un « D » peut être abordé comme « une lutte et le consensus sur les résultats des luttes et leur mise en forme dans les domaines qu'une société considère comme vitaux³¹ ».

Dans la mesure où l'appropriation du droit par les personnes concernées permet à ces dernières de devenir actrices de droit, et donc d'être capables de faire des choix et de participer aux processus de décision qui les concernent, l'appropriation du droit donne à la notion de citoyenneté une forme concrète, au-delà de l'exercice du simple droit de vote.

Droit et citoyenneté sont ainsi intimement liés, car accéder au droit et à sa production c'est participer à la vie de la cité, à l'exercice de la citoyenneté au quotidien et au dialogue démocratique.

Les pratiques citoyennes de droit renvoient à toutes les actions individuelles ou collectives qui se sont appuyées sur le droit pour favoriser l'autonomie et le développement économique, social, culturel de la personne ou de la communauté qui en est l'initiatrice. Ces pratiques renvoient le plus souvent à des mouvements collectifs d'utilisation du droit et/ou de production de droits, à des modes de résolution pacifique des conflits de proximité (médiation), ou encore à des formes originales de participation citoyenne. Ces pratiques sont instaurées par les populations vulnérables ou en situation de non-pouvoir. Elles utilisent les dispositions ou normes existantes, lorsqu'elles sont bénéfiques, afin de neutraliser celles qui ne le sont pas et d'en produire de nouvelles, favorables à leurs besoins.

• Les notions d'« acteurs de droits » et de « legal empowerment »

Ces pratiques cherchent, délibérément ou non, à provoquer chez les plus démunis un changement de comportement vis-à-vis de la loi afin qu'ils passent d'une **attitude légaliste passive** (l'individu est considéré et se considère lui-même comme incompetent et **subit** le droit qui lui est imposé) à une **attitude légitimiste active** : la personne apprend à connaître le droit, le rapporte à son quotidien, l'utilise, conserve la maîtrise de son problème, prend des décisions qui la concernent et participe à l'évolution du droit. Autrement dit, elle se l'approprie.

Ce changement d'attitude à travers l'appropriation du droit, qui permet aux populations dans des situations de non-pouvoir d'en acquérir plus, est souvent qualifié par la littérature anglo-saxonne de « *legal empowerment* », notion difficilement traduisible en français. Au mieux, nous pourrions parler d'« autonomisation par le droit ». Toutefois, « les termes autonomisation, émancipation ou capacitation, s'ils indiquent bien un processus, ne font pas référence à la notion de pouvoir qui constitue la racine du mot ; les expressions "pouvoir d'agir" et "pouvoir d'action" ne rendent quant à elles pas compte du processus pour arriver à ce résultat et de sa dimension collective³² ».

En fonction des approches, on distingue trois dimensions ou étapes d'*empowerment* : individuelle, collective et politique.

« 1) La dimension individuelle ou intérieure désigne le processus qui permet à chaque individu de développer une "conscience critique" et sa capacité d'agir. Elle passe par la construction d'une image positive de soi, par l'acquisition de connaissances et de compétences favorisant une compréhension critique de son environnement, par le développement de ressources individuelles et par l'élaboration de stratégies pour atteindre des objectifs individuels et collectifs ;

2) la dimension interpersonnelle, organisationnelle ou collective désigne le développement de la capacité d'"agir avec" et d'"agir sur" ;

3) enfin, la dimension politique ou sociale pose la question de la transformation de la société dans son ensemble, au travers de l'action collective³³. »

³¹ EBERHARD C., *Le droit au miroir des cultures : pour une autre mondialisation*, Paris, LGDJ, 2010, Droit et société, Classics, p. 30.

³² BACQUE M.-H., BIEWENER C., *L'empowerment, une pratique émancipatrice*, Paris, La Découverte, 2013, p. 6.

³³ *Ibid.*, p. 40.

Les organisations influencées par les anglo-saxons définissent la notion de « *legal empowerment* » de différentes manières. Il existe toutefois des points communs entre chaque définition.

- Le renforcement des populations pauvres et/ou vulnérables a pour objectif de leur permettre d'avoir un plus grand pouvoir ou contrôle sur leurs vies, à faire des choix en connaissance de cause et à transformer leur situation de leur propre chef.
- L'accès à l'information juridique et à la justice est ouvert à tous.
- Il s'agit à la fois d'un processus et d'actions concrètes permettant d'acquérir la capacité juridique ou de s'approprier ses droits pour essayer d'améliorer ses conditions de vie.
- Ce processus démarre par des actions d'éveil au droit et de sensibilisation juridique, et utilise une approche cherchant à développer la pensée critique.

Différentes définitions de l'empowerment juridique
Extraits tirés d'un ouvrage sur l'empowerment juridique des pauvres³⁴

- Banque asiatique de développement (BAD) : « L'autonomisation des pauvres par le droit implique de recourir au droit afin d'accroître, en combinant éducation et action, le contrôle qu'ont les populations sur leur vie. » (Golub and McQuay, 2001, p. 7)

- Fondation Carnegie pour la paix internationale : « L'autonomisation des pauvres par le droit s'inscrit dans une stratégie fondée sur les droits dans l'optique d'améliorer la gouvernance et de réduire la pauvreté [...] [et implique] de recourir aux services d'aide juridique et à des activités de développement correspondantes pour accroître le contrôle qu'ont les populations désavantagées sur leurs vies. » (Golub, 2003, p. 3)

- Banque mondiale : « L'autonomisation par le droit promeut la protection, la sécurité et l'accès à la justice et aide les pauvres à résoudre leurs problèmes et à surmonter des barrières administratives. » (Palacio, 2006, p. 15)

- Commission pour l'empowerment juridique des pauvres : « L'autonomisation des pauvres par le droit étend l'État de droit au bénéfice de tous les citoyens, riches ou pauvres, hommes ou femmes, ruraux ou urbains, appartenant aux majorités ethniques, aux peuples indigènes ou à d'autres minorités. » (Palacio, 2006, p. 15)

- Agence des États-Unis pour le développement international (USAID) : « L'autonomisation des pauvres par le droit est à la fois processus et action, mais non limités aux réformes législatives. Elle permet de donner aux pauvres la capacité juridique afin d'agir avec plus d'efficacité pour améliorer leur situation économique et leurs conditions de vie, leur permettant ainsi de réduire leur pauvreté, voire d'y échapper. » (Bruce et al., 2006, p. 9)

L'interprétation sociale-libérale des années 2000 (courant Nations unies et Banque mondiale) tend à privilégier des programmes qui, marqués par des logiques néo-libérales et centrés sur l'individu, oublient la dimension collective.

« En redéfinissant les problèmes politiques et sociaux en termes de marché, le néolibéralisme les convertit en problèmes individuels dont les solutions passent par le marché et contribue ainsi à une "dépolitisation" de la vie sociale, qui s'accompagne de la "profusion des normes de citoyenneté et de participation" fondée sur la responsabilité individuelle. La promesse émancipatrice de l'*empowerment* est ici mise au service d'un projet centré sur l'intérêt personnel, la responsabilité, une citoyenneté entrepreneuriale, évinçant ainsi les revendications de justice sociale fondées sur la reconnaissance de droit³⁵. »

L'*empowerment* par le droit permet cependant de développer davantage l'approche collective, en prenant en compte les dimensions interactives au service d'arrangements sociaux et institutionnels. La notion d'*empowerment* suppose que, pour atteindre un certain degré de transformation sociale, les

³⁴ BRUCE J.W., GARCIA-BOLIVAR O., HANSTAD T., ROTH M., NIELSEN R., KNOX A. and SCHMIDT J. (ARD), *Legal Empowerment of The Poor: From Concepts to Assessment*, Washington, DC, USAID, March 2007, p. 2.

³⁵ BACQUE M.-H., BIEWENER C., *L'empowerment, une pratique émancipatrice*, Paris, La Découverte, 2013, p. 96.

personnes doivent en être les acteurs, c'est-à-dire qu'elles doivent avoir fait par elles-mêmes les choix ayant conduit à cette transformation. Cela implique qu'elles participent aux instances décisionnelles, par exemple par le biais d'une représentation efficace ou grâce à l'existence de mécanismes de contestation des décisions qui ont été prises. En amont, cela requiert un important travail de renforcement de capacités, qui se traduit en premier lieu par des actions de sensibilisation, d'information et d'éveil au droit afin de faire prendre conscience aux personnes qu'elles possèdent des droits : on agit ensuite sur leur situation à proprement parler. L'accès à l'information et la capacité d'agir sont ainsi liés.

Il faut prioriser les groupes les plus marginalisés ou appauvris qui se trouvent dans des situations de non-pouvoir comme les femmes, les minorités, les migrants, les populations autochtones, les prisonniers, et cela quel que soit le contexte. Les décisions politiques et autres initiatives en matière de développement doivent également faire attention à ne pas renforcer les inégalités de pouvoir déjà présentes (entre femmes et hommes ou employeurs et employés par exemple). Dans tous les textes de droit international relatifs aux droits humains, le principe de non-discrimination est central. Le renforcement aide les personnes à développer le pouvoir, la confiance, les capacités, les compétences et l'accès aux ressources nécessaires afin de défier l'injustice et l'inégalité. Cette approche d'*empowerment* découle du fait que les gens ne sont pas des bénéficiaires passifs mais des détenteurs actifs de droits. C'est une vision politique. La lutte pour les droits est un combat collectif qui modifie les relations et structures de pouvoir inéquitables, souvent à l'origine de la pauvreté et de l'injustice sociale. L'idée de pouvoir est donc centrale dans la notion de renforcement.

Les pratiques citoyennes de droit s'inscrivent dans une approche cherchant à rendre les personnes venant aux permanences actrices de droit (et non pas simples bénéficiaires ou consommatrices). Cela peut par exemple se faire en développant une méthodologie grâce à laquelle la personne modifie son attitude par rapport à la loi, en passant d'un comportement passif à une attitude active. La personne prend confiance en elle. Réalisant qu'elle possède des droits, elle apprend à connaître le droit, le rapporte à son quotidien et l'utilise pour protéger et défendre ses intérêts.

Typologie des pratiques populaires de droit au Vietnam

Les pratiques en matière de droit du travail rencontrées au Vietnam lors d'une mission réalisée au mois de janvier 2016, chapeauté par la CGVT, peuvent se diviser en dix grandes familles. En complément de la présente capitalisation, un film d'environ 15 minutes, portant sur ces pratiques, a été réalisé au Vietnam en 2016³⁶. En voici les grands points :

1. **Des pratiques de sensibilisation aux droits menées auprès des ouvrières migrantes** sur leur lieu de logement, par le biais d'équipes juridiques mobiles issues des centres d'aide juridique affiliés à la représentation provinciale du syndicat vietnamien. Ces sessions sont collectives et mobilisent un grand nombre de personnes. Elles se tiennent généralement le soir et font appel à divers supports pédagogiques : films, jeux de rôles et questions/réponses. Ces sessions ont pour objectif d'informer les femmes sur leurs droits (droit du travail et droit syndical). La méthodologie est ici déterminante : si l'approche est ressentie comme un rappel de leurs obligations, il n'y aura pas l'effet d'éveil « émancipateur » attendu. Si l'approche est plus participative, avec la transmission d'informations relatives à leurs droits, cela aura davantage l'effet escompté. Ces pratiques se retrouvent partout au Vietnam, au nord comme au sud, mais les méthodologies varient d'un centre d'aide juridique à un autre.

³⁶ Disponibles en ligne à l'adresse suivante : http://www.dailymotion.com/video/x4i5z98_droits-des-ouvriers-au-vietnam-quelle-aide-juridique_news

2. **Des pratiques de sensibilisation aux droits par le biais de réunions entre femmes migrantes.** Elles se déroulent sur le lieu d'habitation de ces dernières, permettent de mutualiser les problèmes rencontrés et de transmettre aux femmes les premières informations au sujet de leurs droits, le tout dans un environnement de proximité. On retrouve surtout ces pratiques dans le nord du Vietnam.
3. Au sud du pays, les **pratiques de sensibilisation juridiques ont lieu dans des kiosques juridiques** installés dans les quartiers situés à proximité des logements ouvriers et ouverts même en soirée. Ces kiosques sont le fruit d'initiatives privées appuyées par des ONG internationales et ont pour objectif de permettre aux ouvriers de pouvoir passer quand ils le souhaitent, d'avoir accès à des informations juridiques via Internet (des ordinateurs sont souvent mis à disposition) ou sous la forme de brochures, de pouvoir consulter des offres d'emploi et de venir aux permanences. Ces dernières sont tenues par les ouvriers eux-mêmes, formés aux notions élémentaires du droit du travail. Dans certains cas, des intervenants extérieurs peuvent donner un cours de droit. C'est le cas des juristes des centres d'aide juridique de la représentation syndicale provinciale.
4. **Actions d'information juridique menées auprès du plus grand nombre :** dans le cadre de projets internationaux et sous l'ombrelle du syndicat vietnamien, des ONG locales commencent à aborder des sujets relatifs au droit du travail des ouvriers. Il existe par exemple des initiatives qui cherchent à communiquer au sujet de la législation du travail auprès d'un public le plus large possible. Pour ce faire, un juriste répond en ligne aux questions des internautes. L'anonymat étant préservé, ce type de support rencontre un vif succès lorsque le site Internet est régulièrement mis à jour et animé. Le syndicat publie également périodiquement des brochures sous un format pédagogique, courtes et faciles à lire, qui ont trait à des sujets spécifiques au droit du travail et au droit syndical.
5. **La formation de « para-juristes » :** il s'agit de non-professionnels du droit formés parmi leurs pairs aux notions élémentaires de droit du travail et de droit syndical (et notamment « Comment participer au dialogue social au sein des entreprises ? », « Comment représenter leurs pairs au sein de ces processus ? », « Quelles sont les dispositions du droit du travail qui concernent spécifiquement les femmes ? », « Comment former un syndicat de base au sein de l'entreprise ? » etc.). Des femmes leaders sont formées et peuvent ainsi renseigner leurs pairs au quotidien, animer des réunions dans des clubs de femmes ou encore assurer des permanences dans les kiosques juridiques. Le recours aux para-juristes est très utile, notamment compte tenu de l'importante demande en droit des ouvriers et du peu de juristes disponibles. Ces para-juristes sont bénévoles et sont engagés dans ce travail du fait de leur vécu et de leur connaissance du monde de l'usine et des conditions de travail, à la différence des juristes des centres d'aide juridique qui possèdent un statut de fonctionnaires d'État sans toujours avoir d'expérience au sein de ces mêmes usines. Les formateurs de ces para-juristes peuvent tout autant être des juristes issus des centres d'aide juridique que des employés de la représentation provinciale du syndicat.
6. **Promotion des pratiques de négociations collectives et de dialogue social au sein des entreprises.** Les centres d'aide juridique, affiliés au syndicat, viennent en appui à la fois aux patrons d'usines et aux ouvriers. Certains ont ainsi apporté un soutien technique et méthodologique pour garantir la bonne conduite d'un processus de dialogue social susceptible d'aboutir à la signature d'une convention collective.
7. **Des actions de consultation au sein d'entreprises** lorsque le personnel syndical ou les représentants du personnel cherchent à collecter auprès des ouvriers des idées au sujet de l'organisation d'événements annuels, comme par exemple les célébrations du Têt. Ils jouent alors un rôle de comité d'entreprise.

8. **Des actions en justice** : certains centres d'aide juridique sont plus actifs que d'autres lorsqu'il s'agit de mener des actions en justice auprès d'employeurs violant le droit du travail. Ce sont le plus souvent des actions en dommages et intérêts donnant lieu à des indemnisations (notamment en cas de licenciements abusifs). Cela peut parfois concerner plusieurs personnes qui, au sein d'une même entreprise, se trouvent dans une situation similaire (femmes enceintes n'ayant pas reçu leurs indemnités par exemple) : ces dernières peuvent alors entamer une action en justice collective.
9. **Lors d'actions en justice, les ouvriers sont représentés par un ouvrier auto-formé au droit et non par un avocat ou un juriste professionnel.** C'est le cas au sud du Vietnam, non loin d'Hô-Chi-Minh-Ville : un ouvrier victime de licenciement abusif, et porté par un profond sentiment d'injustice sociale, s'est auto-formé au droit avec l'aide du centre d'aide juridique affilié au syndicat pour pouvoir représenter bénévolement les intérêts de ses camarades lors d'actions en justice. Si, au Vietnam, cela est parfaitement légal, cette possibilité est toutefois rarement utilisée car peu d'ouvriers se sentent suffisamment formés pour endosser ce rôle. Pourtant, depuis que cet ouvrier assure ce type de représentations, la jurisprudence de l'endroit où il travaille a doucement basculé en faveur du droit des ouvriers. En effet, à travers ce travail de représentation et grâce à son vécu, il apporte à l'approche technique du droit un contenu « vivant » et favorise ainsi l'évolution de la jurisprudence du district. Les effets sur l'évolution de la jurisprudence dans un sens favorable aux ouvriers sont d'autant plus forts. Même les professionnels viennent le voir pour savoir comment il fait !
10. **Des grèves** : rares au Vietnam, les grèves – bien que légales – sont en pratique souvent considérées comme illégales lorsqu'elles ne respectent pas le protocole relatif à leur organisation. Au mois de mars 2015, à Hô-Chi-Minh-Ville, un grand mouvement contre un projet de loi gouvernemental sur l'assurance sociale, relatif à la retraite des ouvriers, s'est organisé, mobilisant dans les rues, pendant plus d'une semaine, des milliers d'employés d'une usine de la ville fabriquant des chaussures pour plusieurs grandes multinationales. Une mobilisation d'une ampleur rare qui a interpellé le syndicat afin que ce dernier accompagne plus correctement les revendications des travailleurs³⁷.

Les liens entre des actions fondées sur le droit et l'amélioration des conditions de vie et/ou de travail

Malgré la diversité des pratiques, il n'y a pas de lien linéaire, de cause à effets, entre la sensibilisation au droit et l'amélioration des conditions de vie et/ou de travail des ouvrières migrantes. Par exemple, il n'y a pas de lien direct entre les trois étapes suivantes :

- une ouvrière participe à une ou des réunion(s) d'information et de sensibilisation sur des questions juridiques la concernant ;
- suite à ces informations, la même ouvrière agit individuellement ou collectivement pour faire valoir ses droits individuels ou collectifs ;
- suite à son action juridique ou judiciaire, les conditions de vie ou de travail de cette ouvrière sont améliorées.

L'amélioration des conditions de vie et/ou de travail dépend de multiples facteurs : économiques, techniques, politiques, juridiques, institutionnels, sociaux, environnementaux, etc. L'information et l'action juridique ou judiciaire ne sont que des modes d'action parmi d'autres. La littérature anglo-saxonne sur le « *legal empowerment* » pointe bien la difficulté de mesurer cela, en soulignant la nécessité d'une implication de l'État et de constitution d'alliances favorables : « Les groupes marginalisés et leurs alliés peuvent, et ne s'en privent pas, utiliser le droit et le système judiciaire pour améliorer leur accès aux

³⁷ <http://observers.france24.com/fr/content/20150401-ouvriers-vietnamiens-osent-greve-contre-une-loi-retraite>

droits, aux biens et aux services, y compris en recourant à des litiges d'intérêt public. Cependant, il n'existe pas de lien automatique entre une action juridique et l'amélioration des conditions de vie des populations pauvres. Lorsqu'un minimum de conditions sont remplies (un cadre légal progressif, une organisation de plaidoyer pour l'action juridique et judiciaire compatissante), le litige pro-pauvre est un outil potentiellement utile dans les conflits concernant les droits et les ressources. Mais, pour que les populations pauvres puissent bénéficier de résultats concrets, l'État doit s'impliquer afin de faire appliquer les règles qui leur sont favorables. Toutefois, beaucoup de choses dépendent du niveau de coopération et de partage des intérêts entre les demandeurs en justice, les juristes activistes et les réformateurs étatiques, ainsi que de la marge de manœuvre dont bénéficient les activistes pour pousser le gouvernement à prendre des mesures pour l'application de ces règles. Les stratégies efficaces sont celles qui combinent les litiges avec des actions en justice ainsi qu'avec d'autres formes d'activisme social et politique prenant la forme de plaidoyers. Les bailleurs devraient financer les organisations de plaidoyer et celles en faveur de l'action juridique [et judiciaire] afin de [...] permettre aux [juristes] activistes et aux réformateurs [étatiques] de travailler de façon intelligente et adaptée³⁸. »

Il existe toutefois, dans le cadre de la vie quotidienne, des exemples simples qui montrent l'utilité de ces réunions de partage et d'information juridique : par exemple, grâce aux réunions de clubs de femmes, les ouvrières sont informées de questions très pratiques liées à leur vie quotidienne qu'elles peuvent aisément mettre en pratique, telles que « comment faire valoir sa carte d'assurance santé lorsqu'on est originaire d'un autre district de la province³⁹ ? » ou encore « que dit la nouvelle loi sur l'assurance sociale santé ? ».

Les réunions permettent également d'informer les femmes au sujet des campagnes de vaccination spécialement destinées aux enfants des ouvrières migrantes, qui proposent des horaires aménagés et adaptés à leur emploi du temps en usine. Les centres de santé sont alors ouverts plus tôt ce jour-là, ou plus tard le soir.

A contrario, un autre exemple révèle le besoin d'information juridique afin de prévenir une dégradation de la situation : « Une femme perd son emploi après un congé maladie de dix jours, qu'elle pensait lui être dû alors que son certificat médical n'était que de quatre jours. Au cinquième jour, elle annonce à l'entreprise son retour mais, comme elle se sent mal, retourne chez le docteur pour une hospitalisation de six jours. Quand elle revient dans l'entreprise, elle apprend qu'elle a perdu son poste car elle n'a pas informé sa directrice des ressources humaines de son absence. Elle n'a pas admis sa faute mais l'entreprise qui a, en plus, en sa possession tous les documents justificatifs, dit être dans son bon droit⁴⁰ ».

³⁸ Traduction non officielle issue de O'NEIL T., VALTERS C. and FARID C., *Doing legal empowerment differently: Learning from pro-poor litigation in Bangladesh*, ODI, March 2015, 42 p.

³⁹ Dans le dispositif actuel de sécurité sociale, l'assurance sociale permet d'accéder aux services publics de sa localité d'origine.

⁴⁰ Témoignage récolté à l'occasion d'une session d'information juridique tenue à Vinh Phuc dans un club de femmes migrantes.

Des facteurs culturels, politico-institutionnels, économiques et éducatifs peuvent freiner l'évolution des postures

La notion « être acteur de droits » semble difficile à comprendre dans un pays comme le Vietnam, qui possède une culture politique « top-down » dans laquelle le droit est plutôt vu comme un outil de rappel à l'ordre (les obligations des travailleurs) que comme un levier de transformation (les droits des travailleurs) qui permettrait aux ouvriers d'agir lorsqu'il existe des dispositions qui leur sont favorables (comme c'est le cas avec le Code du travail vietnamien).

L'évolution des postures n'est pas évidente, ni pour les usagers du droit en tant que tels (devenir des acteurs de droit en capacité d'agir et non plus seulement des « bénéficiaires » passifs d'informations juridiques, encore moins des « clients consommateurs de droits »), ni pour les centres d'aide juridique (être plus investis que par le passé dans le rôle de protection et de défense des droits des ouvriers).

D'autres facteurs peuvent bloquer les personnes dans leur capacité d'agir.

Tout d'abord, nombre d'ouvriers sont issus des campagnes, d'un milieu agricole où ils avaient pour habitude de ne pas entretenir de relations de travail formelles (pas de contrat de travail). Ainsi, ces derniers n'ont pas l'habitude d'étudier des réglementations juridiques en lien avec leurs contrats. Deuxièmement, l'environnement juridique et institutionnel relatif aux relations de travail est complexe et pas toujours simple à comprendre. Troisièmement, le pouvoir de négociation des ouvriers avec leur patron est très faible, car ils entretiennent avec leur employeur un rapport de force inégalitaire. Ils ne se plaignent pas et n'osent pas le faire par crainte de perdre leur emploi. Ils pensent être de toute façon perdants s'ils viennent à contester leur situation et pensent ne pas être capables de comprendre toutes les réglementations les concernant. Le facteur économique affecte l'attitude des travailleurs.

Enfin, se battre pour des conditions de travail meilleures et plus justes requiert du temps et des moyens pour pouvoir suivre ce processus, parfois long. Or, cela n'est pas évident, même pour une personne possédant un niveau d'éducation élevé. Il est donc compréhensible que la plupart des ouvriers hésitent à agir pour la protection et la défense de leurs droits.

Partie 3

Pistes d'action

Facteurs constitutifs de pratiques de droit efficaces

S'il n'existe pas de liens directs entre la sensibilisation aux droits et l'amélioration des conditions de vie et/ou de travail, les pratiques mentionnées précédemment révèlent néanmoins que la sensibilisation aux droits peut avoir des effets bénéfiques sur la prise de confiance et l'estime de soi, dès lors que l'on prend conscience d'être une personne détentrice de droits capable d'agir en tant qu'acteur de droit, c'est-à-dire en tant que citoyen.

L'information et la sensibilisation au droit sont également nécessaires, car on ne peut agir si l'on ne connaît pas ses droits. Certes, ce n'est pas parce que l'on est sensibilisé que le droit est pour autant respecté, d'où l'intérêt de penser l'action non seulement de façon individuelle, mais également de façon collective. L'effectivité du droit passe donc par l'accès à l'information juridique, mais également par la capacité à agir à titre individuel ou collectif, autrement dit par différents types d'actions et de mobilisation : actions juridiques, judiciaires et syndicales, ces dernières étant étroitement liées aux premières⁴¹.

Sensibiliser en priorité les femmes au sein des entreprises peut avoir un effet sur tous les salariés, y compris les hommes. Par exemple en France, lorsque des réglementations relatives au temps de travail ont interdit la tenue de réunions après 18 heures, ce qui pénalisait en premier les femmes, les hommes en ont également bénéficié. C'est le principe d'intégration. Ainsi, porter une attention particulière aux ouvrières migrantes peut s'expliquer non seulement parce qu'elles sont majoritaires dans les zones industrielles (dimension quantitative), parce qu'elles sont vulnérables et qu'elles ont donc le plus besoin de « pouvoir » (dimension éthique/de justice), mais aussi parce que d'autres personnes peuvent en bénéficier, y compris les autres ouvrières et ouvriers locaux, qu'ils soient migrants ou non (dimension genre).

Une attention particulière portée aux ouvrières migrantes

- **Qui sont les ouvrières migrantes leaders ?**

Toute ouvrière migrante ne va pas forcément s'emparer des questions juridiques pour devenir une femme « leader ». Cela dépend de son parcours (capital social) et de son entourage. Une jeune ouvrière leader témoignait, par exemple, que sans l'aide de son mari pour s'occuper de leur bébé le soir, elle n'aurait pas pu suivre les formations aux droits qui avaient lieu à ce moment-là⁴². Il s'agit en général de personnes volontaires, au caractère déjà engagé, et qui jouissent vis-à-vis de leurs pairs d'une certaine légitimité du fait qu'elles partagent les mêmes préoccupations qu'eux. Elles possèdent également un minimum de qualifications pour pouvoir s'exprimer et écrire dans la langue officielle de leur pays et dans la ou les langues vernaculaires de leurs communautés.

⁴¹ Intervention de Ghislaine Hoareau, Conseillère confédérale, Droit Liberté et Acton Juridique (CGT), Séminaire national de pratiques d'aide juridique auprès des ouvrières migrantes, Hanoï, juin 2016.

⁴² Film documentaire sur les pratiques d'aide juridique auprès des femmes migrantes ouvrières au Vietnam (mai-juin 2016), en vietnamien avec sous-titres français : http://www.dailymotion.com/video/x4i5z98_droits-desouvriers-au-vietnam-quelle-aide-juridique_news

Comment les identifier ? Ce sont le plus souvent des personnes volontaires prêtes à aider ceux et celles qui se trouvent dans la même situation qu'elles. Elles désirent étudier et apprendre les dispositions juridiques et les mesures d'aide qui les concernent afin de pouvoir informer les autres personnes vivant au même endroit.

Ces femmes leaders constituent de potentiels para-juristes du droit du travail et du droit syndical, et sont susceptibles d'être impliquées plus tard dans l'action syndicale. Dans d'autres pays, c'est souvent le sentiment individuel puis collectif d'injustice, qui est le facteur déclenchant l'entrée dans l'action syndicale.

L'histoire de Linh

Linh a vingt-quatre ans. Afin de gagner sa vie et d'aider financièrement sa famille, elle travaille depuis quelques années dans une entreprise électronique située dans une zone industrielle de Vinh Phuc. Elle participe depuis 2015 aux réunions d'information juridique organisées le soir dans la cour de son logement ouvrier collectif. Elle a également suivi des formations aux notions élémentaires de base du droit du travail et du droit syndical afin de pouvoir animer, en tant que leader, des réunions de clubs de femmes.

Lorsqu'elle tombe malade, armée de la prescription du docteur, elle demande au directeur des ressources humaines (DRH) de l'entreprise où elle travaille un congé maladie afin de pouvoir se rendre à l'hôpital public de Vin Yen pour y suivre un traitement de deux semaines, pris en charge par sa carte d'assurance maladie. Son DRH a accepté sans problème. Auparavant bénévole dans l'équipe du projet pour aider à la constitution de clubs de femmes, elle a également demandé de commencer son travail plus tard le soir afin de pouvoir participer aux réunions du club. Là encore, le DRH n'y a vu aucun inconvénient.

Les sessions d'information juridique et de formation au droit l'ont aidée à prendre confiance en elle. Elle s'exprime en public avec assurance. Toutefois, ne souhaitant pas être ouvrière toute sa vie, Linh aspire à travailler dans un autre domaine car le travail en entreprise est soumis à beaucoup de pression. Elle espère également qu'avec l'évolution des politiques et des lois de l'État, la voix des ouvriers aura à l'avenir plus de poids⁴³.

De manière générale, les femmes ont peur de demander un congé car elles craignent qu'il soit déduit de leur paie, ce qui est illégal. Cela est habituellement réglé par la convention collective. À Hai Duong, en 2015, les femmes leaders n'osaient pas demander à leur entreprise un jour de congé afin de pouvoir participer à un événement culturel. En 2016, toutefois, elles ont eu le courage de le faire, et ce sans solliciter l'aide de l'équipe du projet.

Des pratiques de droit efficaces : quelques enseignements

On peut tirer de l'ensemble des pratiques en matière de droit du travail rencontrées au Vietnam lors de la mission du mois de janvier 2016 (dont certaines sont détaillées en annexe), des enseignements pouvant concerner plus de monde et offrant aux personnes concernées la possibilité de se positionner en tant qu'actrices de droit :

1. **Une présentation pédagogique des informations juridiques.** On utilise un langage simple et non techniciste, accessible à un non-juriste, qui permet à la personne concernée de comprendre et de maîtriser son affaire. On peut utiliser des plaquettes d'information juridique ayant trait à des sujets variés présentés de façon pédagogique, voire parfois même ludique (sous la forme de dessins).

⁴³ Voir son interview dans la vidéo intitulée « Les ouvrières migrantes de Vinh Phuc », disponible à l'adresse suivante : <http://www.gret.org/projet/favoriser-lacces-aux-droits-et-aux-services-sociaux-pour-les-femmes-ouvrieres-au-vietnam/>

2. **Une démultiplication des canaux d'information juridique via les réseaux sociaux (tels que Facebook) ou des interfaces web** (questions posées anonymement sur Internet à un conseiller juridique ou à un avocat) pour atteindre un plus grand nombre de personnes et augmenter la quantité de consultations.
3. **Des consultations juridiques gratuites** (si besoin subventionnées par l'État ou financées dans le cadre de projets de coopération). Néanmoins, se pose ici la question des honoraires en cas de recours à des avocats pour une action en justice. Toutefois, dans certains cas, les travailleurs peuvent se faire représenter gratuitement par un pair formé au droit.
4. **Des séances d'information et de sensibilisation juridique proches de chez soi** : les pratiques d'aide juridique se déroulent ici sur les lieux d'habitation ou dans les quartiers, que ce soit par le biais d'équipes juridiques mobiles ou de kiosques juridiques ouverts le soir, situés dans les quartiers des districts où vivent les ouvriers. Les permanences classiques d'accès au droit attendent généralement la visite du public. Or, les travailleurs les plus vulnérables et les plus démunis, et en particulier les ouvrières migrantes, ne se dirigent pas ou peu vers ces permanences, par manque de connaissance ou par peur. Il est donc essentiel d'aller à leur rencontre afin de leur faciliter l'expression de leurs besoins et d'établir un climat de confiance. L'accessibilité à ces kiosques juridiques peut également être renforcée par la mise en place de plages horaires élargies (ouverture le soir ou le week-end).
5. **Des séances d'information et de sensibilisation juridique menées en dehors de l'entreprise** : lorsque les séances se tiennent au sein de l'entreprise, les travailleurs sont plus réticents à s'exprimer au sujet des problèmes rencontrés par peur d'être entendus par leur employeur, notamment s'ils souhaitent se plaindre de leurs conditions de travail. Ils préfèrent donc se réunir et discuter à l'extérieur de l'entreprise, comme par exemple dans les logements ouvriers collectifs dans lesquels ils se sentent plus à l'aise pour parler ouvertement.
6. **Des informations juridiques de base diffusées par des pairs dans la même situation que soi** : il est possible d'avoir recours aux pairs formés comme para-juristes et reconnus comme conseillers juridiques pour mener ce type d'actions. Cela crée un climat de proximité et de confiance avec les personnes concernées, dans le cadre d'une relation horizontale, et non d'une relation verticale entre celui qui sait et celui qui ne sait pas. Les centres d'aide juridique spécialisés en droit du travail et en droit syndical peuvent ainsi démultiplier les ressources humaines afin de répondre à la demande sociale d'accès au droit, de plus en plus importante.
7. **Créer un environnement de confiance** : le climat de confiance est transversal à toutes les pratiques. Sa mise en place est particulièrement importante **pour traiter de questions sensibles et/ou taboues**, telles que la violence ou le harcèlement au travail. Il faut donc réfléchir aux modalités d'accueil : prévoir par exemple un espace fermé favorable à la confiance, envisager des entretiens non mixtes pour mettre à l'aise la personne venant dénoncer un cas de violence, ou encore prévoir des permanences spécifiques avec prise de rendez-vous téléphoniques favorisant l'anonymat. Le repérage des personnes victimes de violence est difficile, car ces dernières ont du mal à en parler : peur de la personne qui exerce les violences, peur du regard de la société (le fait d'être identifié), peur des démarches longues et compliquées à entamer pour dénoncer les actes incriminés, qui reviennent à accepter le fait qu'il y a un problème. La tenue régulière de clubs de femmes, dans lesquelles les ouvrières migrantes peuvent se retrouver entre elles en toute confiance et sécurité, favorise, là encore, une première évocation de ces sujets.
8. **Une méthodologie empreinte d'empathie** : l'écoute active, l'empathie et la possibilité de partager avec ses pairs des préoccupations de la vie de tous les jours sont un premier levier à la prise de confiance en soi, surtout lorsqu'il s'agit de jeunes femmes qui se sentent démunies. Cette étape est essentielle dans le processus d'autonomisation et de « prise de responsabilité ».

9. **Une approche non techniciste faisant collaborer juristes et non-juristes** : la collaboration entre juristes et non-juristes (travailleurs sociaux ou ouvriers formés au droit) permet d'établir un climat de confiance entre ceux qui ont besoin d'information juridique et ceux capables de les éclairer. Dans le cadre de ces diverses pratiques, les ouvriers concernés vont plus ou moins s'impliquer ou participer à l'action. Ils peuvent être dans une écoute passive ou se déplacer auprès d'un CAJ pour une consultation juridique, voire décider de jouer davantage un rôle de leader, que ce soit pour animer des réunions en dehors de l'entreprise ou être plus impliqué dans le dialogue au sein de celle-ci. Plus cette participation sera importante, plus l'appropriation des droits et la capacité à se mobiliser pour agir seront grandes. Toutefois, ces pratiques citoyennes de droit ne peuvent être menées sans l'appui, l'encadrement, la collaboration et le soutien des juristes des centres d'aide juridique. La collaboration entre juristes et non-juristes est donc nécessaire.
10. **Une approche qui démystifie le droit** : un travail de démystification du droit est nécessaire en préalable à la mise en œuvre d'actions juridiques collectives : avant d'aborder ce qu'est le droit et se rendre compte qu'on peut le changer ou le faire appliquer en se mobilisant, il est important que les personnes soient en mesure de dépasser leurs peurs et appréhensions vis-à-vis de la loi. L'objectif du travail de démystification est de rompre avec l'idée d'un droit intouchable et inaccessible, à la seule portée des juristes professionnels, pour à l'inverse le considérer pour ce qu'il est, ou devrait être : une matière vivante, possible objet de critiques et de contestations et susceptible, si nécessaire, d'être transformé⁴⁴.
11. **Une approche évitant la traditionnelle relation de domination entre celui qui connaît le droit et celui qui ne le connaît pas**. Le recours à une pédagogie active (comme le jeu) permet d'impliquer les participants et de les mettre dans une position d'acteur, et non pas de simple « consommateur » passif.

⁴⁴ Juristes-Solidarités, Eclorre, Rassadj, Université du citoyen, *Nos droits : comment se mobilise-t-on pour agir ensemble ? Toulon, 26 mai 2003, actes*, Forum public « Le droit, ça dit quoi, on en fait quoi ? », Carpentras, Toulon, Marseille, 23 au 27 mai 2003, 17 p.

Une diversité de modes d'action

- **Des modes d'action « par le droit » qui dépendent du contexte**

Il existe plusieurs modes d'action, individuelles ou collectives, pouvant être mobilisés par le droit.

- **Actions de sensibilisation au droit, d'éveil au droit et de popularisation du droit** à partir de différents outils de sensibilisation (jeu de rôle, animations radio, quizz collectifs, etc.). Elles cherchent à expliciter, voire démystifier le droit, et s'accompagnent parfois (mais non systématiquement) d'une vision critique du droit positif.
- **Actions promouvant l'accès au droit des populations à travers la tenue de permanences juridiques.** Les permanences juridiques « alternatives » se distinguent des consultations juridiques conventionnelles par les publics qu'elles ciblent (populations marginalisées, jeunes en rupture, paysans en difficulté, habitants de quartiers précaires, etc.) et/ou par la méthodologie utilisée (implication de la personne concernée dans la recherche d'une solution appropriée afin qu'elle reste maître de son affaire, explication des tenants et aboutissants, écoute/empathie, découverte de tous les aspects d'un problème, etc.).
- **Actions de formation de para-juristes** : ces non-professionnels du droit (hommes, femmes, paysans, commerçants, enseignants, pêcheurs, artisans du secteur informel, dirigeants syndicaux), formés aux notions élémentaires du droit, font le lien entre celui-ci (droit positif mais aussi droit coutumier) et la vie quotidienne des gens des communautés ou des quartiers dans lesquels ils vivent. Leur rôle consiste à informer, à orienter et à aider à résoudre les conflits. Ils n'assurent pas de médiation au sens strict du terme.
- **Actions juridiques menées par les populations concernées** qui, maîtrisant les outils juridiques et les techniques de négociation, arrivent à avoir gain de cause pour l'application d'un droit lorsqu'il est avantageux, pour sa neutralisation lorsqu'il est défavorable, voire pour l'évolution ou la création d'un droit. Elles peuvent utiliser pour cela divers modes d'action : négociation de la norme juridique avec les autorités, veille citoyenne observant les manquements et les avancées, création d'un débat public à travers la médiatisation d'un problème, proposition de réformes législatives, lobbying auprès des pouvoirs publics, investissement et occupation des lieux de prises de décisions, mouvements de contestation, luttes prenant appui sur le droit, grèves, etc.)
- **Actions judiciaires menées au sein de l'appareil judiciaire** (les cours et les tribunaux) d'après le droit formel existant afin de le faire évoluer en faveur des plus démunis ou des groupes sociaux en situation de non-pouvoir. L'objectif est de créer de nouveaux précédents judiciaires en leur faveur. Agir en contentieux contribue à l'effectivité du droit.
- **Actions extra-judiciaires ou actions de résolution alternative des conflits** (recours à des modes de justice communautaire, à la médiation communautaire ou de quartier ou à d'autres types de médiation), qui se réfèrent à des us et coutumes, au droit communautaire ou, tout simplement, au principe de l'autonomie de la volonté⁴⁵. Ces actions peuvent être tolérées, encouragées, récupérées, combattues ou niées par l'État.

⁴⁵ La théorie de l'autonomie de la volonté est une théorie juridique qui érige la volonté en source créatrice de droit et d'obligation. C'est elle qui préside par exemple à l'établissement de contrats.

- **Actions collectives s'appuyant sur le droit** telles qu'une mobilisation sociale, une grève, un plaidoyer ou un processus de dialogue politique : le travail d'information et de sensibilisation au(x) droit(s) mené par des organisations socio-politiques de masse peut également contribuer à favoriser l'organisation des personnes en leur permettant de mieux percevoir l'intérêt qu'il y aurait à agir collectivement. Changer les rapports de force, c'est rassembler les cas individuels pour organiser la mobilisation, en partant du principe que les personnes organisées collectivement seront plus fortes et plus efficaces pour peser sur le système juridique et sur les politiques publiques⁴⁶.

Le choix du mode d'action va lui-même dépendre du contexte social, politique, institutionnel et juridique. En fonction des contextes (institutions défaillantes ou non, justice « prédatrice » ou réparatrice, régime répressif ou non, menaces d'emprisonnement, etc.), il s'agit de choisir les modes d'action les plus appropriés et les leviers susceptibles de faire évoluer positivement le rapport de force, les situations et les postures. Dans certains cas, une approche frontale, revendicatrice, peut être privilégiée. Dans d'autres cas, on préférera d'une part une approche plus feutrée, en douceur, prenant appui sur des leviers stratégiques et progressant pas à pas, et d'autre part engager un processus de dialogue et de renforcement des acteurs à plus ou moins long terme. Chaque situation et stratégie d'action doivent donc être analysées au cas par cas.

⁴⁶ Juristes-Solidarités, Eclorre, Rassadj, Université du citoyen, *Nos droits : comment se mobilise-t-on pour agir ensemble ?* Toulon, 26 mai 2003, actes, Forum public « Le droit, ça dit quoi, on en fait quoi ? », Carpentras, Toulon, Marseille, 23 au 27 mai 2003, 17 p.

Conclusion

La question des droits des femmes migrantes au travail croise différents enjeux et problématiques : le droit des femmes, la protection des migrants, le droit du travail, l'organisation collective et syndicale, les problèmes juridiques, le renforcement de capacités, la structuration de la société civile, l'articulation d'enjeux sociaux et économiques, le développement, les politiques publiques, etc. Tout cela suppose de rechercher de nouvelles complémentarités et synergies entre différents type d'acteurs : entre les centres d'aide juridique affiliés au syndicat et le syndicat lui-même, entre les centres d'aide juridique du syndicat et ceux de l'Union des femmes lorsqu'il s'agit d'ouvrières, entre syndicats, ONG locales ou internationales et centres d'aide juridique locaux sur la base de complémentarités, etc.

Dans un contexte d'État émergent, les ONG internationales peuvent faciliter l'intermédiation et la coordination entre différents groupes d'acteurs et, ce faisant, endosser plutôt le rôle d'assistant à maîtrise d'ouvrage que celui de maître d'œuvre, en facilitant, par le biais d'échanges d'expériences, des processus de gouvernance démocratique et de participation citoyenne au sens large du terme.

S'agissant des violences à l'égard des femmes ou du harcèlement au travail, de nouveaux partenaires peuvent se mobiliser avec les organisations de la société civile (telles que des associations spécialisées dans l'accompagnement de femmes victimes de violence ou des structures de santé) ou les services publics spécialisés sur la question. Cela est susceptible non seulement de faciliter le repérage de ces problèmes, mais également le référencement et l'accompagnement des victimes vers des structures appropriées.

Pour accéder à de nouveaux droits, il faut également renforcer le ou les syndicats existants. Toutefois, ce n'est pas le nombre de syndicats qui importe, mais le fait de faire du « bon syndicalisme », c'est-à-dire d'être attentif aux droits des travailleurs pour les organiser et les défendre avec eux. Il est donc important de se syndiquer pour avoir des structures fortes et solides⁴⁷.

En s'appuyant sur des figures sociales telles que les femmes leaders ou les conseillers para-juridiques, la question de l'encadrement et du suivi de ces dernières est centrale car, même si l'engagement personnel est fort, beaucoup, faute de moyens, de temps et d'encadrement, finissent par abandonner. Il est donc nécessaire de faire collaborer ensemble juristes (par exemple ceux des centres d'aide juridique) et non-juristes (des ouvrières migrantes formées aux notions de base de droit du travail par exemple), afin que ces derniers, jouant un rôle de leader ou de para-juriste, ne travaillent pas de façon isolée mais puissent être suivis, encadrés, soutenus et renforcés. En outre, la formation syndicale peut également renforcer le développement de l'aide juridique syndicale, et en particulier celle dispensée par les pairs.

Ces nouvelles synergies qui combinent différents intérêts pouvant se croiser et se retrouver autour des questions de la protection, du respect et de la défense des droits des ouvrières migrantes, participent à l'évolution inévitable des postures et des positions des acteurs dans un contexte en pleine transition, – une transformation qui ne pourra se faire que sur la base d'une analyse partagée du contexte et de ses enjeux, dans un climat de confiance et de solidarité, et dans une perspective à long terme.

⁴⁷ Débats lors du séminaire national sur les pratiques d'aide juridique organisé à Hanoi sous l'égide de la CGTV, en partenariat avec la CGT et le Gret, et avec le concours du CFSI (juin 2016).

Bibliographie

- ActionAid International, *Women and The City II: Combating violence against women and girls in urban public spaces – the role of public services*, Johannesburg, ActionAid, February 2013, 71 p.
- ActionAid International Vietnam and Indochina Research and Consulting, *Female and Internal Migration: An Arduous Journey for Opportunities*, ActionAid International Vietnam, 2012, 73 p.
- ALPHA A., HUYGHEBAERT P., *Le droit est-il utile au développement ?* Nogent-sur-Marne, Éditions du Gret, 2011, Études et Travaux en ligne n° 27, 60 p.
- Ambassade de France au Vietnam, AFD, *Guide pratique : activités ONG au Vietnam*, 2016, 35 p.
- BACQUE M.-H., BIEWENER C., *L'empowerment, une pratique émancipatrice*, Paris, La Découverte, 2013, 175 p.
- BANSE F., *Evaluation Report: The cooperation between FES and VGCL on legal advice services from 1996 to 2015, with a special focus on the EIDHR-grant of the European Commission (2013-2016)*, Undertaken for the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), December 2015, 53 p. (Rapport non publié)
- BESSIERES M., « Vietnam : à la rencontre des jeunes ouvrières de Vinh Phuc », *Altermondes*, mars 2016.
- BRUCE J.W., GARCIA-BOLIVAR O., HANSTAD T., ROTH M., NIELSEN R., KNOX A. and SCHMIDT J. (ARD), *Legal Empowerment of The Poor: From Concepts to Assessment*, Washington, DC, USAID, March 2007, 52 p.
- CGT, Commission femmes-mixité, *Réussir l'égalité femmes/hommes dans la CGT ! Le guide*, Montreuil, Commission femmes-mixité CGT, 2016, 78 p.
- « Droit et démocratie : quelles pratiques ? Quelles résistances ? », *Cimade Information*, hors-série, juin 1992, 82 p.
- EBERHARD C., *Le droit au miroir des cultures : pour une autre mondialisation*, Paris, LGDJ, 2010, Droit et société, Classics, 254 p.
- EBERHARD C., « Préliminaires pour des approches participatives du droit, de la gouvernance et du développement durable », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, vol. 62, n° 1/2009, p. 125-151, DOI : 10.3917/riej.062.0125
- HUYGHEBAERT P., *Droits et développement : au-delà des modes de pensée, quelle pratique sur le terrain ?* Nogent-sur-Marne, Gret, mars 2013, Politiques et pratiques de développement, 4 p.
- HUYGHEBAERT P. et ERARD P., *Droits de l'Homme et développement : comment réduire les impacts négatifs des politiques européennes sur les pays du Sud ?* CFSI, Gret, octobre 2014, 20 p.
- HUYGHEBAERT P. et MARTIN B., *Quand le droit fait l'école buissonnière : pratiques populaires du droit*, Paris, Éd. Charles Léopold Mayer & Descartes, 2002, 223 p.
- HUYGHEBAERT P., NGUYEN THI HUONG G. et NONG THI HAI Y. (réal.), *Droits ouvriers au Vietnam : quelle aide juridique ?* Gret, CGT du Vietnam, juin 2016, film documentaire en vietnamien avec sous-titres en français, durée 14'34, http://www.dailymotion.com/video/x4i5z98_droits-desouvriers-au-vietnam-quelle-aide-juridique_news
- ILO, *In search of decent work – Migrant workers' rights: A manual for trade unionists*, Geneva, ILO, 2008, 136 p.
- Institute for Workers and Trade Unions (IWTU, VGCL), *Identifying and responding to Unfair Labour Practices against Trade Unions and Workers in Vietnam, Report*, Hanoi, IWTU, 2016, 39 p.
- « Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales », *Journal international de recherche syndicale*, vol. 7, n° 1-2, 2015, 198 p.
- Juristes-Solidarités, Eclorre, Rassadj, Université du citoyen, *Nos droits : comment se mobilise-t-on pour agir ensemble ? Toulon, 26 mai 2003, actes*, Forum public « Le droit, ça dit quoi, on en fait quoi ? », Carpentras, Toulon, Marseille, 23 au 27 mai 2003, 17 p.
- "Justice in Africa. Poor Law: The rise of paralegals", *The Economist*, October 22nd, 2016.

- Mission économique de Hô-Chi-Minh-Ville, *Guides répertoires des missions économiques, les zones industrielles au Vietnam*, 2007, 9 p.
- O'NEIL T., VALTERS C. and FARID C., *Doing legal empowerment differently: Learning from pro-poor litigation in Bangladesh*, ODI, March 2015, 42 p.
- Oxfam, *Legal and practice barriers for migrant workers in access to social protection*, Labor Rights Program of Oxfam in Vietnam, Brief Report, 2015, 55 p.
- PALMIERI S., *Représentation au sommet : minorités ethniques à l'Assemblée nationale du Viet Nam*, UIP et PNUD, 2010, 21 p.
- « Perfectionner le travail du personnel du Parti », *Le Courrier du Vietnam*, n° 3/2016 (5727), du 15 au 21 janvier 2016, p. 6-7.
- RIVIERE F., CORTINOVIS M., *Idées reçues et enjeux sur le genre*, Paris, AFD, 2014, Question de développement, 4 p.
- ROBERT P., HANSEN F., RUSCH S.O., *Final External Evaluation of the Justice Partnership Programme in Vietnam*, European Union – Delegation in Vietnam, October 2015, 146 p. (Rapport non publié)
- RONSIN C., « Le Vietnam : un dragon en devenir ? », *Carto*, n° 4, mars-avril 2011.
- SALEMINK O., "Translating, Interpreting, and Practising Civil Society in Vietnam: A Tale of Calculated Misunderstandings", in Lewis D. and Mosse D. (eds), *Development Brokers and Translators: The Ethnography of Aid and Agencies*, Bloomfield, Kumarian Press, 2006, p. 101-126.
- SERFATI C., *The Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP): a controversial agreement and dangerous for workers*, Brussels, ETUI, 2015, Working Paper 2015.07, 31 p.
- THAYER C. A., « Le Vietnam : le retour de l'orthodoxie », *Courrier international*, n° 1323, du 10 au 16 mars 2016, p. 23-24.
- Vietnam. Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs International Cooperation Department, *Labour Code*, 2012.

Annexe
**Recueil des pratiques d'aide
juridique syndicale et en matière
du droit du travail au Vietnam**

1. Des équipes juridiques mobiles pour sensibiliser les ouvriers au droit du travail

Que ce soit à Hanoï ou Vinh Phuc, la sensibilisation juridique au droit du travail est menée, dans les zones industrielles, sur les lieux où les ouvriers sont logés par des équipes d'aide juridique mobiles, en coordination avec les syndicats intermédiaires.

La sensibilisation concerne les notions de base relative à la législation du travail.

Les réunions se tiennent souvent le soir car, pendant la journée, les ouvriers travaillent dans les usines.

À Vinh Phuc, le CCJ, créé en 2013, compte quatre équipes d'aide juridique et a mené environ une quarantaine de sessions de sensibilisation sur les lieux d'habitation ouvriers. Dans le cadre d'un projet passé avec le Centre de développement et de l'intégration (CDI), des sessions collectives de sensibilisation ont été menées dans les logements ou à la maison commune des quartiers où résident les travailleurs, et en particulier les femmes migrantes. Les ouvriers étaient informés de ces séances grâce aux annonces faites sur les tableaux de bord à l'intérieur de l'entreprise. Tous les trois mois, des sessions d'information générale et collective sur le droit du travail s'organisaient le soir de façon conviviale. Les sujets traités concernaient les droits et obligations des travailleurs, comme par exemple le régime de maternité, la durée du travail, la fiche de paie, le temps de repos des femmes ou les travaux interdits à ces dernières. Lors de ces sessions, les conseillers juridiques prêtaient également une oreille attentive aux attentes des travailleurs.

À Hanoï, le CCJ encadre 43 équipes d'aide juridique qui peuvent se rendre dans les neuf zones industrielles pour donner des consultations juridiques. Les équipes se composent d'un membre du syndicat et de juristes professionnels. On retrouve également ce genre d'actions dans d'autres provinces.

2. Des lieux accessibles et des services juridiques gratuits

À Dong Nai, les trois kiosques juridiques sont situés dans les quartiers à forte prédominance d'ouvriers (dans la ville de BiênHòa et dans les districts de TrảngBom et NhơnTrạch). Ces antennes se présentent sous la forme de petits locaux ouverts le soir et donnant sur la rue, où circulent de nombreuses personnes. Ce sont des lieux de consultation juridique et de convivialité. Les ouvriers (hommes, femmes, migrants, locaux, etc.) peuvent y consulter des journaux et aller sur Internet. Des sessions d'information se tiennent parfois sur les textes juridiques et les nouveautés contenues dans certaines lois. Les permanences sont tenues par les ouvriers para-juristes, et l'équipe du centre de consultation juridique passe régulièrement y faire un tour.

À Vinh Phuc, le CCJ, créé en 2013, est situé à proximité d'un terrain de football où viennent jouer un bon nombre d'ouvriers. Il bénéficie donc d'une bonne visibilité. Toutefois, les hommes y viennent plus facilement que les femmes, qui n'en comprennent pas bien le rôle. Il semblerait en effet qu'elles pensent que, comme le service est gratuit, il n'est pas de bonne qualité. Par ailleurs, certaines, intimidées, n'osent tout simplement pas s'y rendre. Les responsables du centre s'interrogent donc sur les moyens qui pourraient inciter les femmes à venir consulter davantage.

À Binh Duong, même si le syndicat a emménagé dans les nouveaux et grands immeubles construits à proximité des zones industrielles à la périphérie urbaine de la ville, le CCJ, qui existe depuis 2004, est resté au centre-ville. Facilement accessible pour tous les travailleurs, il apporte une aide juridique gratuite à tout le monde, et pas uniquement aux personnes syndiquées.

3. Des travailleurs formés au droit du travail pour conseiller leurs pairs au quotidien

On trouve à Dong Nai de nombreuses entreprises spécialisées dans le secteur du textile. Ces dernières utilisant une main-d'œuvre majoritairement féminine, le pourcentage d'ouvrières est donc élevé. Celles-ci sont originaires de différentes provinces du centre et du nord du pays.

Le CCJ de Dong Nai, affilié au syndicat de la province, est composé de sept personnes (trois avocats, deux conseillers juridiques et deux comptables). Face aux besoins significatifs en matière de consultation juridique sur le droit au travail, le centre a décidé de former des ouvriers « ressource » (appelés en anglais les « *coreworker* ») afin qu'ils assistent les conseillers juridiques, voire qu'ils en deviennent eux-mêmes. Ces ouvriers sont, au sein de l'entreprise, des personnes vers qui les autres peuvent se tourner pour avoir un premier lot d'informations. Ce sont en quelque sorte des « para-juristes » supervisés par le CCJ, mais ils ne sont pas forcément syndiqués.

Ces travailleurs sont identifiés grâce à un questionnaire sur une base volontaire lors de sessions de sensibilisation dans les quartiers. Il leur est demandé, à la fin du questionnaire, s'ils souhaitent participer à des formations plus approfondies en matière juridique (droit du travail et droit syndical). À ce jour, 687 personnes ont été formées. Parmi elles, 150 (90 femmes et 60 hommes) travaillent comme para-juriste auprès de la CCJ de Dong Nai et constituent un noyau dur de formateurs, animateurs et conseillers para-juridiques, travaillant en réseau et pouvant démultiplier les conseils et formations auprès d'autres travailleurs. Leur rôle consiste à :

- animer de grandes réunions de sensibilisation dans les lieux de logements sur le droit du travail et l'assurance sociale ;
- intervenir dans les kiosques juridiques, à l'occasion de permanences, sur des thèmes particuliers (la prime avant les fêtes du Têt par exemple) ;
- conseiller, de façon individuelle, les travailleurs grâce à des consultations juridiques mobiles se tenant là où vivent les ouvriers.

4. Des plaquettes d'information juridique faciles à lire

Binh Duong est une des provinces de la région du Sud-Est du Vietnam située au nord d'Hô-Chi-Minh-Ville. L'industrie manufacturière y est bien représentée, et la province se situe au second rang du pays pour les investissements étrangers. Avec 29 zones industrielles et 1 540 entreprises, c'est une de celles qui attire le plus de femmes (56 %), en majorité migrantes (85 %).

Le syndicat de Binh Duong, aujourd'hui situé à l'extérieur du centre-ville et entouré de zones industrielles, dispose de nombreuses données quantitatives sexo-spécifiques : il suit en effet la situation des 960 000 travailleurs, dont 56 % de femmes. 600 000 ouvriers ont adhéré au syndicat, et parmi eux 61 % de femmes. Il y a en tout dans la province 3 000 syndicats de base, mais seulement 831 dans les zones industrielles (avec 73 % de comités de femmes populaires au sein des entreprises).

Le CCJ situé au centre-ville, facilement accessible, existe depuis 2004. Il apporte une aide juridique gratuite à tous les travailleurs, et pas uniquement à ceux adhérant au syndicat. Lors d'un précédent projet, 20 000 plaquettes d'information juridique (recto/verso), portant sur divers sujets présentés en vietnamien de façon pédagogique, ont été distribuées avec le concours de la fondation Friedrich. Les thèmes qui y sont abordés concernent directement les ouvriers :

- la résolution des conflits du travail et la grève ;
- le syndicat ;
- les femmes au travail ;
- les temps de travail, de pause et de repos ;
- le salaire ;
- la sécurité et l'hygiène au travail ;
- le contrat de travail ;
- la négociation collective et le dialogue social au sein de l'entreprise.

La plaquette sur le syndicat explique par exemple qui peut y adhérer, les conditions préalables à la mise en place d'une unité syndicale (un syndicat de base) et les responsabilités du syndicat, notamment concernant la négociation des conventions collectives et le dialogue social avec l'employeur au sujet des droits et obligations des ouvriers. S'agissant des femmes, la plaquette explique quelles sont, dans le Code du travail, les dispositions favorables à ces dernières au sujet de la santé maternelle et infantile (voir le Décret 85 du 1^{er} octobre 2015 relatif aux femmes) et de la question de l'égalité hommes-femmes au sein de l'entreprise, notamment concernant la participation aux processus de décision. Ces plaquettes sont diffusées lors de séances de sensibilisation, et les stocks s'épuisent très vite.

5. Un centre de consultation juridique appuie les syndicats de base dans la négociation de conventions collectives

Le chapitre V du Code du travail vietnamien de 1994 régit les procédures pour la négociation et la signature de conventions collectives de travail entre le collectif des travailleurs et l'employeur. Ces conventions concernent les conditions de travail et d'emploi, ainsi que les droits et obligations des employés et des employeurs. Les conventions collectives ayant, au Vietnam, une valeur supérieure à la législation du travail (dans le cadre de la hiérarchie des normes), l'État encourage donc le fait que ces conventions se concluent sur une amélioration des conditions de travail. L'objectif est que ces dernières soient plus favorables aux ouvriers que ne l'est la législation.

L'article 46 du Code du travail explique que « chaque partie a le droit de demander la conclusion d'une convention collective et d'en proposer le contenu. La partie qui reçoit la demande devra, dans un délai maximum de vingt jours à compter de la date de la demande, accepter de négocier et convenir d'une date pour commencer la négociation. Les clauses essentielles de la convention collective comprendront les stipulations concernant l'emploi et la sécurité de l'emploi ; la durée du travail, les repos et les congés ; la rémunération, les bonus et allocations ; les normes du travail ; la sécurité et l'hygiène du travail et la sécurité sociale des travailleurs ».

À Vinh Phuc, grâce à l'aide juridique du CCJ, des conventions collectives ont été signées entre 15 syndicats de base et les patrons d'un nombre équivalent d'usines. Le centre a donné aux syndicats des conseils juridiques sur le contenu des conventions collectives afin qu'ils puissent rédiger une version provisoire d'un texte en vue de la négociation avec les employeurs. Le contenu du texte a été négocié entre le syndicat de base et le service des ressources humaines de l'entreprise pour aboutir à la signature d'un texte définitif. Si certaines entreprises invitent le CCJ à participer directement aux négociations collectives, toutes ne le font pas.

À Binh Duong, la Fédération du travail (structure syndicale locale) a organisé, à l'intention de 5 000 adhérents au syndicat, des stages de formation sur la négociation des conventions collectives et le dialogue social. À ce jour, il existe 1 273 conventions collectives, dont une qui s'applique à tout le secteur du textile.

À Dong Nai, le CCJ a organisé, à l'intention de 20 syndicats, des cours de formation de base sur les négociations collectives et les conventions collectives de travail. En juin 2015, le nombre d'entreprises ayant signé des accords collectifs parmi celles possédant un syndicat était de 814 sur 1 162 (soit 70 %). De nombreux accords collectifs proposent des dispositions plus favorables aux femmes dans le sens où ils améliorent leur condition en tant qu'ouvrières (primes pour les femmes ayant des enfants de moins de six mois ou pour l'accouchement par exemple).

6. Les TIC au service de l'information juridique

Grand producteur de téléphones portables, le Vietnam est aussi un pays hyper connecté. Les recherches menées par *Global Web Index* montrent que les internautes thaïlandais, vietnamiens, indonésiens et malaisiens atteignent, en termes d'utilisation, des moyennes qui dépassent les cinq heures par jour⁴⁸. Au Vietnam, près de 31,2 millions de personnes (quasiment un tiers de la population), dont environ 49 % pour les 18-24 ans et 36,5 % pour les 25-34 ans, sont connectées à Facebook. 55 % des internautes sur Facebook sont des femmes⁴⁹.

Les ouvriers, même s'ils vivent dans des conditions précaires, ont tous un téléphone mobile et sont connectés. Les ouvrières sont toutes sur Facebook.

Alors que l'information juridique sur le droit du travail continue à être diffusée par le biais d'un article juridique dans la presse écrite mensuelle ou d'émissions de radio, de plus en plus de centres d'aide juridique ont développé des services *via* une hotline ou en répondant par mail aux questions posées : c'est par exemple le cas des CCJ de Vinh Phuc, Hanoi, Hai Phuong, Dong Nai et Binh Duong.

À Hanoi, la hotline est très sollicitée et chacun, syndiqué ou non, peut appeler quelle que soit sa question, pourvu qu'elle concerne les droits et intérêts des travailleurs. Une adresse mail a été mise en place, à laquelle les ouvriers peuvent écrire et qui leur permet d'obtenir des réponses à leurs questions. On peut trouver sur Internet les réponses aux questions les plus couramment posées. À la veille de la fête du Nouvel An vietnamien, beaucoup d'interrogations concernent les jours de congé et le paiement des salaires.

Aujourd'hui, l'information juridique semble être majoritairement diffusée par le biais des nouvelles technologies de l'information, comme les réseaux sociaux ou les interfaces web (par exemple, le site créé au mois de juin 2014 par le Centre pour le développement et l'intégration, spécifiquement consacré au droit du travail et à l'assurance sociale⁵⁰).

Le CDI est une ONG locale de droit vietnamien créée en 2005 et, en tant que telle, n'est pas habilitée à mener des consultations juridiques. Elle doit pour cela s'associer soit avec un cabinet d'avocats privé, soit avec un centre de consultation juridique sous l'ombrelle d'une organisation socio-politique. C'est vers cette seconde possibilité que s'est tournée l'ONG, en nouant un partenariat avec le CAJ du syndicat de la CGTV.

En 18 mois, ce site a connu 350 000 consultations. En lien avec la CGT-Vietnam, il transmet également des informations relatives aux adresses et hotlines des CCJ existants. Des compétitions, prenant la forme d'un jeu de questions/réponses sur le droit du travail et permettant de remporter des prix, sont organisées en ligne et attirent beaucoup d'internautes. Ce site s'accompagne de plus d'un forum de discussion en ligne sur lequel on recense à ce jour 1 536 questions différentes.

⁴⁸ <http://wearesocial.com/fr/etudes/digital-social-mobile-les-chiffres-2015>

⁴⁹ Module de formation sur médias et plaidoyer, RED, Oxfam, Vietnam.

⁵⁰ www.laodongxanhaet.com www.hotrophaly.org.

7. Un autodidacte formé au droit représente les ouvriers au tribunal

L'histoire de M. Trinh Van Loi est peu commune.

Migrant originaire de la province de Nam Dinh, au nord du Vietnam, M. Loi est venu travailler il y a quelques années dans une entreprise de Dong Nai. Victime de licenciements abusifs en 2004 et 2010, il n'a pas baissé les bras. Avec l'aide du CCJ de Dong Nai, il a pu faire des requêtes et mener de nombreux recours en justice qui, dans certains cas, lui ont donné gain de cause.

Toutefois, la décision de justice ayant, dans certains cas, été vécue comme profondément injuste, M. Loi s'est auto-formé au droit du travail avec l'aide du CCJ de Dong Nai, qui assure la protection et la représentation des travailleurs au tribunal lorsqu'il y a un conflit avec l'entreprise (y compris des travailleurs migrants). M. Loi est devenu représentant des ouvriers aux tribunaux de Dong Nai et de Binh Duong, et les aide également à rédiger des courriers de réclamation (des « requêtes »).

Aujourd'hui, les ouvriers lui téléphonent et le mandatent pour les représenter au tribunal. M. Loi le fait gratuitement et sur la base du volontariat. Bien qu'il travaille actuellement dans le secteur de la construction, ses horaires sont néanmoins très flexibles.

Depuis que M. Loi représente les ouvriers, la jurisprudence du district a évolué de façon exemplaire en faveur de la protection des droits des travailleurs. Pour autant, en tant que représentant, il ne joue pas le rôle d'avocat. Il parle en son nom propre, fait appel à son savoir juridique et, ayant été lui-même dans de telles situations, utilise sa connaissance des conditions de vie et de travail des ouvriers, ajoutant ainsi du « vécu » à la dimension purement technique de son argumentation.

8. Des consultations juridiques alliant langage simple et pédagogie active

Le centre de consultation juridique de l'Université de droit de Hô-Chi-Minh-Ville s'appelait, à sa création en 2007, le centre de consultation juridique et de formation de court terme. En 2015, les deux fonctions fusionnent pour devenir le centre de consultation juridique. Celui-ci propose des consultations juridiques gratuites, à la fois au centre même mais également à d'autres endroits (prisons et quartiers défavorisés de Hô-Chi-Minh-Ville). Il fait partie de l'Université, qui couvre ses frais de fonctionnement. Il emploie deux juristes à temps plein et bénéficie du concours d'environ 80 étudiants bénévoles, majoritairement des jeunes femmes, en fin d'études de droit et membres de la CLE (Clinique d'éducation juridique). Le centre de consultation juridique permet également aux étudiants de mettre en pratique ce qu'ils ont appris en matière de conseil juridique, sous la surveillance de professeurs.

Les compétences acquises par ces étudiants ne sont pas que techniques. Ils apprennent en effet la façon de mener une consultation juridique en face à face, de s'adresser aux communautés, de gérer le temps et d'évoquer les questions juridiques de façon informelle et en utilisant un langage facilement compréhensible par un non-juriste.

Ainsi, lorsqu'ils se rendent le soir ou le samedi dans les quartiers pauvres, qui concentrent une grande majorité d'ouvriers migrants, les étudiants tentent d'instaurer un environnement amical afin d'échanger sur des questions comme l'enregistrement administratif dans les quartiers, l'assurance sociale ou encore la législation du travail. La pédagogie est active et utilise les jeux de rôles ou les jeux pédagogiques pour transmettre l'information juridique. Le soutien juridique s'efforce ici d'éviter la relation traditionnelle de domination entre celui qui connaît le droit et celui qui ne le connaît pas. Le jeu permet d'impliquer les participants et de les mettre dans une position d'acteur. L'écoute joue également un rôle important : les étudiants écoutent d'abord l'histoire des personnes concernées avant de décoder ou d'identifier les cas susceptibles d'être résolus avec le soutien du centre.

9. Des clubs de femmes migrantes comme lieux de socialisation et d'accès à l'information juridique

L'écoute et la possibilité de partager avec ses pairs des préoccupations de la vie quotidienne sont un premier levier à la prise de confiance en soi, et d'autant plus lorsqu'il s'agit de jeunes femmes qui se sentent démunies. Cette étape est essentielle dans le processus d'autonomisation pour susciter une « prise de responsabilité ». Il s'agit dès lors de mettre en place un travail de réflexion collective autour des problèmes rencontrés, en organisant des groupes de parole avec toutes celles, ouvrières migrantes ou travaillant de façon informelle, qui rencontrent des difficultés similaires.

Des réunions de clubs de femmes migrantes sont organisées dans les lieux d'habitation par les équipes mobiles du département Propagande de la Fédération du travail de la province de Hai Dong. L'information porte sur les articles du Code du travail relatifs aux femmes et à l'assurance médicale santé (régime maternité par exemple). Aujourd'hui, dans le cadre du projet *Phu-Nu* (mené avec le CDI⁵¹), des réunions regroupant une quinzaine de clubs de femmes migrantes (comptant environ 500 membres) sont régulièrement organisées sur leurs lieux de logement (lorsque les propriétaires sont d'accord). Ces clubs peuvent chaque mois réunir entre 25 et 30 personnes. Les travailleuses peuvent apprendre à se connaître et commencer, petit à petit, à évoquer leurs problèmes ainsi que leurs attentes en tant que femmes.

Dans le cadre du même projet, ce genre de clubs est également organisé à Vinh Phuc par l'Union des femmes. Animés par des femmes leaders, ils sont des espaces privilégiés de sensibilisation aux droits, d'accès à l'information ainsi que le principal support pour des activités de socialisation. L'information porte également sur les droits des femmes en matière de santé et sur l'assurance médicale santé. L'objectif est de favoriser l'écoute et l'échange afin que, au fil des rencontres, les femmes parviennent à aborder des questions plus personnelles et plus difficiles. Les réunions regroupant les quinze clubs de femmes, régulièrement organisées, ont pour objectif de permettre à ces dernières de tisser des liens suffisamment solides pour pouvoir construire des espaces de dialogue dans lesquels elles se sentent à l'aise. Parce que les réunions se déroulent sur les lieux d'hébergement et que les propriétaires y participent souvent, elles sont également un bon moyen pour instaurer entre ces derniers et les locataires un dialogue afin d'améliorer les conditions de logement.

Dans le cadre de clubs de femmes, des ONG de protection des droits des femmes, telles que CSAGA⁵², animent également des espaces de partage et d'échange dans lesquels les discussions portent sur des préoccupations communes comme les violences ou encore le harcèlement.

⁵¹ *Projet Phu-Nu – Insertion socio-économique des femmes dans les zones industrielles et péri-urbaines au Vietnam* (01.02.2014-31.01.2017). Batik International, ONG française de solidarité internationale, est chef de file. Le Gret et le CDI sont partenaires. Ce projet est financé par l'AFD, Oxfam Solidarité, CCFD-Terre solidaire, le Département Seine-Saint Denis et Juristes Solidarités.

⁵² Center for Studies and Applied Sciences in Gender-Family-Women and Adolescent.

10. L'utilité des collaborations partenariales provinciales au sujet des femmes

Dans chaque province, une réunion de coordination est organisée au début d'année entre les différentes organisations socio-politiques. L'objectif est d'établir un plan de coordination avec les autres départements de la province (éducation, justice, travail, femmes et culture).

Le CCJ de Vinh Phuc se coordonne, par exemple, avec le CCJ du département de la Justice de la province. En fonction des problèmes, il est possible de mettre en place un partenariat avec d'autres ONG ou encore l'Union des femmes.

À Hai Duong, le département des femmes du syndicat est membre du conseil exécutif de l'Union des Femmes. Cela facilite par exemple la coordination pour l'organisation de grands événements.

L'Union des Femmes de Hai Phong a été la première à ouvrir, en 2006, un centre de consultation juridique. Ce dernier se coordonne avec la Fédération syndicale de la province et avec le centre de consultation juridique du département de la Justice pour des sessions mobiles d'aide juridique (en fonction du plan d'action).

Il existe également des partenariats entre des centres de recherche, des ONG ou des associations locales. C'est par exemple le cas de l'Université de droit de Hô-Chi-Minh-Ville et de l'association SDRC (Social Development Research and Consultancy), spécialisée dans le travail social dans les quartiers pauvres dans une partie desquels vivent les travailleurs migrants. Habituellement, des permanences sont mises en place à l'intention du public, dont on se contente d'attendre la visite. Or, les populations les plus démunies, comme les femmes migrantes, n'ont souvent pas conscience de leurs droits ou refusent de fréquenter les dispositifs institutionnels (par crainte ou méconnaissance). Pour espérer les atteindre, il faut investir les lieux dans lesquels elles vivent, procéder à un repérage de leurs besoins et instaurer un climat de confiance. C'est ce que fait par exemple l'association SDRC, qui connaît très bien les quartiers pauvres de la ville et est parvenue, après de nombreuses années, à acquérir la confiance des habitants. Ainsi, grâce à cette intermédiation, les étudiants en droit de l'Université peuvent se rendre dans ces quartiers afin de rencontrer les habitants, qui les accueillent plutôt bien. Cette collaboration entre juristes et non-juristes (travailleurs sociaux) a permis aux populations démunies de ces quartiers de prendre plus facilement connaissance de leurs droits.

Accès aux droits des ouvrières au Vietnam : quels dispositifs et quelles pratiques citoyennes ?

Au Vietnam, les jeunes femmes migrent de plus en plus des campagnes vers les villes pour travailler dans les usines des zones industrielles, où elles sont confrontées à des conditions de vie et de travail difficiles.

Cette étude se penche sur ces nouvelles vulnérabilités en milieu urbain et sur les moyens d'actions auxquels les ouvrières peuvent faire appel pour améliorer leur situation. Elle approfondit l'analyse du contexte économique, politique, social et juridique du Vietnam, aujourd'hui en pleine transition, examinant dans quelles mesures ce dernier est propice aux pratiques facilitant l'accès aux droits des ouvrières et à leur autonomisation par le droit.

Sont questionnés le dispositif institutionnel et les pratiques d'aide juridique en faveur des travailleurs : sommes-nous en présence de pratiques citoyennes de droit ? Ces pratiques, s'inscrivant dans une démarche d'*empowerment*, permettent-elles aux ouvrières d'avoir davantage confiance en elles pour participer aux processus de décision qui les concernent et, ainsi, mieux prendre leur destin en main ? D'une manière générale, quelles sont les pistes d'action possibles ?

Ce document a été produit à la suite d'une mission conduite en 2016 par le Gret et la CGT, sous l'égide du syndicat vietnamien, auprès de centres d'aide juridique syndicale spécialisés en droit du travail situés dans les zones industrielles de sept provinces : Hanoï, Vinh Phuc, Hai Phong, Hai Duong, Dong Nai et Binh Duong.

Cette publication s'inscrit dans le cadre d'une opération pilote qui bénéficie d'un financement du CFSI, de l'AFD et de la Fondation Abbé Pierre dans le cadre du programme « Coopérer autrement, en acteurs de changement ».



En partenariat :



Campus du Jardin tropical
45 bis avenue de la Belle Gabrielle
94736 Nogent-sur-Marne Cedex, France
Tél. : 33 (0)1 70 91 92 00 - Fax : 33 (0)1 70 91 92 01
E-mail : gret@gret.org - Site Web : www.gret.org



ISBN : 978-2-86844-312-0

ISSN : 1775-741 X



La collection
Études et Travaux en ligne
accueille des textes publiés
sous forme électronique,
téléchargeables gratuitement
sur le site du Gret : www.gret.org
rubrique *Ressources en ligne*.

Cette collection est dirigée
par François Enten et Danièle Ribier.