

MYRIAM ARIEY-JOUGLARD

**CONDITIONS DE TRAVAIL DE JEUNES SERVEUSES
DANS LE QUARTIER TOURISTIQUE DE HỒ CHÍ MINH VILLE :
UNE ANALYSE DES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE**

Mémoire présenté
à la Faculté des études supérieures de l'Université Laval
dans le cadre du programme de Maîtrise en études internationales
Pour l'obtention d'un grade de maître ès arts (M.A.)

INSTITUT QUÉBÉCOIS DES HAUTES ÉTUDES INTERNATIONALES
UNIVERSITÉ LAVAL
QUÉBEC

2010

RÉSUMÉ

Le présent mémoire décrit les conditions de travail de jeunes serveuses à Phạm Ngũ Lão, quartier touristique de Hồ Chí Minh Ville, au Việt Nam. Les serveuses, sans constituer un groupe homogène, vivent toutes une surcharge de travail, une grande fatigue, un stress intense face à la maladie et à la faiblesse de leurs revenus. Ces conditions affectent leur santé et leur bien-être.

Ce mémoire analyse, dans une perspective féministe, les relations inégalitaires des serveuses avec leurs collègues masculins, leurs patrons et leurs clients. Ces relations, marquées par une forte différence de classe, sont complexifiées par la présence de nombreux étrangers parmi la clientèle. Fréquent, le harcèlement sexuel est omniprésent dans certains établissements. Les serveuses, confrontées à la pauvreté et à la précarité, courent le risque d'être entraînées vers la prostitution. Pour échapper à ce piège et améliorer leurs conditions, elles développent avec plus ou moins de succès diverses tactiques et stratégies.

Mots-clés : serveuse, restauration, pauvreté, rapports sociaux de sexe, de classe et de race, genre et développement, quartier touristique, tourisme, tourisme sexuel, prostitution, harcèlement sexuel, tactiques et stratégies.

ABSTRACT

This thesis describes the working conditions of young waitresses in Phạm Ngũ Lão, a touristic neighbourhood in Hồ Chí Minh City, Việt Nam. Waitresses, without constituting a homogenous group, are often subjected to heavy workloads and low earnings, which can lead to an intensification of stress, fatigue, and illness. The working conditions affect their health and well-being.

This thesis analyzes, with a feminist perspective, the unequal relations between waitresses and their male counterparts, their superiors, and their clients. Those relations, clearly shaped by deep class disparities, are complexified by the presence of a foreign clientele. Sexual harassment is omnipresent in some establishments. Waitresses, confronted with poverty and insecurity, risk being drawn into prostitution. In order to escape this trap and to improve their conditions, they develop various tactics and strategies with mitigated outcome.

Keywords: waitress, restauration, poverty, gender, class and race relations, gender and development, touristic neighbourhood, tourism, sexual tourism, prostitution, sexual harassment, tactics and strategies.

REMERCIEMENTS

Cette recherche n'aurait pas été possible sans le soutien de plusieurs personnes qui m'ont soutenue et toujours encouragée à persévérer. Elle aura été, au-delà du travail académique, un apprentissage et une expérience – une découverte profondément humaine, ponctuée de moments de joie, de rencontres extraordinaires et parfois aussi de frustrations, de tristesse et de moments difficiles.

Je tiens à remercier du fond du cœur mes professeur-e-s : mon directeur de recherche, M. Maurice Carel, et ma directrice, Mme Huguette Dagenais, qui m'ont guidée, encouragée et qui ont su me transmettre leur passion de la recherche, du développement international et des études féministes. Nos discussions, plus enlevantes les unes que les autres, ont été comme autant de jalons sur une longue route. Leur intégrité, leur sensibilité, leur humour ont été une véritable source d'inspiration.

Je veux également remercier mes professeur-e-s de maîtrise et de D.E.S.S., dont Mme Marie-France Labrecque et Mme Sirma Bilge, avec qui de magnifiques rencontres et débats ont grandement éclairé mes réflexions.

L'étude de terrain n'aurait pu se réaliser sans l'aide de plusieurs professeures et étudiant-e-s du *Center for Research and Consultancy for Social Development* de l'Université des sciences sociales et humaines d'Hồ Chí Minh Ville : un grand merci à cô Trân Thi Kim Xuyén, Thu et Phuong. Un merci tout spécial à ma traductrice et amie, Linh Phuong, pour tout son travail bénévole à mes côtés, pour son courage, sa simplicité, ses conseils et sa persévérance.

Mon entourage, qui m'a vu passée par des hauts et des bas, m'a soutenue tout au long de ce travail de longue haleine. Merci à mes parents, à ma sœur Rachel et à plusieurs amies que je considère aussi comme ma famille : Markella, Axelle, Amina et Morvary. Un grand merci pour votre précieuse et inestimable amitié, pour tout votre soutien dans les moments difficiles et toutes ces longues heures de réflexion et de travail en votre compagnie.

Un immense merci, enfin, à toutes les serveuses qui ont souvent dû prendre sur leur temps de repos pour me parler de leur vie. Merci pour les confidences faites et la confiance accordée. J'espère que quelque chose de votre courage quotidien et de vos espoirs, qui furent une source intense de motivation, transparaîtra dans ce mémoire.

Tables des matières

Résumé	i
Abstract	ii
Remerciements	iii
Liste des tableaux	vii
Liste des figures	vii
Liste des acronymes et abréviations	viii
Liste de mots vietnamiens	x
INTRODUCTION	1
1. CADRE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE DU PROJET DE RECHERCHE	4
1.1. Perspective féministe	4
1.1.1. Notion d'objectivité	5
1.1.2. Approche « genre et développement ».....	7
1.1.2.1. Empowerment	10
1.1.2.2. <i>Tactique et stratégie d'empowerment</i>	11
1.1.3. Division sexuelle du travail.....	12
1.1.4. <i>Stanpoint theory</i> ou théorie de la connaissance située	14
1.1.5. Harcèlement sexuel	16
1.2. Question de recherche et objectifs de l'étude	17
1.3. Approche méthodologique : une étude de terrain à Hồ Chí Minh Ville	18
1.3.1. Choix de la ville de HCMV et du quartier Phạm Ngũ Lão	18
1.3.2. Techniques de collecte de données	22
1.3.2.1. <i>L'observation</i>	22
1.3.2.2. <i>Entrevues ouvertes et semi-dirigées</i>	23
1.3.3. Considérations éthiques	25
1.3.4. Potentiel et limites de l'étude	26
1.3.5. Validité de l'étude	27
2. CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE VIETNAMIEN	29
2.1. Contexte géographique et historique du Việt Nam	29
2.2. Société en pleine transformation	34
2.2.1. Portrait économique du Việt Nam depuis le <i>đổi mới</i> ou la réforme économique.....	35
2.2.2. Femmes et rapports sociaux de sexe dans la société vietnamienne contemporaine.....	39
2.2.2.1. <i>Participation politique des femmes</i>	39
2.2.2.2. <i>Santé reproductive et relations de couple</i>	41
2.2.2.3. <i>Femmes, éducation et marché du travail</i>	44
2.2.3. Migrations rurales-urbaines.....	46
2.2.3.1. <i>Système d'enregistrement des migrants</i>	48
2.2.3.2. <i>Femmes et migrations</i>	49
2.2.4. Femmes et secteur informel	51

3.	LIEUX DE TRAVAIL ET PROFIL DES JEUNES SERVEUSES.....	55
3.1.	Types d'établissements dans la restauration à Phạm Ngũ Lão.....	55
3.1.1.	Termes vietnamiens du domaine de la restauration.....	56
3.1.2.	<i>Quán</i> ou petits établissements.....	59
3.1.3.	<i>Nhà</i> ou établissements de grande taille.....	60
3.1.4.	Restaurants-hôtels de Phạm Ngũ Lão.....	61
3.1.5.	Bars, clubs et karaokés.....	62
3.2.	Présentation des serveuses de Phạm Ngũ Lão.....	63
3.2.1.	Niveau d'instruction.....	64
3.2.2.	Migration.....	66
3.2.3.	Profils des serveuses rencontrées.....	68
3.2.3.1.	<i>Caractéristiques sociodémographiques des serveuses rencontrées.....</i>	<i>68</i>
3.2.3.2.	<i>Portraits de quelques serveuses.....</i>	<i>71</i>
4.	CONDITIONS DE TRAVAIL DES SERVEUSES DE PHẠM NGŨ LÃO.....	86
4.1.	Phạm Ngũ Lão : un quartier attrayant.....	86
4.2.	Conditions d'obtention de l'emploi.....	87
4.2.1.	Réseau social.....	87
4.2.2.	Niveau d'instruction, expérience et qualifications.....	88
4.2.3.	Jeunesse et beauté.....	89
4.3.	Description du travail.....	89
4.4.	Conditions matérielles des lieux de travail.....	94
4.4.1.	Espace intérieur.....	94
4.4.2.	Fumée de cigarette.....	95
4.4.3.	Terrasses extérieures.....	96
4.4.4.	Code vestimentaire et maquillage.....	97
4.5.	Horaires de travail et journées de repos.....	99
4.5.1.	Cas des migrantes dans les restaurants-hôtels.....	100
4.5.2.	Horaires des serveuses étudiantes.....	103
4.5.3.	Horaire de travail et problèmes de sécurité.....	106
4.6.	Loisirs, vacances et congés de maladie.....	107
4.6.1.	Temps libres et loisirs.....	107
4.6.2.	Vacances et congés de maladie.....	108
4.7.	Salaires, pourboires et dépenses : un budget très serré.....	109
4.7.1.	Salaires et pourboires : des chiffres.....	110
4.7.2.	Budget très serré.....	112
4.8.	Instabilité des emplois, précarité des revenus et leurs conséquences.....	116
4.9.	Conditions de travail et conséquences sur la santé.....	118

5. RAPPORT SOCIAUX DE SEXE ET RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE	
 SECTEUR DE LA RESTAURATION À PHÂM NGŨ LÃO.....	120
5.1. Rapports sociaux de sexe dans le milieu de la restauration.....	120
5.2. Contexte, représentations stéréotypées et tourisme sexuel.....	121
5.2.1. Colonisation et représentations de la femme asiatique.....	121
5.2.2. Pham Ngũ Lão et le tourisme sexuel.....	125
5.2.3. Image de la serveuse vietnamienne et difficulté à se faire respecter.....	127
5.3. Division sexuelle du travail et relations de pouvoir au travail.....	128
5.3.1. Structure sociale des établissements.....	129
5.3.2. Typologie des clients.....	132
5.3.3. Le harcèlement sexuel : une réalité au quotidien.....	135
5.3.3.1. <i>Harcèlement et types d'établissements</i>	136
5.3.3.2. <i>« The joking relationship »</i>	139
5.3.3.3. <i>« Serveuses-entertainers »</i>	141
5.3.3.4. <i>Effets pervers du pourboire</i>	143
5.3.3.5. <i>Vulnérabilité à la prostitution</i>	144
5.4. Tactiques et stratégies : harcèlement et avenir.....	148
5.4.1. Tactiques pour contenir le harcèlement.....	148
5.4.2. Stratégies pour échapper au travail de serveuse.....	150
CONCLUSION.....	152
BIBLIOGRAPHIE.....	158
Annexe 1 : Formulaire de confidentialité.....	170
Annexe 1A : Formulaire de confidentialité en Vietnamien.....	172
Annexe 2 : Fiche sociodémographique de la participante.....	173
Annexe 2A : Fiche sociodémographique en vietnamien.....	174
Annexe 3 : Guide de l'entrevue en anglais et en vietnamien.....	176

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Termes vietnamiens et français désignant les types d'établissements où se sont déroulées les observations	57
Tableau 2: Ordre de prix et produit de consommation principal par type d'établissement.....	59
Tableau 3: Principales caractéristiques des serveuses étudiantes et des serveuses non étudiantes	65
Tableau 4: Caractéristiques sociodémographiques des serveuses rencontrées	69
Tableau 5: Tableau récapitulatif de la scolarité des serveuses rencontrées selon qu'elles sont migrantes ou non migrantes	70
Tableau 6: Caractéristiques principales des profils de serveuses de PNL.....	72
Tableau 7: Tâches des serveuses de PNL.....	90
Tableau 8: Horaire de travail et d'études des serveuses étudiantes	104
Tableau 9: Revenu mensuel de quelques serveuses	111
Tableau 10: Budget mensuel en đồng de six serveuses.....	115

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Carte du centre de Hồ Chí Minh Ville (Sài Gòn)	21
Figure 2: Carte du Việt Nam	29
Figure 3: Page couverture de la 1 ^{ière} revue des femmes au Việt Nam <i>Nữ Giới Chung</i>	32
Figure 4: Portrait économique du Việt Nam.	38
Figure 5: Position des serveuses dans la hiérarchie professionnelle pyramidale	131
Figure 6: Types de clients rencontrés le plus fréquemment dans le quartier de Phạm Ngũ Lão.....	135
Figure 7: Affiches sexistes dans un bar huppé de Phạm Ngũ Lão	137

LISTE DES ACRONYMES ET ABRÉVIATIONS

- AAVF – Association d’Amitié Franco-Vietnamienne
- ACDI – Agence canadienne de développement international
- ADB / BAD – *Asian development Bank* / Banque asiatique de développement
- AFP – Agence France-Presse
- AQOCI – Association québécoise des organismes de coopération internationale
- ATILF – Analyse et traitement informatique de la langue française
- BAD / ADB – Banque asiatique de développement / *Asian development Bank*
- BIT – Bureau international du travail
- BM – Banque mondiale
- CATW – *Coalition Against Trafficking in Women*
- CDIC – *Central Department of Ideology and Culture* (Viêt Nam)
- CIA – *Central Intelligence Agency*
- CNRS – Centre national de la recherche scientifique
- CQFD – Comité québécois femmes et développement
- CRCSD – *Center for Research and Consultancy for Social Development*
- CSEC – *Regional Commitment and Action Plan against Commercial Sexual Exploitation of Children*
- DDI / DFID – Département pour le développement international / *Department for International Development*
- FAO – Organisation des Nations Unies pour l’alimentation et l’agriculture / *Food and Alimentation organization*
- FED / WAD – Femmes et développement / *Women and Development*
- GAD / GED – *Gender and Development* / Genre et développement
- GDI / ISDH – *Gender-related development index* / Indice sexospécifique du développement humain (PNUD)
- GED / GAD – Genre et développement / *Gender and Development*
- GSO – Bureau général des statistiques du Viêt Nam / *General statistics Office of Viêt Nam*
- HCMV – Hồ Chí Minh Ville
- HDI / IDH – *Human development Index* / Indice de développement humain (PNUD)
- HRW – *Human Right Watch*
- IDH / HDI – Indice de développement humain / *Human development Index* (PNUD)
- IFD / WID – Intégration des femmes au développement / *Women in Development*
- IOM / OIM – *International Organization for Migration* / Organisation internationale pour les migrations
- IPEC – *International Programme on the Elimination of Child Labour*
- ISDH / GDI – Indice sexospécifique du développement humain / *Gender-related Development Index* (PNUD)
- ITSS – Infections transmissibles sexuellement et par le sang
- MOLISA – Ministère du Travail, des Invalides de guerre et des Affaires sociales / *Ministry of Labor, Invalids and Social Affairs* (Viêt Nam)
- NCFAW – *National Committee for the Advancement of Women* (Viêt Nam)

OCDE / OECD – Organisation de coopération et de développement économiques / *Organization for Economic Co-operation and Development*

OIM / IOM – Organisation internationale pour les migrations / *International Organization for Migration*

OIT – Organisation internationale du travail

OMC / WTO – Organisation mondiale du commerce / *World Trade Organization*

OMS / WHO – Organisation mondiale de la santé / *World Health Organization*

ONU – Organisation des Nations Unies

ONUSIDA / UNAIDS – Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA / *Joint United Nations Programme on HIV/AIDS*

PAS – Politiques d’ajustement structurel

PEMD – Pays économiquement moins développés

PNL – *Phạm Ngũ Lão* (quartier dans le district 1, au centre de Hồ Chí Minh Ville)

PNUD – Programme des Nations Unies pour le développement

TLFQ – Trésor de la langue française au Québec

UNFPA – Fonds des Nations Unies pour la population / *United Nations Populations Funds*

UNIAP – *United Nations Inter-Agency Project on Human Trafficking in the Greater Mekong sub-region*

UNICEF – *United Nations Children’s Funds* / Fond des Nations Unies pour l’enfance

USSH – *University of Social Sciences and Humanities* / Université des sciences sociales et humaines (Hồ Chí Minh Ville, Việt Nam)

VASS – *Vietnamese Academy of Social Sciences* (Việt Nam)

VWU – Union des femmes du Việt Nam / *Việt Nam Women’s Union* / *Hội liên hiệp Phụ nữ Việt Nam*

WAD / FED – *Women and Development* / Femmes et développement

WHO / OMS – *World Health Organization* / Organisation mondiale de la santé

WID / IFD – *Women in Development* / Intégration des femmes au développement

WTO / OMC – *World Trade Organization* / Organisation mondiale du commerce

WTTC – *World Travel and Tourism Council*

LISTE DE MOTS VIETNAMIENS

*Anh** – grand-frère

*Bà** – grand-mère

Bia om – bar d' « embrassade » ou petit bordel (souvent plutôt axé vers la clientèle locale)

*Chị** – grande soeur

*Chú** – oncle ou appellation pour un homme plus âgé que le locuteur

*Cô** – tante ou appellation pour une femme plus âgée que le locuteur

Đổi mới – rénovation ou réforme économique mise en place par le gouvernement vietnamien au milieu des années 1980

*Đồng*** – monnaie vietnamienne

*Em** – petite sœur ou petit frère

Nhà bar ou *nhà bia* – bar de grande taille

Nhà hàng – restaurant de grande taille

Nữ phục vụ – « femme dans le domaine du service » ou serveuse

*Ông** – grand-père

Phạm Ngũ Lão – quartier touristique dans le district 1 de Hồ Chí Minh Ville (Viêt Nam)

Quán ăn – 1. restaurant; 2. dans le cas de cette recherche le terme est aussi utilisé pour les restaurants-hôtels.

Quán bar ou *quán bia* – bar

Quán cà phê – café

Việt kiều – personne d'origine vietnamienne, née au Viêt Nam, mais résidant maintenant dans un autre pays.

* Dans la culture vietnamienne, le respect dû aux aînés transparait dans la langue et la façon de s'adresser à son interlocuteur ou son interlocutrice. Ainsi les serveuses, souvent jeunes, se nomment et sont nommées *em*, « petite sœur », tandis que les client-e-s se nomment et sont nommé-e-s *chị*, grande soeur, *anh*, grand frère ou, si la différence d'âge est plus accentuée, *cô*, *chú*, *bà* ou *ông*, respectivement, tante, oncle, grand-mère ou grand-père.

* Durant l'été 2008, les taux de change étaient les suivants : 16 500 đồng pour un dollar américain et, pour un dollar canadien, 16 000 đồng.

INTRODUCTION

Depuis le milieu des années 1980, le Viêt Nam vit une profonde mutation économique, sociale et culturelle. Les grandes villes du Viêt Nam se développent rapidement. De nombreux jeunes quittent les campagnes et les villes de moindre importance pour s'installer dans les grands centres urbains, à la recherche d'un emploi plus intéressant et plus rémunérateur. Beaucoup de ces jeunes migrants travaillent dans le secteur informel et plus particulièrement dans l'industrie de la restauration ou du tourisme. D'après l'Organisation internationale du travail (OIT 2000, 2003), le secteur informel est en pleine expansion et représente aujourd'hui la première source d'emploi dans les pays dits économiquement moins développés (PEMD). Les femmes s'y retrouvent en large proportion et représentent, selon les régions, entre 60% et 80% des personnes travaillant dans ce secteur (BIT 2001, 5).

Plusieurs études se sont penchées sur certaines catégories de travailleurs et travailleuses du secteur informel au Viêt Nam. Ainsi, les marchandes ambulantes de la capitale, Hà Nội, ont fait l'objet de plusieurs articles scientifiques, mémoires de maîtrise et thèses de doctorat. Cependant, peu d'informations sont disponibles sur les serveuses de bars, de cafés et de restaurants vietnamiens. Très peu d'études se sont intéressées au cas de cette main-d'œuvre dont le travail reste souvent invisible et dévalué. Ce groupe de travailleuses se retrouve pourtant en première ligne dans la florissante industrie de la restauration et du tourisme et joue un rôle de premier plan dans le développement économique actuel du pays. Sur leur lieu de travail, les serveuses vivent souvent des conditions difficiles. Elles sont en contact quotidien avec des clients dont le comportement à leur endroit est révélateur de la situation inégalitaire et des rapports de force qui marquent la société vietnamienne. Ce comportement laisse également apparaître certains traits de la socialisation des hommes dans leurs rapports avec les femmes.

Le présent mémoire a pour objet d'étude les conditions de travail de jeunes serveuses du quartier de Phạm Ngũ Lão (PNL) dans le district 1 de Hồ Chí Minh Ville (HCMV), métropole économique du Viêt Nam. Dans une perspective féministe, cette étude se propose de dégager les inégalités de sexe et de classe qui sous-tendent les expériences de vie de ces jeunes femmes dans leur milieu de travail. Leurs conditions de vie et leur bien-être sont affectés par leurs conditions de travail; ils sont brièvement examinés dans cette étude.

Le **premier chapitre** présente le cadre conceptuel et théorique, la question de recherche, le but et les objectifs poursuivis ainsi que la méthodologie choisie pour mener à bien cette recherche. Une étude de terrain a été effectuée à PNL pendant l'été 2008 avec, comme techniques privilégiées, l'observation, des entrevues ouvertes et semi-ouvertes et la tenue d'un journal de bord. Ce mémoire veut décrire et comprendre les conditions de travail des jeunes serveuses et, indirectement, leurs conditions de vie. Ceci a été fait à partir de leurs propres expressions, de leurs expériences et de leurs acquis. S'appuyer sur le vécu de ces jeunes femmes pour leur donner une voix et comprendre les difficultés auxquelles elles font face ainsi que les stratégies qu'elles développent pour se dégager un espace de pouvoir (*empowerment*) est apparu une démarche à la fois pertinente et fructueuse.

Le **chapitre 2** expose le contexte socio-économique actuel du Viêt Nam, un pays économiquement peu développé mais en rapide changement. Les rapports sociaux de sexe en transition, les migrations rurales-urbaines, les inégalités de classe et de race ainsi que les caractéristiques du secteur informel sont examinés et analysés pour comprendre les spécificités sociales, économiques et culturelles du contexte vietnamien.

Les trois chapitres suivants présentent les données de l'étude de terrain et les résultats de l'analyse. Le **chapitre 3** présente les divers types d'établissements où travaillent les serveuses de PNL ayant fait l'objet d'observations et décrit les traits principaux qui caractérisent chacun d'eux. Ce chapitre dresse également le profil sociodémographique des serveuses rencontrées. Il fait ressortir que les serveuses partagent plusieurs caractéristiques communes, mais ne constituent pas pour autant un groupe homogène : les différences dans le niveau d'instruction, le fait d'être ou non migrante ainsi que la combinaison de ces deux variables peuvent entraîner de grandes disparités de conditions de travail et, également, des différences de perception de leur situation et de leur avenir.

Le **chapitre 4** traite des conditions de travail des serveuses. Conditions matérielles, horaires de travail, temps de repos, journées de congé, salaires et avantages sociaux sont décrits et analysés. Ce chapitre examine comment ces conditions de travail, marquées par une surcharge de travail, une grande fatigue, le stress face à la maladie et à la précarité de leur emploi, affectent la santé et le bien-être des serveuses. Ce chapitre présente également le budget de quelques serveuses et met en évidence que les revenus, au regard des dépenses, sont souvent insuffisants et empêchent toute épargne significative et récurrente.

Le **cinquième** et dernier **chapitre** aborde les relations en milieu de travail, les rapports sociaux de sexe qui y prévalent, le harcèlement sexuel auquel les jeunes serveuses font face ainsi que la vulnérabilité à la prostitution de certaines d'entre elles. Ce chapitre présente également les tactiques et les stratégies d'*empowerment* que les serveuses développent pour améliorer leurs conditions de travail quotidiennes et, à plus long terme, pour échapper à ce type d'emploi.

En conclusion, les serveuses sont un maillon essentiel au bon fonctionnement du secteur de la restauration, lui-même élément indispensable du développement économique de la ville et du pays. Les serveuses, sur le travail desquelles se bâtissent le dynamisme de ce secteur et la prospérité d'une classe privilégiée de propriétaires, constituent pourtant une main-d'œuvre peu reconnue, dévalorisée sinon stigmatisée. Sans contrat de travail, sans sécurité d'emploi, sans droit aucun en cas de maladie, contraintes dans des rapports de classe très inégalitaires et des rapports sociaux de sexe qui les chosifient, elles sont exploitées et, dans certains cas, vulnérables à la prostitution. Toutes aspirent à de meilleures conditions de travail, avant de quitter ce secteur d'emploi. Les possibilités d'atteindre ces objectifs ne sont pas les mêmes pour toutes; celles qui poursuivent leurs études disposent de la stratégie la plus prometteuse.

1. CADRE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE DU PROJET DE RECHERCHE

1.1. Perspective féministe

Comprendre le vécu d'un groupe de femmes particulier, comme ce mémoire tente de le faire avec les serveuses d'un quartier de Hồ Chí Minh Ville au Viêt Nam, nécessite l'utilisation d'une méthodologie et de théories féministes. Cette étude s'inscrit donc dans une perspective féministe et en adopte le premier postulat de base qui est « *la reconnaissance de l'importance des rapports sociaux de genre* dans tous les domaines de la vie, y compris dans le secteur de la production des connaissances, et de *l'oppression des femmes* qui en a résulté dans la majorité des sociétés connues » (Dagenais 1987, 22). Cette approche reconnaît ainsi que les rôles attribués aux femmes et aux hommes sont des construits sociaux et non des destins « naturels » ou biologiques (Kergoat 2004, 35).

Dagenais (1987, 22-23) relève deux autres principes de la recherche féministe, soit le maintien d'une attitude critique à tous les niveaux du processus de recherche (tant d'une manière globale qu'à chacune des étapes) et une « contextualisation » non seulement des sujets, des données et des résultats de la recherche, mais aussi de la recherche et de la chercheuse elle-même. La notion d'objectivité scientifique est clairement remise en question par différentes auteures féministes (Dagenais 1987; Haraway 1991; Harding 1991; Mackinnon 1999; Haslanger 1993; Smith 1974).

En se basant sur leur lecture de *Feminist Methods in Social Research* de Schulamit Reinharz (1992), Ollivier et Tremblay (2000, 19), pour leur part, relèvent dix principes qui traversent et structurent la recherche féministe, sans toutefois lui être exclusifs :

1. le féminisme est une perspective, non une méthode de recherche;
2. la recherche féministe recourt à plusieurs méthodes de recherche;
3. elle se veut un regard critique au sein des disciplines;
4. elle est guidée par les théories féministes;
5. la recherche féministe tend vers la pluridisciplinarité;
6. elle se préoccupe du changement social;
7. la recherche féministe s'efforce de reconnaître la diversité parmi les femmes et d'en tenir compte;
8. elle sollicite l'engagement de la chercheuse en tant que personne;
9. elle invite aussi à l'engagement des participantes à la recherche;
10. elle favorise l'engagement du lectorat.

Plusieurs de ces principes ont directement inspiré ce mémoire. En effet, cette étude, guidée par les théories féministes, reconnaît la diversité parmi les femmes, tend vers la pluridisciplinarité, se préoccupe du changement social et garde un regard critique au sein des sciences sociales.

Les féministes se refusent à considérer les femmes comme « objets » de recherche mais préfèrent les voir comme « sujets » et elles mettent de l'avant l'importance de tenir compte de leur point de vue. En effet, les femmes ont été occultées dans l'histoire comme *participantes actives* de la vie sociale, politique, économique, etc. (Ollivier et Tremblay 2000, 9); le féminisme exige qu'elles soient enfin reconnues comme sujets sociaux et historiques (Ollivier et Tremblay 2000, 9). Plutôt que de simplement porter « sur » les femmes, la recherche doit se faire « avec » et « pour » les femmes (Dagenais 1987, 24). En mettant sous la loupe les processus de hiérarchisation et de division, et les rapports de pouvoir qui construisent les hommes et les femmes en catégories sociales sexuées, la recherche féministe ouvre la porte à une nouvelle manière d'observer, de faire de la recherche et de comprendre le monde (Ollivier et Tremblay 2000, 9). Avec comme valeur fondamentale l'égalité entre les sexes (Ollivier et Tremblay 2000, 9), la recherche féministe vise l'action et l'engagement social et aspire à « une transformation radicale des rapports sociaux » (Dagenais 1987, 22). Ainsi, la recherche féministe est « une forme d'analyse scientifique *engagée* de la société, ayant comme point de départ, angle d'approche privilégié et variable fondamentale, les rapports sociaux de sexe » (Dagenais 1996, 11).

La section qui suit présente le cadre conceptuel et théorique du mémoire. En premier lieu, il est nécessaire de démystifier l'objectivité et de situer l'épistémologie de cette étude. Sont ensuite exposés de façon succincte l'approche « genre et développement », centrale à cette recherche, le concept de division sexuelle du travail et la *standpoint theory*. Enfin, une section sur les femmes et le secteur informel conclut la présentation du cadre théorique de ce mémoire et introduit la question de recherche.

1.1.1. Notion d'objectivité

Il est primordial de se positionner en tant que chercheuse par rapport à son objet d'étude et à la notion d'objectivité. La perspective féministe remet en question la notion d'objectivité scientifique, entendue comme une impartialité et une neutralité absolues, qui reste largement la norme en sciences sociales (Haraway 1991; Harding 1991; Mackinnon 1999;

Haslanger 1993; Smith 1974). Si la recherche féministe reconnaît qu'une certaine distanciation par rapport à la recherche est importante, celle-ci ne passe pas obligatoirement par une rupture entre le 'sujet' et 'l'objet' :

Plutôt que de voir cette rupture comme une condition à la production de « connaissances objectives », la recherche féministe l'interprète comme un appauvrissement : la scission entre, d'une part, la chercheuse et, d'autre part, les participantes donne lieu à un terrain faussé, édulcoré, où se déploie la recherche. Au contraire, l'intégration de la subjectivité à la recherche ouvre la voie à des connaissances plus riches.

(Ollivier et Tremblay 2000, 45)

Ollivier et Tremblay (2000, 46) suggèrent plutôt une combinaison entre l'objectivité et la subjectivité :

Dans cette perspective, il ne s'agit pas de polariser objectivité et subjectivité en postulant leur caractère antinomique, mais de les penser comme complémentaires à une démarche unifiée de recherche : l'objectivité suggère des façons de faire (qui ne sont évidemment pas au-dessus de toute critique), alors que la subjectivité, qui elle aussi doit être utilisée avec rigueur, contribue à des façons d'être, de penser et de dire en recherche.

Dans un autre ordre d'idée, Huguette Dagenais (1994a, 267-268) estime qu'il est absolument primordial de démystifier la *pseudo-neutralité* de la science. Elle propose même de se départir complètement de cette idée d'objectivité :

Prétendre pouvoir se situer en tant que chercheuse ou chercheur dans une position neutre, totalement extérieure à nos objets et les considérer comme de simples objets même lorsqu'il s'agit de personnes, c'est entretenir une illusion méthodologique qui ne profite en bout de ligne qu'à ceux qui ont actuellement le pouvoir de définir les critères de scientificité, c'est-à-dire aux hommes.

[...]

La prétention à l'objectivité entrerait d'ailleurs en contradiction avec un autre principe de la recherche féministe qui reconnaît les personnes, en l'occurrence principalement les femmes, comme sujets et non comme simples objets de recherche, et avec un cinquième principe, explicitement politique, qui vise à ce que la recherche serve la cause des femmes en contribuant au changement social, y compris dans la production des connaissances.

Ce rejet de l'objectivité n'empêche en rien la rigueur et la validité d'une recherche, au contraire. Les expériences personnelles de la chercheuse « sont souvent un lieu d'où émergent les questionnements de départ et les questions de la recherche [...] » (Ollivier et Tremblay 2000, 46). En restant alerte et critique par rapport à sa propre subjectivité, il est possible de reconnaître une intersubjectivité bénéfique à la qualité et à la rigueur de la recherche. La distanciation par rapport à son sujet, trop souvent louée en sciences sociales, affecte inévitablement les relations entre la chercheuse et les participantes à sa recherche (Dagenais 1987, 23). En outre, aucune étude, aussi objective soit-elle, n'est complètement dépourvue de subjectivité, que ce soit de la part de la chercheuse ou des participantes. En effet, même les

recherches quantitatives, les enquêtes et analyses statistiques font intervenir la subjectivité à travers les choix des objets de recherche, le cadre théorique, etc. Ainsi, reconnaître sa propre subjectivité, ses propres valeurs et intérêts permet l'émergence d'une réflexion approfondie à la fois en tant que personne et en tant que chercheuse dans sa relation à son étude, ce qui rendra le travail d'autant plus rigoureux (Dagenais 1987, 24). Une telle subjectivité, accompagnée d'une certaine sensibilité, permet à la chercheuse de mieux observer un élément central de la pensée féministe auquel ses participantes font face : les relations de pouvoir.

Dans les prochaines sections, deux théories féministes – l'approche « genre et développement » et la *standpoint theory* – ainsi que le concept de division sexuelle du travail seront exposés comme les théories pratiques structurant la méthodologie de recherche, la pensée et l'analyse des données de ce travail.

1.1.2. Approche « genre et développement »

La contribution des féministes aux théories et pratiques du développement a été considérable. Elles ont fait reconnaître les discriminations sexo-spécifiques subies par les femmes (inégalités de droits, d'accès aux services, de contrôle des ressources et bénéfiques, d'influence politique et économique, de pouvoir décisionnel; violences contre les femmes; questions liées à la sexualité et à la reproduction; etc.) et l'importance de placer le point de vue des femmes et les inégalités de sexe au cœur des politiques des agences et institutions de développement.

Dans ce mémoire, j'utiliserai le concept de développement tel que défini par Kate Young (1988):

Development is viewed as a complex process involving the social, economic, political and cultural betterment of individuals and of society itself. Betterment in this sense means the ability of the society to meet the physical, emotional and creative needs of the population at a historically acceptable level, and to free human labor time from an incessant treadmill of basic needs production. It thus involves increasing standards of living but not conspicuous consumption, and it implies a form of society which allows for equal distribution of social wealth.

(Young 1988, citée dans Dagenais et Piché 1994, 6)

Eva M. Rathgeber (1994a, 18) identifie sept thèmes principaux à la recherche féministe dans les pays en développement : 1. l'intégration économique; 2. les droits des femmes; 3. l'emploi; 4. la participation sociale; 5. l'environnement; 6. la technologie; 7. les méthodologies de recherche.

Trois différentes approches féministes du développement international ont été développées dans la seconde moitié du dernier siècle. Avant cela, durant les années 1950 et 1960, la pensée du développement était dominée par la théorie de la modernisation :

À cette époque, on croyait généralement que la modernisation, habituellement synonyme d'industrialisation, améliorerait le niveau de vie dans les pays en développement. [...] Avec la croissance de l'économie de ces pays, les bénéfices de la modernisation, c'est-à-dire de meilleures conditions de vie, de salaire et d'éducation, des services de santé adéquats, etc., atteindraient toutes les couches de la société. [...] Dans cette littérature, [...] les femmes étaient rarement, sinon jamais, considérées comme une unité d'analyse séparée.

(Rathgeber 1994b, 79)

Plusieurs auteures de l'approche que Rathgeber et d'autres appellent « intégration des femmes au développement » ou IFD/WID (*Women in Development*) vont alors démontrer que la situation des femmes s'était très peu, sinon pas du tout, améliorée dans les décennies qui suivirent. Leurs travaux vont faire reconnaître que l'expérience des femmes diffère de celle des hommes et qu'il est donc non seulement légitime mais aussi nécessaire d'étudier leurs perceptions séparément de celles des hommes (Rathgeber 1994b, 80). De plus, cette approche va permettre l'identification d'une division sexuelle du travail systématique, qui se vérifie à l'échelle mondiale. Malgré ses apports, l'IFD/WID sera critiquée pour son idéologie trop liée à la théorie de la modernisation et trop peu critique vis-à-vis des structures sociales déjà existantes qu'elle néglige de questionner : « Au lieu d'examiner *pourquoi* les femmes avaient moins bénéficié des stratégies de développement de la décennie précédente, l'approche WID/IFD cherchait seulement à savoir *comment* les femmes pouvaient être mieux intégrées aux initiatives en cours » (Rathgeber 1994b, 80-81). L'IFD/WID évitait ainsi la confrontation et la remise en question des causes de la subordination des femmes et de leur oppression.

En réaction aux lacunes de la perspective IFD/WID, l'approche « femmes et développement », FED/WAD (*Women and Development*), découlant du féminisme marxiste, apparaît dans la deuxième moitié des années 70. Cette théorie soutient que les femmes ont toujours fait partie du processus de développement et qu'elles n'y sont pas apparues soudainement dans les années 1970. Ainsi, les auteures prônant cette approche ne se penchent plus seulement sur les stratégies d'intégration des femmes au développement; la relation entre les femmes et le processus de développement devient alors fondamentale. Par contre, bien qu'elle reconnaisse l'impact des classes sociales, cette approche tend à regrouper les femmes en un seul ensemble sans reconnaître qu'existent entre elles des différences de classe, de race, etc., qui pourtant déterminent leurs statuts et leurs conditions de vie (Rathgeber 1994b, 82-83).

Dans les années 80, l'approche « genre et développement » GED/GAD (*Gender and Development*), approche utilisée dans la présente étude, est apparue pour combler les lacunes des deux précédentes théories. Les théoriciennes féministes de cette tendance vont alors intégrer à la recherche un élément important, le rôle de la femme à l'intérieur même du ménage:

Changes in the structure of the labour market will not, *ipso facto*, bring about an improvement in the position of women unless it is accompanied by a shift in their position in the household. Otherwise, women will continue to be forced into the secondary sector.

(Chandola 1995, 6)

L'approche « genre et développement » prend en compte tous les aspects de la vie d'une femme. Ainsi, se retrouvent au centre des préoccupations de cette approche, non pas les femmes seulement, mais les *rappports* entre les hommes et les femmes en milieu de travail, au sein du foyer et dans les autres sphères de la société. Ces rapports deviennent le point central de cette approche : « Le principal élément de l'approche GED/GAD est qu'elle s'appuie sur une perspective holistique, étudiant 'l'ensemble de l'organisation sociale et de la vie économique et politique afin de comprendre la formation des aspects particuliers de la société' » (Young citée dans Rathgeber 1994b, 84).

Ainsi, contrairement à l'approche IFD/WID qui, selon ses critiques, tente simplement d'intégrer les femmes au développement et suppose que lorsque celles-ci deviennent des partenaires économiques les relations de pouvoir entre hommes et femmes changent d'elles-mêmes, l'approche GED/GAD refuse de centrer son attention sur le seul domaine public :

Elle [l'approche GAD] analyse la nature de la contribution des femmes au travail productif réalisé à l'intérieur et à l'extérieur du foyer, y compris la production non marchande, et elle rejette la dichotomie public-privé qui sert habituellement à sous-évaluer le travail effectué par les femmes aux bénéfices de leur famille et de leur foyer. Les approches féministes socialistes et GAD accordent une attention spéciale à l'oppression des femmes au sein de la famille et pénètrent dans le domaine dit 'privé' pour analyser les prémisses à la base des relations conjugales.

(Rathgeber 1994b, 84)

Les théoriciennes de cette approche considèrent les femmes comme des participantes actives au développement et identifient la division sexuelle du travail de production *et* de reproduction comme étant la base de l'oppression des femmes et elles préconisent l'étude des rapports sociaux de sexe :

L'approche GAD va plus loin que les approches WID et WAD dans la remise en question des postulats sous-jacents aux structures sociales, économiques et politiques actuelles. La perspective 'genre et développement' conduit non seulement à l'élaboration de stratégies d'intervention et d'action positive assurant une meilleure intégration des femmes aux initiatives de développement en cours mais elle entraîne inévitablement un réexamen

fondamental des structures et institutions sociales et, en fin de compte, la perte de pouvoir des élites séculaires, ce qui aura un effet sur certaines femmes aussi bien que sur les hommes.

(Rathgeber 1994b, 85)

Cette perspective peut se traduire de façon plus pratique à travers les concepts d'*empowerment* et de stratégie qui sont expliqués dans les deux prochaines sous-sections.

1.1.2.1. *Empowerment*

Beaucoup de féministes (Cixous 1977; Irigaray 1981, 1985; Held 1993; Hill Collins 1991; Hartsock 1993) se sont penchées sur le concept de pouvoir comme pouvoir de transformation et non de domination. La notion de pouvoir comme *empowerment* était ainsi définie par certaines, non pas comme « pouvoir sur », mais plutôt comme « pouvoir de » (Stanford Encyclopedia of Philosophy 2005). Le concept d'*empowerment* est central à plusieurs théories et approches féministes, dont l'approche en « genre et développement ». Le français n'ayant pas de traduction adéquate exprimant les mêmes notions de « pouvoir et [de] processus en cours d'acquisition ou d'augmentation de celui-ci » (Dagenais 1994a, 262), j'utiliserai le mot anglais *empowerment*.

S'appuyant sur les recherches féministes, la Banque mondiale définit l'*empowerment* sur son site Internet (2008) comme étant:

the process of enhancing the capacity of individuals or groups to make choices and to transform those choices into desired actions and outcomes. Central to this process are actions which both build individual and collective assets, and improve the efficiency and fairness of the organizational and institutional context which govern the use of these assets.

En 2002, la Banque mondiale, dans son rapport *Empowerment Sourcebook 2002* avait ajouté à son concept d'*empowerment* une dimension qui n'apparaissait pas auparavant: « the expansion of assets and capabilities of poor people to participate in, negotiate with, influence, control, and hold accountable institutions that affect their lives » (Banque mondiale 2002).

Huguette Dagenais et Denise Piché (1994, 46) définissent l'*empowerment* comme « un processus par lequel, au moyen de leurs luttes contre l'oppression, les actrices et acteurs sociaux augmentent individuellement et collectivement leur pouvoir, c'est-à-dire leur autonomie et leur contrôle sur leur propre vie et dans la société. Il inclut donc une dimension psychosociale ». Ainsi, selon Dagenais (1994a, 263), l'*empowerment* comporte deux dimensions indissociables, l'une personnelle et l'autre collective, qui se renforcent

mutuellement. Moser, quant à elle, décrit l'*empowerment* comme « la capacité des femmes à accroître leur propre autonomie et leur force interne. Cela est identifié comme le droit de faire des choix dans la vie et d'influencer la direction des changements via la capacité d'acquérir le contrôle sur les ressources matérielles et non matérielles » (Moser 1989; citée dans CQFD 2004, 40).

Le présent mémoire définit la notion d'*empowerment* en s'inspirant des définitions ci-dessus de la Banque mondiale, de Dagenais et de Moser. Ainsi, par *empowerment*, on entend le processus d'accroissement du pouvoir individuel et collectif des actrices et acteurs sociaux, ce qui signifie une augmentation des capacités de faire des choix, d'influencer la direction de sa propre vie, mais aussi d'acquérir un contrôle sur les ressources matérielles et non matérielles. Ceci se traduit notamment par des luttes contre l'oppression pour influencer les décisions prises par les organisations et les institutions qui ont le contrôle de ces ressources, pour participer à ces décisions et, ultimement, viser l'atteinte d'une société plus équitable. Dans le cas de cette recherche, l'*empowerment* se manifeste entre autres par une plus grande capacité d'améliorer ses conditions de vie et de travail.

1.1.2.2. Tactique et stratégie d'*empowerment*

Il existe différentes façons de se dégager un espace de pouvoir. Cette recherche veut identifier les différents moyens qu'utilisent les serveuses pour se créer un tel espace et ainsi mettre en valeur les stratégies et les tactiques d'*empowerment* par lesquelles elles sont des participantes *actives* de leur propre existence.

Il y a souvent confusion entre « stratégie » et « tactique »; une distinction s'avère nécessaire, car ces termes relèvent de niveaux différents de pouvoir, de marge de manœuvre et de réflexion. Historiquement, ces termes ont surtout été utilisés pour concevoir, organiser et conduire les opérations militaires (CNRS, ATILF et Univ. de Nancy 2005), mais ils ont ensuite été utilisés et adaptés à une multitude de contextes et de domaines différents (sciences politiques, logistique, économie, gestion, etc.). Dans le cadre de la présente étude, les concepts de stratégie et de tactique ont été adaptés aux réalités d'un groupe social : celui des serveuses de PNL.

Le Trésor de la langue française (CNRS *et al.* 2005) distingue ces deux termes de la façon suivante : la stratégie requiert une vision plus large des objectifs et des buts que la personne ou

l'organisation veut atteindre, tandis que la tactique se concrétise dans les moyens spécifiques utilisés en vue d'atteindre ces objectifs. Ainsi, la stratégie met-elle en place l'orientation d'ensemble des comportements, actions, techniques, c'est-à-dire les tactiques utilisées par une personne. Le *Lexique des sciences sociales* définit la stratégie comme « la coordination des démarches en vue d'un résultat » (Grawitz, 1999) et plus particulièrement, au niveau individuel, comme l'« ensemble des défenses et désirs (conscients et inconscients) qui orientent les comportements de la personne » (Grawitz, 1999). D'après De Certeau (1980), la stratégie s'organise lorsqu'un individu dispose d'une marge de manœuvre et de ressources significatives, tandis que les tactiques se caractérisent par l'absence de pouvoir et sont parfois adoptées en réaction au pouvoir détenu par l'autre. Certaines tactiques ne s'inscrivent donc pas dans un projet global. Ceci n'empêche pas que d'autres puissent faire partie intégrante d'un projet réfléchi, à moyen ou long terme, dont l'objectif sera une acquisition de pouvoir. Mais toutes représentent un ensemble de pratiques quotidiennes adaptées aux conjonctures du moment et se jouent souvent sur le terrain qui leur est imposé. Bref, la tactique s'inscrit dans l'immédiat et s'adapte à chaque situation particulière, alors que la stratégie est la conséquence d'une planification plus large et plus réfléchie (David 2001, 28, CNRS *et al.* 2005).

Lors de l'étude de terrain à HCMV à l'été 2008, l'observation a permis de relever les tactiques utilisées au quotidien par les jeunes serveuses dans leur milieu de travail; leurs stratégies qui relèvent d'une planification plus poussée ont, quant à elles, été identifiées grâce à des entretiens. Ainsi, on retrouvera chez les serveuses des tactiques qui s'adaptent aux situations, par exemple pour convaincre ou amadouer des collègues ou des clients, sans faire partie pour autant d'un projet global. Ces tactiques sont aussi utilisées pour faire face, dans l'immédiat, à un événement perturbateur, problème ou comportement non désiré. En même temps, les serveuses tentent de développer des stratégies qui leur permettraient de planifier une amélioration de leurs conditions de vie et de travail et d'envisager un avenir meilleur.

1.1.3. Division sexuelle du travail

L'un des concepts fondamentaux de l'analyse féministe est celui de division sexuelle du travail. L'approche « genre et développement » revient fréquemment sur ce concept dans sa remise en question des structures sociales existantes qui souvent perpétuent cette division sexuelle du travail. Les anthropologues et sociologues féministes, en particulier, ont montré que la division sexuelle du travail est, non pas une simple complémentarité entre les tâches des hommes et

celles des femmes, mais une conséquence des rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes. Elle est modelée par l'histoire et la culture de chaque pays ou région; en d'autres mots, elle n'est pas un fait de nature mais bien une construction sociale, comme le souligne Danièle Kergoat (2002, 37) :

[La division sexuelle du travail] a pour caractéristiques l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc.).

Cette forme de division sociale du travail a deux principes organisateurs : le *principe de séparation* (il y a des travaux d'hommes et des travaux de femmes) et le *principe hiérarchique* (un travail d'homme « vaut » plus qu'un travail de femme).

Cette hiérarchisation est d'autant plus claire que le travail des femmes dans la sphère privée est non seulement « invisibilisé » mais aussi dévalorisé. Les féministes ont en effet dénoncé le travail « gratuit » (non rémunéré) que les femmes effectuent au foyer et qui n'est pas reconnu par la société. Kergoat (2001, 37) note « qu'une énorme masse de travail est effectuée gratuitement par les femmes, que ce travail est invisible, qu'il est réalisé non pas pour soi mais pour d'autres et toujours au nom de la nature, de l'amour ou du devoir maternel ».

De plus, les féministes ont relevé un transfert de cette oppression du secteur privé vers le secteur public : en effet, le travail rémunéré des femmes tend à être une extension de leurs tâches domestiques, comme enseigner aux enfants, prendre soin d'eux, faire le ménage, etc. Il reste encore souvent cantonné à un travail de soin (*care*) et/ou de service. Ainsi, de la même façon que le travail domestique des femmes est dévalué, leur activité au sein de la société l'est également. Cette division sexuelle du travail se retrouve dans l'ensemble des domaines et à l'échelle mondiale, avec des variantes au cours de l'histoire et selon les cultures (Mies 1986, Kergoat 2000).

La recherche de Spradley et Mann (1975), *The Cocktail Waitress. Woman's Work in a Man's World*, analyse le cas d'un bar où des rôles différents sont assignés aux hommes et aux femmes, et où une hiérarchie entre les rôles genrés se perpétue. Les serveuses de restaurant et de bar travaillent effectivement dans un domaine où s'opère le transfert des tâches de service aux personnes, les tâches dites « féminines », vers l'emploi. Elles servent et desservent les tables et sont « au service » d'une clientèle majoritairement masculine dans nombre d'établissements. Les hommes travaillent plus souvent dans des postes de responsabilité (gestionnaires, superviseurs ou même *bartender*). D'autres recherches se sont également penchées sur la

division sexuelle du travail et sur le harcèlement sexuel dans le milieu de la restauration et des bars (Berry 2007; Hall E., 1993a). La division sexuelle du travail demeure très ancrée dans les mentalités des travailleurs et travailleuses de restaurants et de bars, et ceci, en Amérique du Nord comme en Asie.

1.1.4. *Standpoint theory* ou théorie de la connaissance située

La *standpoint theory* complète l'approche « genre et développement » et permet une méthodologie de recherche pratique, éthique et à l'écoute des femmes, ce qui répond aux besoins et aux objectifs de la présente recherche.

La *standpoint theory* est généralement ancrée dans une perspective féministe matérialiste associée au féminisme radical qui reconnaît que les points de vue et expériences de chacune et chacun découlent des conditions matérielles d'existence spécifiques à un groupe donné et à un moment dans l'histoire (Ollivier et Tremblay 2000, 74). Selon Nancy Hartsock, Dorothy Smith, Nancy Harding et Patricia Hill Collins, cette perspective est nécessaire car le point de vue des opprimées présente une vision forcément moins partielle que celle des dominants. En effet, selon ces théoriciennes de la connaissance située :

Les conditions de vie matérielles de différents groupes sociaux non seulement structurent leur perception du monde, mais imposent également des limites à la compréhension qu'ils peuvent avoir des relations sociales. Si les conditions d'existence de deux groupes sociaux sont structurées de façon fondamentalement opposée, ces groupes auront aussi des visions du monde diamétralement opposées. La vision du monde du groupe dominant, qui s'impose à l'ensemble de la société, est nécessairement partielle et faussée. En tant que vision engagée, seule la vision du monde du groupe opprimé est en mesure de révéler la *véritable nature* des rapports sociaux de domination.

(Ollivier et Tremblay 2000, 74)

Cette théorie a plusieurs mérites : elle donne une voix aux groupes qui n'en ont pas, en l'occurrence ici celui des femmes; elle accorde de l'importance à leurs expériences et leurs points de vue et reconnaît là une forme de savoir; elle reconnaît ensuite le lien étroit entre la théorie et les luttes des opprimées, favorisant ainsi l'action et le changement social, paramètres fondamentaux du féminisme. De plus, elle ne parle pas au nom des autres mais les laisse s'exprimer.

Néanmoins, certaines auteures ont fait part des difficultés de travailler avec une telle épistémologie (Ollivier et Tremblay 2000; Hekman 1997). D'après Susan Hekman (1997), le premier obstacle à une telle approche consiste en la grande diversité de points de vue qui existe

à l'intérieur d'un groupe de femmes et cette fragmentation à l'infini des perceptions empêche « l'existence même d'un point de vue cohérent qui serait le propre de l'ensemble des femmes » (Ollivier et Tremblay 2000, 75). Cette fragmentation des regards est d'ailleurs l'un des défis majeurs pour une perspective féministe cohérente et unifiée. Le second consiste en l'impossibilité de faire une évaluation et de tirer une conclusion plus générale lorsqu'une telle multiplicité de points de vue existe à l'intérieur d'un même groupe de femmes (Ollivier et Tremblay 2000, 75-76).

À ces critiques, Patricia Hill Collins (1997, 375) répond :

First, the notion of a standpoint refers to historically shared, group-based experiences. Groups have a degree of permanence over time such that group realities transcend individual experiences. [...] Standpoint theory places less emphasis on individual experiences within socially constructed groups than on the social conditions that construct such groups. I stress this difference between the individual and the group as units of analysis because using these two constructs as if they were interchangeable clouds understanding of a host of topics, in this case, the very notion of a group-based standpoint. Individualism continues as a taproot in Western theorizing, including feminist versions.

(Collins 1997, 375)

Ainsi, pour Collins (1997) et pour plusieurs autres auteures (Smith 1997; Hartsock 1997, Harding 1991, 1997, 2003, 2006), il ne faut pas comprendre le groupe étudié comme une « famille » à laquelle chacun des membres aurait individuellement choisi de s'associer, mais bien comme un groupe social partageant une histoire et une oppression spécifique dans les relations de pouvoir.

A second feature of standpoint theory concerns the commonality of experiences and perspectives that emerge for groups differentially arrayed within hierarchical power relations. Keep in mind that if the group has been theorized away, there can be no common experiences or perspectives. Standpoint theory argues that groups who share common placement in hierarchical power relations also share common experiences in such power relations.

(Collins 1997, 377)

Smith et Collins reprochent à Hekman d'avoir mis de côté la portée des relations de pouvoir, annulant par le fait même la raison d'être de cette théorie et la possibilité d'expliquer les inégalités sociales (Hill Collins 1997, 376).

Malgré les obstacles soulevés plus tôt, il est possible d'élaborer des techniques pour prévenir et contourner les difficultés de cette théorie: la triangulation en est un exemple (voir la section « validité de l'étude » à la fin du chapitre). Par ailleurs, la présente recherche ne prétend pas à l'universalité et ses résultats concernent seulement des serveuses d'un quartier précis de

HCMV. Les serveuses partagent, en tant que groupe, des conditions de vie et de travail ainsi qu'une position dans la structure sociale qui comportent de grandes ressemblances; de plus, cette recherche reconnaît la diversité des perspectives parmi les serveuses elles-mêmes et dresse un portrait le plus fidèle possible des similitudes et des différences que peuvent vivre les serveuses de PNL.

Pour les fins de cette étude, il paraît pertinent et utile de s'appuyer sur les expériences et les acquis des jeunes serveuses. Ainsi, ce travail utilise une approche féministe qui se veut à l'écoute des femmes, qui reconnaît que celles-ci sont sources de connaissance, que leurs expériences et leurs acquis sont divers et qu'elles sont celles qui sont les plus aptes à nous faire comprendre leur réalité. L'épistémologie de cette recherche se situe dans la théorie critique et son approche, qui part du « point de vue » des jeunes serveuses à Hô Chí Minh Ville, se base sur la théorie de la connaissance située ou la *standpoint theory*. Plusieurs auteures qui adoptent la *standpoint theory* sont également associées à l'approche « genre et développement » et vice-versa. Dans le cadre de ce mémoire ces deux théories se complètent et se renforcent mutuellement.

1.1.5. Harcèlement sexuel

Le dernier concept important à définir est celui de harcèlement sexuel. En effet, les recherches qui portent sur les conditions de travail des serveuses font apparaître un problème très fréquent dans l'industrie du service : le harcèlement sexuel quotidien auquel les femmes font face (Berry 2007; Spradley et Mann 1975; Ryan 2002; Owings 2002).

La Commission des normes du travail du Québec définit le harcèlement sexuel comme :

une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.
(LNT, article 81.18)

D'après la Commission, le harcèlement sexuel peut notamment se présenter sous les formes suivantes (Plouffe 2009):

- des contacts physiques non désirés, tels que des attouchements, des pincements, des empoignades, des frôlements ;
- la sollicitation de faveurs sexuelles non désirée ;
- des commentaires inappropriés d'ordre sexuel, des remarques sur le corps de la victime ou sur son apparence, des plaisanteries qui dénigrent l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle de la victime ;

- des questions intimes ;
- des regards concupiscent, notamment dirigés sur les parties sexuelles de la victime ;
- des sifflements ;
- l’affichage de photographies pornographiques.

Aucune loi vietnamienne ne porte spécifiquement sur la discrimination ni sur le harcèlement sexuel. Les spécifications légales sur la discrimination sont éparpillées dans la Constitution de 1992 (amendée en 2001), le Code du travail (1994) et la Loi sur le mariage et la famille (2000). Selon ces différents textes légaux, la discrimination sur la base du sexe, de la race, de la classe sociale, de la religion ou des croyances est interdite. Mais il n’y a pas de définition officielle de la discrimination. De même, aucune loi vietnamienne ne définit le harcèlement sexuel. Par contre, le Code du travail interdit aux employeurs de s’adonner à des comportements dégradant la dignité ou l’honneur de leurs employées. Mais aucune directive ne spécifie la nature de ces comportements dégradants et le Code criminel vietnamien ne définit pas non plus clairement le harcèlement sexuel (Brown 2008).

Les prochaines sections présentent la question de recherche, les objectifs ainsi que l’approche méthodologique de l’étude de terrain à Hồ Chí Minh Ville.

1.2. Question de recherche et objectifs de l’étude

Le Việt Nam est un pays où les lois sont considérées comme neutres par rapport au sexe (*gender-neutral*); les femmes et les hommes sont égaux devant les lois vietnamiennes. Dans les faits, les inégalités entre les hommes et les femmes se perpétuent et il est tout à fait pertinent d’étudier les conditions de vie et de travail des serveuses dans une perspective d’analyse en « genre et développement ». Il existe d’ailleurs très peu d’informations sur ce groupe de travailleuses qui, pourtant, jouent un rôle considérable dans le développement d’une industrie de la restauration florissante.

La double question de recherche que je me pose est donc celle-ci : **Quelles sont les conditions de vie et de travail des jeunes serveuses de Phạm Ngũ Lão? Quelles tactiques et surtout quelles stratégies d’empowerment développent-elles pour se dégager un espace de pouvoir dans leur vie personnelle et particulièrement en milieu de travail où les rapports sociaux de sexe restent très inégalitaires?**

L'étude de terrain et l'analyse des données de ce mémoire ont pour objectifs de documenter : 1. l'identité des jeunes femmes travaillant comme serveuses dans les restaurants, les cafés et les bars de PNL – âge, lieu de provenance, origine sociale, niveau de scolarité, raisons à la base de leur décision de devenir serveuses; 2. leurs conditions de vie personnelle – logement, loisirs, famille, amitiés –, ainsi que leurs conditions de travail – horaires, salaire, moyen de transport, etc. 3. leurs aspirations à la fois professionnelles et personnelles; 4. les rapports sociaux de sexe qui affectent leur vie et leur travail de serveuses, ainsi que les stratégies développées par ces jeunes femmes pour se créer un espace de pouvoir (*empowerment*) au travail comme dans leur vie quotidienne.

Cette analyse a donc pour but de mettre en lumière les conditions de travail de jeunes serveuses à PNL, dans le district 1 de Hồ Chí Minh Ville. Cette recherche, qui se fonde à la fois sur l'approche « genre et développement » et la *standpoint theory*, veut donner une voix aux jeunes serveuses en partant de leurs expériences, de leurs acquis, de leurs vécus en tant que femmes et sources de connaissance. Ces femmes ont développé des techniques, tactiques et stratégies pour se débrouiller, faire face aux difficultés et surmonter les obstacles. D'une manière plus générale, cette recherche permettra de comprendre comment ce groupe de femmes, qui reste invisible et dévalorisé, participe au développement de l'industrie du tourisme et de la restauration et donc au développement économique du Việt Nam.

1.3. Approche méthodologique : une étude de terrain à Hồ Chí Minh Ville

1.3.1. Choix de la ville de HCMV et du quartier Phạm Ngũ Lão

Une recherche de terrain de quatre mois, de la mi-avril et à la mi-août 2008, a été effectuée à Hồ Chí Minh Ville, métropole économique, située dans le Sud du pays. Dès le départ, mon intérêt pour le Việt Nam et pour cette ville en particulier a été suscité par mon ascendance maternelle vietnamienne. Le choix de cette ville, la plus peuplée du pays avec ses huit millions d'habitants, s'appuie plus spécifiquement sur deux raisons principales : d'une part, la force d'attraction qu'elle exerce; en effet, son dynamisme économique mais aussi son nombre élevé d'institutions d'enseignement attirent beaucoup de jeunes des régions rurales environnantes en quête d'un meilleur avenir. D'autre part, son secteur informel a reçu peu d'attention en recherche; si plusieurs études sur ce secteur ont été réalisées au Việt Nam, la plupart,

notamment celles portant sur les marchandes ambulantes, l'ont été à Hà Nội, la capitale, située plus au nord du pays.

Quant au choix du quartier, il a été fait sur place après consultation avec le *Center for Research and Consultancy for Social Development* (CRCSD) de l'Université des sciences sociales et humaines (USSH). Il s'est arrêté sur le quartier de Phạm Ngũ Lão, d'une part, parce que le centre de recherche de l'USSH était intéressé par la réalisation d'une étude dans ce quartier où peu de recherches avaient été faites jusque-là et que ma connaissance de l'anglais a été perçue comme un avantage dans ce quartier où une partie importante de la clientèle des bars et des restaurants est étrangère. D'autre part, il aurait été plus difficile à la femme étrangère que je suis d'établir de manière sécuritaire des contacts dans les quartiers pauvres ou très pauvres de HCMV. Dans ces quartiers, la présence d'étrangers, surtout une présence répétée comme l'exige l'observation de la vie quotidienne, peut rapidement paraître suspecte. Les va-et-vient d'une femme étrangère s'adressant fréquemment aux jeunes serveuses auraient pu aussi représenter un danger pour celles-ci. Il faut également souligner que les femmes ne sont pas les bienvenues dans certains bars de ces quartiers, sans parler des *bia om*, ces petits bordels locaux dont l'accès leur est carrément interdit. À tout cela, s'ajoute encore un autre élément : le vietnamien parlé dans ces quartiers est nettement plus difficile à comprendre pour une personne ne possédant qu'une connaissance de base de la langue.

Phạm Ngũ Lão, par contre, présente plusieurs avantages pour une chercheuse étrangère. La langue parlée y est plus accessible à qui comprend et parle un peu le vietnamien. De plus, la présence de nombreux touristes fait en sorte que les serveuses et serveurs connaissent souvent un minimum d'anglais, ce qui m'a permis de converser avec les unes et les autres pendant les périodes d'observation. Par ailleurs, l'activité du quartier étant en grande partie axée sur les étrangers, la présence d'une chercheuse étrangère y passe davantage inaperçue et est plus facilement acceptée, même dans des bars de prime abord réservés aux hommes.

Les Saïgonnais nomment le quartier de Phạm Ngũ Lão : *Tây ballo* – *Tây* désignait auparavant les Français mais est devenu au fur et à mesure la désignation commune pour les Occidentaux; *ballo* fait référence aux sacs à dos de montagne qu'utilisent souvent les jeunes voyageurs, les *backpackers* comme les appellent les Vietnamiens. Le quartier est donc surnommé *Tây ballo* ou encore *backpacker area*, car la concentration de touristes de passage y est plus importante que

dans tout autre quartier de HCMV; la plupart des hôtels à prix abordables y sont d'ailleurs localisés.

Ce quartier est situé dans le district 1, très proche du riche centre-ville de HCMV, le quartier Đông Khởi. Le district 1 est le centre financier de Hồ Chí Minh Ville. On y trouve la plus forte concentration d'entreprises de services : grandes chaînes d'hôtels, grands centres commerciaux, bâtiments institutionnels et historiques (le bureau de poste central, le Palais de la Réunification, l'Opéra, etc.). À PNL une population vietnamienne pauvre et une autre plus aisée côtoient les expatriés et les touristes étrangers. La clientèle occidentale y a attiré beaucoup de petit-e-s commerçant-e-s, mais également des investisseurs vietnamiens, *việt kiều*¹ et étrangers qui voient là une source de profit. S'y retrouvent également un grand nombre de restaurants, de bars, d'hôtels, de spas, de clubs très divers, des plus chics – pour les étrangers – aux plus modestes attirant plutôt une clientèle vietnamienne mais que les étrangers aiment aussi fréquenter. Cette grande diversité d'établissements de restauration et de loisir sont concentrés dans les quelques rues les plus animées du quartier.

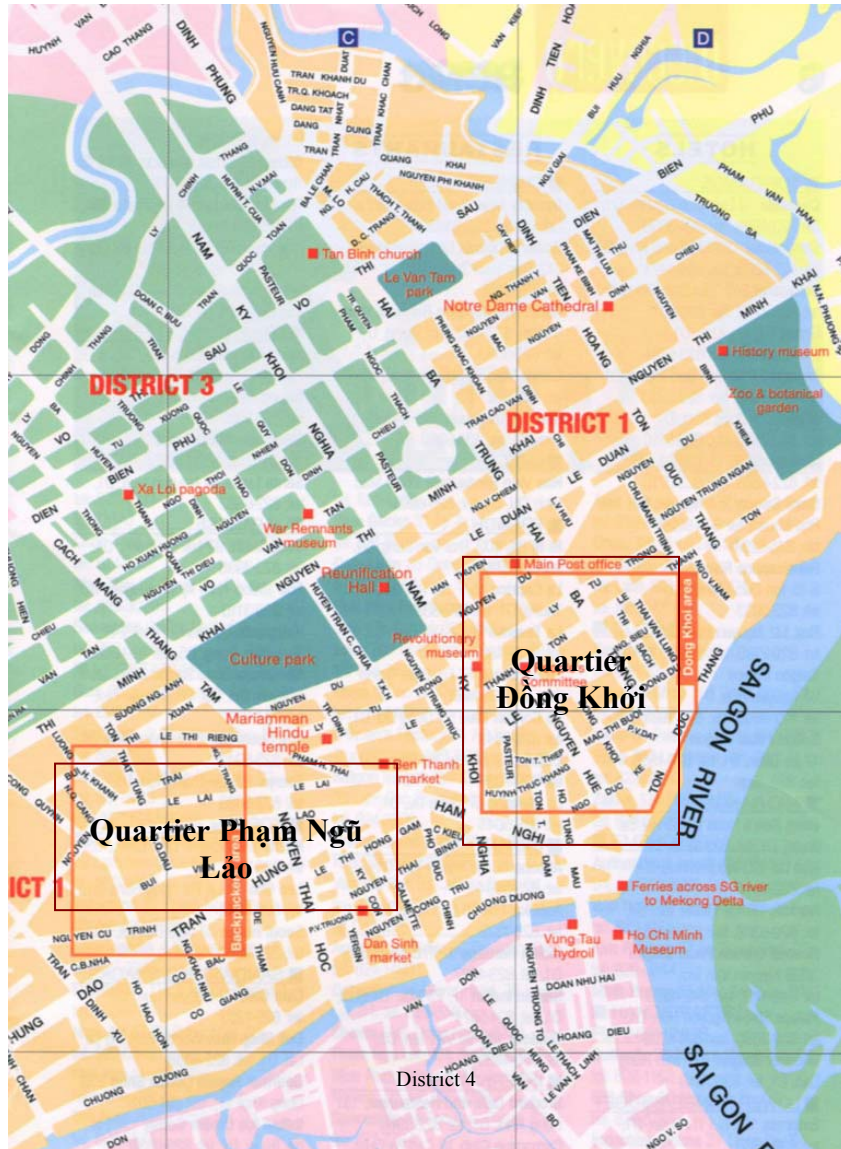
Phạm Ngũ Lão compte aussi deux marchés, le marché Bến Thành, qui attire beaucoup de touristes, et le marché Thai Binh, beaucoup plus petit, surtout fréquenté par des locaux et vendant principalement des fruits et des légumes. Les magasins de souvenirs, les agences de voyages, les marchand-e-s ambulante-s en tout genre – de fruits, de livres de voyage, de cartes, de montres, de lunettes de soleil, etc. – et les cireurs de chaussures abondent dans ce quartier qui offre de tout, pour tous les budgets, et qui est devenu, depuis une dizaine d'années, l'un des endroits les plus animés de Sài Gòn, de nuit comme de jour. En effet, les bars du quartier sont connus pour rester ouverts toute la journée et certains toute la nuit. La clientèle vietnamienne et étrangère y est nombreuse et diversifiée; touristes de passage, hommes d'affaire, expatriés et Vietnamiens riches et pauvres s'y côtoient dans un large éventail d'établissements, faisant de PNL un quartier très intéressant pour le sujet de notre recherche.

Pour clarifier l'emploi des termes Sài Gòn et Hồ Chí Minh Ville, il n'est pas inutile de signaler qu'en 1976, Sài Gòn, capitale du Sud-Vietnam, est devenue Hồ Chí Minh Ville lorsque le Nord et le Sud furent réunifiés au sein de la République socialiste du Việt Nam. Cependant, beaucoup de Vietnamiens continuent encore aujourd'hui d'utiliser le terme Sài Gòn, mais pour désigner le centre de Hồ Chí Minh Ville, c'est-à-dire principalement les districts 1 et 3. Hồ Chí Minh Ville,

¹ Personnes d'origine vietnamienne, nées au Việt Nam, qui résident maintenant dans un autre pays.

par contre, désigne l'ensemble des districts de la ville ainsi que ses banlieues. Dans ce mémoire j'utiliserai à la fois les noms Sài Gòn et Hồ Chí Minh Ville; d'abord parce que le quartier étudié se retrouve au centre de Hồ Chí Minh Ville, en plein Sài Gòn, ensuite parce que, comme je viens de le préciser, ces deux noms sont communément utilisés par les Vietnamiens. La carte ci-après présente Sài Gòn, le centre de HCMV, et les quartiers Phạm Ngũ Lão et Đồng Khởi.

Figure 1: Carte du centre de Hồ Chí Minh Ville (Sài Gòn) - (www.hochiminhhotels.net)



1.3.2. Techniques de collecte de données

Les techniques de collecte de données utilisées pour ce mémoire s'inspirent de la recherche de Spradley et Mann (1975). Spradley et Mann ont mené la première recherche qui a véritablement légitimé les serveuses comme groupe digne d'intérêt pour la recherche ethnographique et qui a démontré le bien-fondé et l'importance de se baser sur leurs expériences propres (et non sur celles des dominants). Cette recherche documente pour la première fois l'importance des rapports sociaux de sexe dans le contexte précis d'un bar et précise, dans son titre même, que les femmes serveuses se retrouvent immergées dans un monde d'hommes : *The Cocktail Waitress, Woman's Work in a Man's World*.

1.3.2.1. L'observation

Une fois arrêté le choix du quartier, l'observation a débuté dans différents établissements choisis pour refléter la diversité du quartier. Cette technique de collecte de données a été la première utilisée pour m'introduire dans le monde des serveuses du quartier et engager la discussion. Elle a joué un rôle crucial en permettant d'entrer en contact avec les jeunes serveuses et de développer avec elles un lien de confiance, en vue d'entrevues éventuelles.

L'observation a ainsi permis de découvrir le quotidien et l'environnement de travail des serveuses; d'identifier les différents groupes de personnes avec qui elles interagissent (propriétaires, managers, barmans, prostituées, clients vietnamiens ou étrangers, hommes ou femmes); d'observer les relations interpersonnelles en milieu de travail. Elle a aussi permis de distinguer les différents types d'établissements et de repérer leurs différences et leurs ressemblances.

Cette technique de collecte de données a permis de recueillir des informations qu'il n'aurait probablement pas été possible de recueillir autrement : événements inattendus, interactions inusitées, tactiques développées par les serveuses, réactions spontanées (celles des serveuses ou d'autres personnes de l'établissement) qui n'auraient peut-être pas été évoquées en entrevue.

L'observation s'est déroulée à des heures très diverses : le matin, l'après-midi, en soirée, de nuit. Durant les premières semaines du terrain, l'observation alternait entre ces différents moments de la journée; au cours des deux derniers mois, cependant, elle s'est surtout déroulée en soirée et la nuit. Cette évolution tient au fait que plus l'observation était tardive, plus elle

était riche. Certains comportements de la clientèle deviennent plus visibles tard le soir lorsque les bars se remplissent et que la consommation d'alcool augmente d'heure en heure. De plus, tard dans la soirée, de jeunes prostituées apparaissent aux coins des rues pour entrer ensuite dans certains bars à la recherche des clients. La présence de la prostitution dans ces établissements devient alors très apparente, affectant le travail des serveuses et les relations hommes-femmes qu'elles vivent au travail. Le dernier chapitre du mémoire examinera les effets de cette présence sur le travail des serveuses.

Les conversations avec différents types de personnes faisant partie de l'environnement de travail des jeunes serveuses ont enrichi les données recueillies. En outre, dans ce quartier touristique, les clients étrangers réguliers des bars où je faisais souvent de l'observation me parlaient spontanément, amenant un angle et des informations supplémentaires et scientifiquement utiles. Ainsi, tout au long de la recherche, la technique d'observation, ponctuée de très nombreuses discussions avec les serveuses, les serveurs, les managers, les clients et les habitants du quartier, a permis une triangulation des données recueillies par les entretiens et a contribué à leur validation. Un journal de terrain a également été tenu pendant toute la durée de la collecte de données pour garder en note de manière fiable l'abondance d'informations recueillies lors des observations.

1.3.2.2. Entretiens ouverts et semi-dirigés

Des entretiens ouverts et semi-dirigés ont été réalisés pour permettre l'expression libre du point de vue des jeunes serveuses, intégrer des informations imprévues et, surtout, éviter d'omettre des aspects importants de leur vie et de leurs conditions de travail. Une entrevue dirigée, centrée sur certaines questions seulement, peut facilement laisser passer sous silence certains éléments essentiels de la vie d'une serveuse. Les entretiens ouverts et semi-dirigés ont ainsi l'avantage de permettre aux jeunes femmes de faire ressortir ce qui les préoccupe réellement et ce qu'elles considèrent personnellement important, que ce soit par rapport à leur travail de serveuse ou à leur vie privée.

Toutes les entretiens ont eu lieu dans des endroits et à des moments choisis par les participantes. Pour assurer la confidentialité des informations et éviter de nuire aux jeunes femmes de quelque façon que ce soit, ces entretiens n'ont jamais été réalisés sur le lieu de travail. Les participantes ont toujours été contactées en personne, après leur travail. La longueur souhaitée des entretiens

était d'une à deux heures, mais dépendait de la disponibilité de chacune. Avec l'accord des participantes, certaines entrevues ont été enregistrées. La majorité des entrevues se sont étalées sur plusieurs rencontres. La plupart des participantes se sont montrées intéressées à continuer la discussion; l'étude s'est ainsi concentrée sur un plus petit nombre de personnes pour approfondir leur cas.

Neuf serveuses âgées de 19 à 32 ans ont été interviewées dans le cadre de cette étude; elles ont été rencontrées entre trois et dix fois chacune. Compte-tenu de ce petit nombre, il m'a été possible de suivre l'évolution de ces jeunes femmes pendant plusieurs mois, non seulement dans leur milieu de travail, mais aussi pendant les périodes de chômage et/ou de changement de poste et d'établissement qu'ont connues plusieurs d'entre elles.

Certaines difficultés ont été rencontrées lors du recrutement des participantes; ce qui jette d'ailleurs un éclairage intéressant sur les conditions de vie et de travail de ces jeunes femmes. Première difficulté rencontrée : le manque de disponibilité. Plusieurs serveuses demeuraient à la disposition de l'établissement 24 heures sur 24, tous les jours de la semaine. Plusieurs discussions ont été possibles avec ces serveuses, mais aucune entrevue en bonne et due forme n'a pu être programmée avec elles, car elles ne disposaient d'aucun temps libre. Autres difficultés : le roulement de personnel et la précarité de l'emploi dans la restauration à PNL. Beaucoup de serveuses ont en effet un emploi instable; cette instabilité s'est révélée une source de problème non négligeable lorsqu'est venu pour moi le temps de recruter des candidates pour les entrevues. Ainsi, une dizaine de serveuses avec qui un contact avait été établi ne travaillaient plus au même endroit quelques semaines plus tard et n'ont pu être recontactées en vue d'une entrevue. Toutefois, même si ces serveuses n'ont pu être interviewées formellement, des discussions informelles avaient eu lieu avec elles à plusieurs reprises à la sortie de leur travail ou au téléphone et ont permis de relever d'importantes informations à leur sujet. Tous ces problèmes, comme le montrera le chapitre 3, sont révélateurs des conditions de vie et de travail jonchées d'obstacles de ces serveuses.

Les serveuses étaient les informatrices principales de cette recherche. Toutefois, des rencontres avec plusieurs autres informatrices et informateurs ont permis une triangulation des informations. Ainsi, des séances de discussion avec des étudiant-e-s et des professeures du *Center for Research and Consultancy for Social Development* de l'USSH ont permis de vérifier et de valider les informations recueillies. Par exemple, quelques professeures du centre ayant

déjà travaillé sur des sujets connexes m'ont suggéré des pistes de recherche et ont ensuite confirmé mes résultats. De plus, quelques étudiant-e-s avaient également fait de l'observation dans des cafés et des bars d'autres quartiers. Leur apport m'a notamment permis de mieux distinguer les différents types d'établissements de l'industrie de la restauration et de discerner des aspects de la vie des serveuses qui auraient pu m'échapper à cause des différences culturelles. Le partage d'informations et de points de vue avec elles et eux a été très bénéfique. De plus, des discussions avec des étrangers et des Vietnamiens fréquentant le quartier ou y travaillant ont fourni des éclairages différents.

1.3.3. Considérations éthiques

Lors du premier contact avec une participante, je lui expliquais le sujet de ma recherche ainsi que les principes éthiques guidant celle-ci et je lui demandais un consentement verbal. J'ai utilisé le consentement verbal plutôt qu'écrit car la situation au Viêt Nam ne permet pas de demander l'accord écrit des participantes. En effet, ce n'est pas dans les habitudes de recherche vietnamienne que de faire signer les participant-e-s à une étude. De plus, la situation politique du pays et le faible niveau d'instruction de plusieurs des serveuses rencontrées auraient d'emblée créé de la méfiance à l'égard de toute signature. Il m'aurait été difficile d'expliquer aux participantes que je leur promets la confidentialité tout en leur demandant de signer un papier. Toutefois, un feuillet d'information reprenant ce qui avait été expliqué oralement et fournissant toutes les informations pertinentes au sujet de ma recherche (sujet de l'étude, déroulement, principes éthiques, etc.) était remis à chacune. Dans ce document, que je signais, je m'engageais auprès des participantes à mettre en pratique les grands principes éthiques de la recherche: respect de la confidentialité des données, consentement libre et éclairé de chaque participante et droit de chaque participante de mettre fin à tout moment à sa participation (voir annexe 1).

Pour assurer l'anonymat des participantes, toutes les informations nominales et les données collectées durant les entrevues ont été codées. Aucun nom réel de participante aux entrevues ou découlant des observations n'est utilisé dans ce mémoire; il en est de même pour leurs employeurs et les établissements où elles travaillent. Les entrevues qui ont été enregistrées l'ont été avec le plein accord des personnes concernées et je les ai fait écouter à celles qui le demandaient. Les enregistrements audio ont été soumis à la même codification que les données

d'entrevues. Dans ce mémoire et dans toute communication et publication éventuelles diffusant des résultats de recherche, les codes seront simplement remplacés par des pseudonymes.

Même si j'ai une connaissance de base du vietnamien, j'ai eu besoin de l'assistance d'une traductrice. Celle-ci est une étudiante en sciences sociales du *Center for Research and Consultancy for Social Development* de l'USSH de Hô Chí Minh Ville. Elle a été présente à la plupart des entrevues. Avant d'entreprendre celles-ci, je l'ai formée aux exigences éthiques en vue d'assurer la confidentialité des données et le respect de l'anonymat des participantes.

De plus, je me suis assurée de ne mettre aucune serveuse dans l'embarras. Dans de petits bars où les patrons supervisent les serveuses de très près et exercent une forte autorité sur elles, l'observation a été préférée à l'entrevue; cette observation a parfois été faite à partir d'un autre établissement (un café situé en face, par exemple), la configuration des lieux – étroitesse des ruelles et ouverture des établissements sur la rue – permettant une telle observation à distance. Des discussions informelles de cliente à serveuse ont été engagées seulement dans les établissements où la présence d'une femme étrangère n'était pas suspecte. Lorsqu'une telle présence pouvait soulever des questions, notamment dans certains bars que je soupçonnais être des bordels, je ne m'y suis présentée qu'avec un étudiant du CRCSD. Rares cependant sont les bars où je me suis interdit de faire de l'observation pour des raisons de sécurité.

1.3.4. Potentiel et limites de l'étude

J'ai développé du mieux possible ma connaissance du vietnamien avant d'entreprendre cette recherche; toutefois, pour éviter de perdre certaines subtilités du langage, une traductrice s'est avérée nécessaire. J'ai donc travaillé en étroite collaboration avec elle pour m'assurer que les traductions soient les plus fidèles possibles. Au fil des semaines et de l'avancement de l'étude de terrain, mon vietnamien s'est amélioré et m'a permis de discuter plus facilement et plus directement avec les serveuses.

Comme le souligne Martine David (2001, 41) : « La différence perçue dans les statuts sociaux entre l'intervieweuse et la participante [peut] influencer les réponses. » Pour contrer cette possible distorsion, j'ai pris soin de développer un lien de confiance avec les serveuses grâce à l'observation et à ma présence fréquente dans les établissements où elles travaillent. Ma traductrice et moi-même avons veillé au maintien du climat de confiance, notamment en laissant les participantes totalement libres de décider du lieu de l'entrevue et de l'utilisation de

l'enregistreuse. Mon attitude amicale, mon ouverture pendant les entretiens et l'appartenance à la même tranche d'âge sont autant d'éléments qui ont facilité les échanges. L'âge, en particulier, a grandement aidé à créer une complicité lors des entrevues; une différence d'âge marquée n'aurait pas manqué de s'inscrire dans la hiérarchie « aînée/cadette », qui influence fortement les relations quotidiennes au sein de la société vietnamienne. Cette hiérarchisation liée à l'âge et ses conséquences seront abordées plus en détail dans le prochain chapitre.

Le fait d'être étrangère et celui d'être une femme ont eu pour effet, dans mon cas, d'inciter plus de jeunes serveurs et serveuses à me parler durant mes observations, ces moments où j'étais une cliente. Le désir de beaucoup de jeunes de faire connaissance avec des étrangers m'a aidée à établir des contacts. Parce que je suis une femme, les serveuses osaient plus facilement me parler. De plus, parce que je suis d'ascendance vietnamienne et parle un peu la langue, j'ai été en mesure d'engager des conversations qui n'auraient pu l'être autrement, l'anglais de beaucoup de serveurs et de serveuses étant très rudimentaire. Le fait d'avoir déjà un pied dans la culture vietnamienne par ma famille a su rassurer plusieurs participantes aux entrevues.

1.3.5. Validité de l'étude

Au cours de l'étude de terrain, la triangulation de l'information a permis d'assurer la validité des données recueillies et la solidité de l'étude. Elle s'est faite par la conjugaison de différents moyens : discussions avec des professeures du centre de recherche de l'USSH et des chercheuses ayant déjà étudié le sujet; discussions également avec différentes informatrices : serveuses, clientes du quartier, marchandes ambulantes, etc.; consultation de multiples sources de données (dont celles de l'USSH); utilisation de différentes techniques de collecte de données (observations et entrevues) et recherche documentaire.

La validité de l'étude a été garantie également par le phénomène de saturation de l'information. Ce processus est fondé sur la répétition de « certains phénomènes, d'anecdotes significatives, d'attitudes largement exprimées et de segments particuliers de trajectoire de vie » (David 2001, 42). Lorsque la première étape de saturation a été atteinte, il a fallu « chercher systématiquement à la détruire » (Bertraux-Wiarne 1986, 28), c'est-à-dire chercher les cas qui remettent en question les représentations partielles que s'en fait le chercheur à partir des entretiens recueillis jusque-là. Par ailleurs, le fait d'être restée un certain temps sur le terrain a permis d'observer une évolution dans la vie de certaines serveuses, de connaître des parties

moins accessibles du quartier et d'y découvrir des femmes encore plus invisibles que ce que l'on aurait pu croire. Cela a permis d'ajouter des perceptions et des points de vues différents et assure un bon degré de saturation de l'information pour le quartier étudié.

Enfin, rappelons que cette étude ne prétend pas décrire les conditions de vie et de travail de toutes les serveuses vietnamiennes mais seulement celles d'un groupe de serveuses donné dans un quartier donné. L'éclairage projeté sur les serveuses de Phạm Ngũ Lão, dans le district 1 de HCMV, n'autorise donc pas la généralisation.

2. CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE VIETNAMIEN

2.1. Contexte géographique et historique du Viêt Nam

La République socialiste du Viêt Nam s'étend le long de la côte orientale de la péninsule indochinoise, en Asie du Sud-Est, et partage ses frontières avec le Cambodge et le Laos à l'ouest et la Chine au nord. Son territoire, qui ressemble à la lettre « S », s'étire en longueur sur 1 650 km, lui donnant un accès privilégié à la Mer de Chine méridionale ainsi qu'aux

Figure 2: Carte du Viêt Nam - www.asia-atlas.com/maps/vietnam-map.jpg



golfs du Tonkin et de Thaïlande. Le pays comprend deux grands deltas, celui du Fleuve Rouge au nord et celui du Mékong au sud, où se concentre une grande partie de sa population. Le relief du Viêt Nam est essentiellement montagneux et l'agriculture n'y occupe que 21% du territoire (Déry 2004).

Avec ses 86 millions d'habitants répartis sur ce petit territoire de 332 000 km², le Viêt Nam est le pays le plus peuplé de l'Asie du Sud-Est (UNICEF 2009, Badie et Didiot 2007). Environ 86% des habitants du pays appartiennent au groupe ethnique Kinh (Viêt); le reste de la population se divise en 53 ethnies officielles dont les plus importantes sont les Cham, les Khmers, les Dao, les Hoa, les Muongs et les Thaïs (BM, ABD, DFID et ACDI² 2006, 27; CDIC 2007, 146-147). Beaucoup de ces minorités continuent de parler leur langue, conservent leurs coutumes et leur identité culturelle malgré des siècles d'invasion (Trésor de la langue française au Québec – TLFQ 2008). La plupart résident sur le massif montagneux à la frontière de la Chine et du Laos au nord-ouest, ou encore sur les hauts plateaux du Centre et du Sud. Ces populations sont en général plus pauvres que le groupe majoritaire Kinh ; elles se trouvent souvent plus isolées et vivent dans des régions escarpées où l'agriculture de subsistance est ardue et a peu évolué depuis des siècles (TLFQ 2008).

La grande majorité des Vietnamiens sont bouddhistes (mahayana) mais la minorité catholique romaine, avec quelque sept millions de fidèles, demeure très importante malgré certaines pressions et persécutions de la part du régime communiste par le passé. Les quelques dizaines de milliers de descendants cham pratiquent l'hindouisme ou l'islam, et les peuples montagnards sont animistes (TLFQ 2008). Fondé au début des années 1920, le caodaïsme (de Cao Dai ou « palais suprême »), qui s'inspire à la fois du confucianisme, du taoïsme et du christianisme, a été très populaire dans les années 1950. Le confucianisme et le taoïsme en tant que religions sont en régression dans le pays bien que leur influence demeure (TLFQ, 2008). Le culte des ancêtres, expression de la piété filiale, est très largement pratiqué par les Vietnamiens qui le combinent à leur religion.

Tout au long de son histoire, le Viêt Nam a connu une longue série d'invasions. C'est vers les années 100 av. J.-C. que les Kinh (Viêt) émergent en tant que groupe ethnique distinct (Épain 2008, 32). Mais très rapidement le pays est envahi par son puissant voisin, la Chine, dont le

² Banque mondiale (BM). Banque asiatique de développement (BDA), Département pour le développement international du Royaume-Uni (DFID) et Agence canadienne de développement international (ACDI).

règne dura plus d'un millénaire (de 111 av. J.C. à 939 ap. J.-C.). L'afflux d'immigrants chinois à cette époque imprègne profondément la culture et les coutumes du Viêt Nam. Des milliers de mots chinois sont alors incorporés à la langue vietnamienne; ces mots sino-vietnamiens continuent d'être utilisés aujourd'hui (TLFQ 2008).

En 939 après J.-C., Ngô Quyền repousse les Chinois et fonde la première dynastie vietnamienne. En 980, après la reconnaissance du royaume de Cô Việt par la Chine, le règne des premières dynasties impériales débute et sonne le glas des droits des femmes. Le pays adoptant les structures féodales et mandarinales entre dans une période noire pour les femmes, qui deviennent véritablement la propriété de leurs maris. Elles perdent leur droit à l'héritage et à la propriété et n'occupent plus aucune place dans la structure de cette société alors très hiérarchique (David 2001). Les incursions des armées chinoises et mongoles continuent, mais les dynasties vietnamiennes les repoussent avec succès et annexent graduellement les territoires du Sud et finalement le delta du Mékong. C'est en 1757 que Sài Gòn est incorporé au pays et qu'à peu de chose près le Viêt Nam trouve ses frontières actuelles (Encyclopædia Britannica 2009).

Les Français arrivent en sol vietnamien en 1858; c'est le début de la colonisation française. En 1893, tout le Viêt Nam ainsi que le Cambodge et le Laos sont sous pouvoir colonial français qui nomme alors l'ensemble de ces territoires l'Indochine. Au début du XX^{ième} siècle, les mouvements nationalistes prolifèrent et en 1925 Hồ Chí Minh crée un mouvement qui deviendra l'ancêtre du Parti communiste vietnamien qui est au pouvoir aujourd'hui.

C'est pendant la colonisation française, en 1918, que paraît la première revue féministe, *Nữ Giới Chung* ou *La cloche du monde féminin*.

Figure 3: Page couverture de la 1^{ière} revue des femmes au Việt Nam *Nữ Giới Chung* – (http://www.danang.gov.vn/home/view.asp?id=61&id_tin=1107&kieu=in)



Cette revue, qui eut une durée de publication très courte (moins d'un an), a tout de même ouvert la voie à d'autres revues féministes qui lui emboîteront le pas une décennie plus tard. Certaines chercheuses remarquent que la grande lacune de ces revues et de leurs articles réside dans l'absence de solutions réalisables, d'actions et de revendications politiques. De plus, ces revues tentent toujours de concilier les rôles traditionnels confucéens de la femme mère et épouse avec les idées plus nouvelles d'égalité, qui commencent à se manifester ailleurs durant les années 1960, notamment en France (Pham Thi Quê 1993 citée dans David 2001, 15).

Pendant la Deuxième Guerre mondiale, la France, affaiblie, perd ses colonies en Asie. Le Việt Nam, alors administré par le gouvernement de Vichy, passe aux mains des Japonais. Hồ Chí Minh fonde en 1941 une alliance communiste nationaliste connue sous le nom de Việt Minh, qui coopère avec les Alliés. Le 2 septembre 1945, après la défaite du Japon et plus de 60 ans de colonisation, Hồ Chí Minh proclame l'indépendance du Việt Nam avec Hà Nội comme capitale. Mais la France refuse de reconnaître cette indépendance et cherche à réaffirmer son pouvoir sur le territoire vietnamien. L'insurrection conduite par le Việt Minh en décembre 1946, après le bombardement du port de Hải Phòng le mois précédent par la marine française,

marque le début de la première guerre du Viêt Nam. Ce n'est qu'en mai 1954, suite à la défaite de Điện Biên Phủ, que les Français reconnaissent l'indépendance du Viêt Nam. Par les Accords de Genève, qui visent à instaurer le retour à la paix, le Viêt Nam est coupé en deux par une ligne de démarcation au 17^{ième} parallèle dans l'attente d'élections générales. Ces élections n'auront jamais lieu et, pendant les 30 années suivantes, le Viêt Nam est divisé entre le Nord communiste et le Sud soutenu par les Français, puis par les Américains (Encyclopædia Britannica 2009; Vaïsse 2005, 103).

La deuxième guerre du Viêt Nam entre le Nord et le Sud éclate en 1962. Plusieurs centaines de milliers de soldats américains y participeront. En 1968, au Nouvel An lunaire, le Front populaire pour la libération du Sud du Viêt Nam et les troupes nord-vietnamiennes lancent « l'offensive du Têt » et frappent au cœur même des villes du Sud, ébranlant le régime sud-vietnamien (Vaïsse 2005, 104). Hồ Chí Minh meurt l'année suivante. La guerre continue de faire rage, mais le désengagement progressif des troupes américaines s'amorce. Sous la pression de plus en plus forte de l'opinion publique américaine (surtout estudiantine) et dans un contexte international changeant – l'heure est alors à la normalisation des relations avec la Chine –, le président américain entreprend de retirer son pays d'un conflit sans issue. Signés en janvier 1973, les Accords de Paris consacrent la fin de la présence des troupes américaines en sol vietnamien et débouchent sur la vietnamisation de la guerre. Deux ans plus tard le régime du Sud est défait; Sài Gòn tombe aux mains des communistes le 30 avril 1975. En 1976, à l'occasion de la réunification du Nord et du Sud, Sài Gòn devient Thành phố Hồ Chí Minh (Hồ Chí Minh Ville) et le pays devient officiellement la République socialiste du Viêt Nam (Encyclopædia Britannica 2009).

L'invasion du Cambodge par le Viêt Nam en décembre 1978, qui a conduit à la chute du régime khmer rouge de Pol Pot, accentue l'isolement du pays, qui n'est plus soutenu que par son mentor communiste, l'Union soviétique. L'aide chinoise et occidentale est stoppée; cet embargo a des effets dévastateurs sur la population vietnamienne qui vit une situation de quasi-famine et est confrontée à une hyperinflation (Packard 2006, 4, 16). Ce n'est qu'après la fin de la Guerre froide, à la toute fin des années 1980, et les Accords de paix de Paris qui, en 1991, donnent autorité à l'ONU pour superviser le cessez-le-feu, le désarmement des factions rebelles et l'organisation d'élections au Cambodge, que beaucoup de pays occidentaux rétablissent leurs liens politiques et économiques avec le Viêt Nam (Encyclopædia Britannica 2009).

Le Viêt Nam est l'un des rares pays encore gouverné par un régime communiste. Ce régime autoritaire est contrôlé par un parti unique, le Parti communiste vietnamien, qui a la haute main sur l'ensemble des décisions à tous les niveaux gouvernementaux (local, provincial et national). Des élections à l'intérieur du Parti ainsi qu'un système très complexe de régulation entre les différentes chambres et comités assurent une discipline de Parti tout en permettant un renouvellement de ses hauts dirigeants (CDIC 2007, 140-142).

Après plusieurs décennies de guerre, le Viêt Nam est aujourd'hui en pleine période de mutation, celle du *đổi mới* (rénovation ou réforme économique). La prochaine section présente brièvement un portrait économique depuis cette ouverture du pays et un état des lieux des rapports sociaux de sexe dans la société vietnamienne contemporaine.

2.2. Société en pleine transformation

Depuis la mise en place officielle de la réforme économique *đổi mới* au milieu des années 1980, le Viêt Nam connaît de profonds changements tant au niveau économique que social. En effet, les changements que vit le pays sont loin d'être uniquement économiques ; ils touchent de nombreux autres secteurs et la société vietnamienne se transforme rapidement.

Déjà au plan démographique, le pays a connu un bouleversement profond. En effet, il est passé de 48 millions d'habitants en 1975 à 82,5 millions d'habitants en 2003, se classant au 13^{ième} rang des pays les plus peuplés, bien avant la Thaïlande ou la Malaisie (Badie et Didiot 2007). Aujourd'hui, la population du Viêt Nam est estimée à un peu plus de 86 millions d'habitants et on pense qu'elle continuera d'augmenter rapidement pour atteindre les 96 millions d'habitants en 2015, malgré une politique de contrôle des naissances (UNDP 2008, UNICEF 2009). Le taux annuel de croissance démographique est passé de 3,1% dans les années 70 au niveau actuel de 1,4% environ et il continue de régresser (Long *et al.* 2000; UNDP 2008).

Durant les dernières décennies, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes dans ce pays ravagé par les nombreux conflits du passé. En 1994, elles représentaient encore 53,2% de la main-d'œuvre totale du Viêt Nam (Long *et al.* 2006, 6). Toutefois, si les femmes demeurent plus nombreuses parmi les générations plus âgées, qui ont connu la guerre, il n'en va plus de même pour les jeunes générations; la tendance s'est inversée chez les jeunes âgés de 0 à 18 ans (UNICEF 2008).

Le dynamisme contemporain du pays et la rapidité des transformations culturelles peuvent en partie s'expliquer par la jeunesse de sa population, dont un peu plus de 35% ont moins de 18 ans, selon les statistiques de l'UNICEF (2006).

2.2.1. Portrait économique du Viêt Nam depuis le *đổi mới* ou la réforme économique

La transition d'une économie calquée sur le modèle soviétique vers une économie de marché s'est faite graduellement. Même si l'embargo qui a suivi l'invasion du Cambodge a ralenti la mise en place de la réforme, le Viêt Nam se redresse rapidement après ces années d'isolement qui prennent fin en 1991 avec les Accords de paix de Paris sur le Cambodge : son taux de pauvreté passe de 58% en 1993 à 29% en 2002, dépassant largement l'un des huit objectifs du millénaire de l'ONU (Packard 2006, 4). Depuis lors, l'ouverture du pays au marché mondial a permis une croissance économique rapide et soutenue, avec un taux de croissance du PIB élevé, soit 7% par année en moyenne (The Economist 2009; UNDP 2008).

Avant la réforme, certaines règles s'étaient déjà assouplies, dans le domaine de l'agriculture par exemple, permettant dès 1979 l'utilisation du système des contrats. C'est en 1986, lors du 6^{ième} congrès du Parti, que le gouvernement décide d'adopter une approche plus radicale pour « rénover » le système économique et politique et ouvrir le pays aux investissements étrangers. Trois ans plus tard, le prix du riz s'y ajuste à celui du marché mondial et, en seulement un an, le Viêt Nam, jusque-là importateur de riz, devient un pays exportateur. Aujourd'hui, le Viêt Nam est le 2^{ième} pays exportateur de riz au monde, après la Thaïlande, mais ceci n'empêche pas les riziculteurs vietnamiens de demeurer très pauvres (FAO 2004a; 2004b, 46; OCDE et FAO 2005, 32; Hông 2009).

En 1993, une nouvelle loi sur les droits à la terre change radicalement la politique communiste du pays dans ce domaine. Jusque-là, le gouvernement, seul véritable propriétaire des terres, les louait à leurs occupants pour un nombre d'années déterminé. La loi de 1993 sur les droits de propriété permet désormais aux Vietnamiens d'hériter d'une terre, de la louer, de la transférer, de la vendre ou de l'utiliser comme garantie de prêts (Long, Lê, Truitt, Lê, Nguyễn, 2000, 13). Toutefois, même si cette loi permet aux deux époux d'être propriétaires, les *Land Use Contract* (LUC) ou contrats d'usage de la terre n'autorisaient, jusqu'à tout récemment, l'inscription que d'un seul nom de propriétaire. La femme se retrouvait alors souvent sans terre en cas de divorce et, conséquemment, sans accès au système de crédit, qui exige la présentation d'un tel contrat

comme garantie. Ce phénomène était d'autant plus marqué qu'au Viêt Nam les jeunes femmes vont vivre dans la ville ou le village de leur mari après le mariage (Long *et al.* 2000, 14). Mais en 2000, la Loi sur le mariage et la famille a été révisée; elle stipule maintenant que le nom des deux époux doit être inscrit sur le LUC, permettant du même coup aux femmes d'avoir accès non seulement à la terre mais aussi au crédit (Packard 2006, 11).

La réforme initiale (1986-1993) réussit à stimuler les investissements privés qui se concentrent principalement dans les grands centres urbains. Les investissements proviennent surtout des centres économiques environnants, tels que Taïwan, Hong Kong, Singapour, le Japon et la Corée du Sud; ils bénéficient aux grandes villes du Nord et du Sud (Hà Nội et HCMV) et aux villes à grand potentiel touristique (Hải Phòng, Hạ Long, Đà Nẵng et Nha Trang). Ces investissements importants et soudains ont favorisé les migrations des ruraux vers les grands centres. Durant cette période, le Viêt Nam réduit de moitié le nombre d'entreprises étatiques; les efforts pour privatiser les 6 000 entreprises étatiques restantes ont cependant beaucoup diminué par la suite (Long *et al.* 2003, 5). Durant la deuxième phase de la réforme économique (1994-2000), l'ouverture qui avait caractérisé les années antérieures marque le pas (Packard 2006). Le gouvernement renationalise plus d'une centaine d'entreprises par crainte de perdre son emprise sur les décisions économiques du pays (The Economist 2009; Long *et al.* 2000, 5).

En 1998, la crise monétaire asiatique qui a débuté l'année précédente freine l'expansion économique du Viêt Nam. La valeur du đồng chute de 17% et le taux de croissance du PNB ralentit à 3,8%, selon certaines sources, 5,8%, selon d'autres (Packard 2006, 25). Celui-ci continue de décroître l'année suivante (Long *et al.* 2000, 7). Il ne faudra pas six mois après le début de la crise pour qu'une large part des investisseurs étrangers se retirent, le pays perdant alors plusieurs milliards de dollars avec le ralentissement soudain de son économie (Long *et al.* 2000, 6-7). Pour redresser la situation, le gouvernement vietnamien investit massivement dans les infrastructures publiques, notamment dans la construction d'une autoroute traversant le Viêt Nam du nord au sud. Il se porte aussi au secours de plusieurs projets importants, dont la construction de l'aéroport de Hà Nội, d'un hôtel de luxe et de raffineries de pétrole. Toutes ces dépenses alourdissant la dette vietnamienne, le gouvernement coupe alors massivement dans les secteurs de la santé et de l'éducation, ce qui touche durement les femmes qui, avant la crise, représentent 50% des employés dans les entreprises gouvernementales, 62% dans le secteur de la santé et 76% dans celui de l'éducation (Long *et al.* 2000, 7).

La réforme économique et cette crise monétaire sans précédent en Asie ont vu les coopératives agricoles s'effondrer, les services publics être coupés et les salaires des employés baisser. L'augmentation des coûts de garderie et des soins aux enfants incita beaucoup de femmes à retourner travailler à la maison (BIT 2000). De plus, les mises à pied massives ont eu un effet dévastateur sur le pouvoir économique de beaucoup de femmes. Plusieurs études laissent entendre que leur situation économique serait pire au début des années 2000 qu'avant la crise et qu'elles auraient été touchées beaucoup plus durement que les hommes (Long *et al.* 2003, 8). Les tendances montrent également que les jeunes femmes migrantes se retrouvent dans les postes les moins bien payés et qu'elles sont les plus vulnérables à la pauvreté.

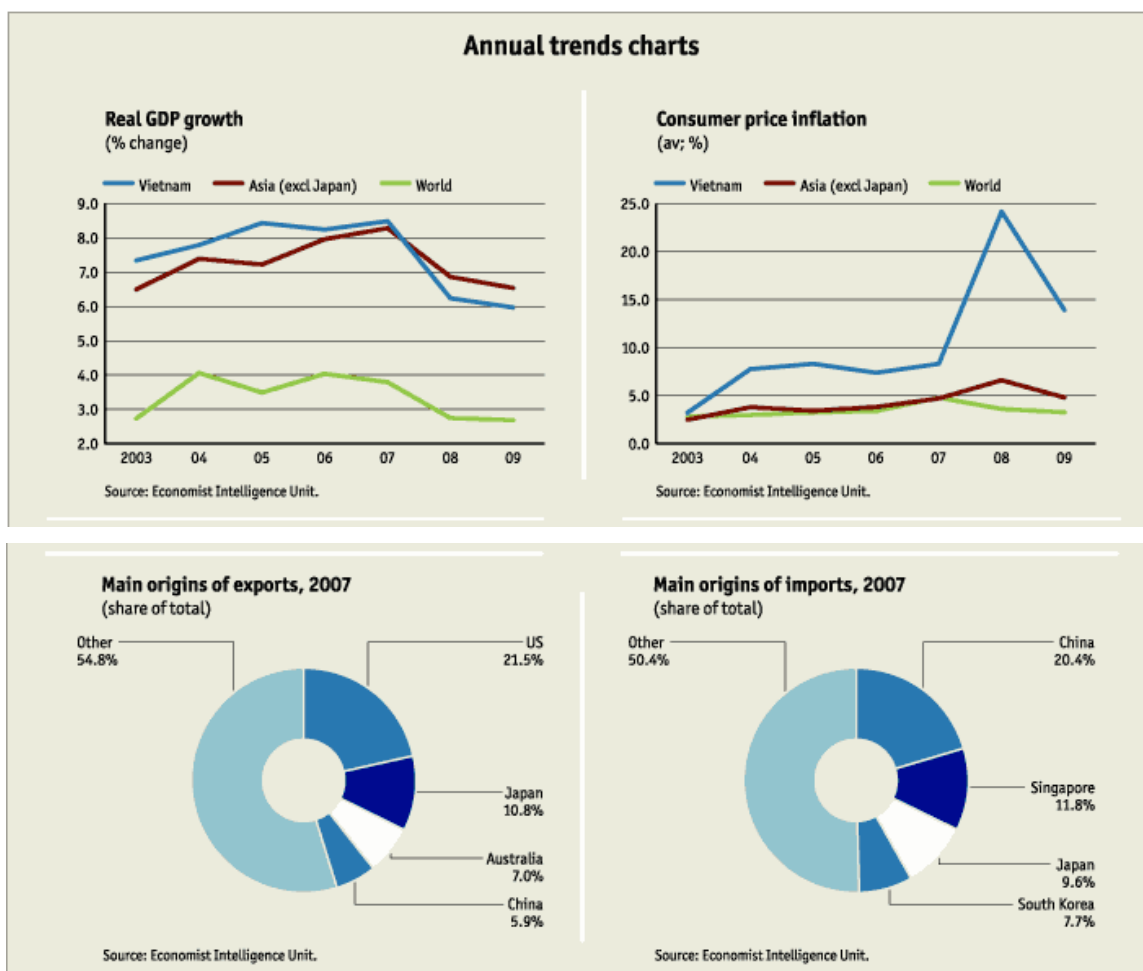
Depuis les cinq dernières années, le Viêt Nam occupe une place exceptionnelle en Asie, avec un développement économique rapide et un taux de croissance très élevé, proche de celui de son voisin chinois et de l'Inde (Packard 2006, 4; Banque mondiale 2008b, 2008c; CIA Factbook 2009). D'ailleurs, la construction d'immeubles, de centres commerciaux et de tours à bureaux et d'appartements de luxe modifie de mois en mois le paysage urbain, particulièrement celui de la métropole économique, HCMV. La valeur des propriétés du centre de Sài Gòn ne cesse d'augmenter. Plusieurs propriétés du centre de la ville se vendent déjà plusieurs millions de dollars. Ceci ne s'est pas fait sans entraîner des problèmes : pendant mon étude de terrain, plusieurs bidonvilles ou quartiers pauvres trop proches du riche centre de la ville ont été « nettoyés ». Par exemple, le long de la rivière Bền Nghé, de grands panneaux métalliques délimitent aujourd'hui le terrain d'un ancien bidonville (le quartier pauvre du district 3 à la frontière du riche district 1), rasé quelques mois plus tôt. Des ouvriers de la construction y travaillent jour et nuit pour construire des tours à bureaux et des condominiums. Les populations ont été expulsées ou relocalisées en périphérie et, aux dires des voisins du bidonville rasé, elles n'ont reçu que de faibles indemnités.

En janvier 2007, le Viêt Nam accède à l'Organisation mondiale du commerce, devenant le 150^{ième} pays membre (OMC 2008). En 2008, le taux d'inflation annuel a fait un bond phénoménal (voir la figure 3) passant de 8% à 24% en moins d'un an (The Economist 2009; Pham N. 2008). Durant l'été 2008 (au moment de l'étude de terrain), le prix des denrées de base, dont le riz, et celui de l'essence ont grimpé de manière fulgurante, avec de graves conséquences pour les populations les plus pauvres et vulnérables (Vietnam News 2008a;

2008b). Début 2009, l'inflation a commencé à baisser et devrait se stabiliser autour des 14%, ce qui demeure encore très élevé (The Economist 2009).

La crise économique qui débute fin 2008 n'a fait qu'aggraver la situation économique du pays, touchant surtout les populations pauvres. Le taux de croissance du pays atteindra 3,5% plutôt que les 8% visés par le gouvernement au début de l'année 2008 (The Economist 2009; CCIC 2007, 61).

Figure 4: Portrait économique du Viêt Nam. Source : The Economist 2009 (<http://www.economist.com/COUNTRIES/Vietnam/index.cfm>)



La réforme introduite par le *đổi mới* ne touche pas seulement le domaine économique. Les changements dans la société vietnamienne, tant en ce qui a trait aux rapports sociaux de sexe qu'aux valeurs et à l'identité culturelle, sont rapides et sans précédent. La prochaine section remet en contexte les rapports sociaux de sexe au Viêt Nam, avec un bref rappel historique de la

participation politique des femmes jusqu'à nos jours et une vue d'ensemble des changements depuis le début de la réforme.

2.2.2. Femmes et rapports sociaux de sexe dans la société vietnamienne contemporaine

Depuis le début de la réforme économique en 1986, le Viêt Nam a fait beaucoup de progrès en matière de bien-être de sa population. Aujourd'hui, le pays se classe au 114^{ième} rang des 179 pays pour l'Indice de développement humain (IDH) du PNUD (2008), soit parmi les pays ayant un IDH moyen. De plus, des efforts soutenus de la part du gouvernement ont réussi à réduire certaines inégalités entre les hommes et les femmes; les dernières données disponibles classent le Viêt Nam au 96^{ième} rang pour l'Indice sexospécifique du développement humain (ISDH). Le Viêt Nam se retrouve ainsi devant le Laos, le Cambodge, l'Inde, le Myanmar mais derrière la Chine, les Philippines, la Thaïlande et bien loin derrière le Japon, la Corée du Sud et Singapour (PNUD 2008). Le Viêt Nam est tout de même l'un des pays de la région de l'Asie de l'Est ayant fait les progrès les plus marqués ces vingt dernières années (BM *et al.* 2006, 11). Il reste que les inégalités entre les hommes et les femmes demeurent importantes dans beaucoup de sphères de la société. Les sections suivantes présentent le contexte contemporain des rapports sociaux de sexe dans les domaines de la participation politique, de l'éducation, du marché du travail, de la santé reproductive et des relations de couple.

2.2.2.1. Participation politique des femmes

En 1930, année de fondation du Parti communiste, la première association nationale de femmes voit le jour. L'Union des femmes du Viêt Nam est créée par Minh Kai et plusieurs autres femmes du Parti. Au départ, l'Union des femmes a pour objectif de mettre en avant les demandes des femmes en vue de répondre à leurs besoins pressants : soins aux enfants, services communautaires et sanitaires, éducation, etc. Même si quelques chercheuses déplorent les limites de ces demandes et l'absence de luttes concrètes contre l'oppression des femmes, il reste que ce groupe unique en son genre a permis de donner une voix aux femmes qui jusque-là n'en avaient pas.

Les communistes ont rapidement reconnu que la force de travail et de combat des femmes était nécessaire à la libération du pays (Long *et al.* 2000, 9). Dans la première moitié du XX^{ième} siècle, les mouvements de femmes au Viêt Nam réclamaient pour les femmes le droit de

participer à la sphère publique, de meilleures conditions de vie et davantage de droits au sein de la relation conjugale. La « question des femmes » est reprise par les nationalistes communistes; c'est ainsi que pendant la guerre contre les Américains les femmes deviennent une figure symbolique de la libération du pays (Long 2000, 9; Mies 1998, 188). Comme on le constate dans d'autres luttes de libération, une certaine égalité entre hommes et femmes est acceptée, en partie par crainte que les demandes des femmes ne détournent l'attention de l'objectif de libération et d'unité nationale (Mies 1998, 188-189; Enloe 1990, cité dans Long *et al.* 2000, 9).

En 1945, année de la proclamation de l'indépendance du Viêt Nam, Hồ Chí Minh affirme, dans un discours célèbre, que l'édification du socialisme sans l'émancipation complète de la femme serait une création inachevée (David 2001). Les années suivantes se révélèrent cruciales pour les droits des femmes : la Constitution de 1946 abolit la polygamie et les mariages forcés; par la suite, les femmes deviennent des membres actifs au même titre que les hommes dans les coopératives agricoles; puis, elles obtiennent le droit de vote (Packard 2006, 11; PNUD 2006). En 1986, la Loi sur le mariage et la famille établit l'égalité des droits entre les époux et affirme que la participation aux tâches ménagères et économiques au sein du foyer familial doit être égalitaire (Packard 2006, 11; David 2001, 16). Aujourd'hui la constitution du pays affirme l'égalité des femmes et des hommes en tous domaines, économique, politique et familial, et les lois ne différencient pas les femmes et les hommes (*gender-neutral laws*) (Packard 2006, 11).

En 1998, un décret du gouvernement (décret N° 163) précise que l'Union des femmes doit être consultée lors des discussions et des prises de décision, à tous les niveaux de gouvernement et pour tous les programmes concernant les femmes et les enfants. Cependant, beaucoup d'études démontrent que ce décret est utilisé dans un sens très étroit et que l'Union des femmes est rarement consultée (UNDP 1996, cité dans Long *et al.* 2000, 27). Il demeure qu'avec plus de treize millions de membres, l'Union des femmes du Viêt Nam s'impose comme la principale et la plus influente organisation représentant les Vietnamiennes (Union des femmes du Viêt Nam 2005).

Dans le domaine de la représentation politique des femmes aux différents niveaux de gouvernement, le Viêt Nam est nettement en avance par rapport aux autres pays de la région. Les avancées sont cependant en dents de scie. En 1975, les femmes représentaient 32% des membres de l'Assemblée nationale, mais avec la mise en place du *đôì mòi* et la suppression des quotas obligatoires, la représentation des femmes à l'Assemblée chute à 10% en 1992.

Aujourd'hui, le Viêt Nam reste le pays de la région de l'Asie-Pacifique où le parlement national compte le plus de femmes. Le taux de représentation des femmes, qui fluctue autour des 26%, classe le Viêt Nam au 18^{ième} rang mondial (BM *et al.* 2006, 23-24, 32; PNUD 2007). Cependant, les femmes n'occupent que 13,5% des postes les plus élevés du Parti, bien au-dessous des 25% visés par le gouvernement (BM *et al.* 2006, 32; NCFW 2006). Actuellement, le Comité central du Parti ne compte qu'une dizaine de femmes parmi ses 160 membres et le Bureau politique, issu du Comité central, n'en compte aucune parmi ses 15 membres (AAFV 2006). Finalement, dans les ministères, la présence de femmes à des postes clés dépend du caractère des ministères. Absentes dans les ministères de la Défense et de la Sécurité publique, elles sont davantage présentes (13%) dans les ministères à caractère économique et plus encore (40%) dans les ministères à caractère social : Affaires sociales, Culture, Éducation.

2.2.2.2. Santé reproductive et relations de couple

En seulement quelques décennies, des progrès considérables ont été faits dans le domaine de la santé reproductive : la mortalité des femmes liée à la grossesse ou à l'accouchement ainsi que celle des nouveaux nés ont considérablement baissé. Le ratio de mortalité maternelle (liée à la naissance ou à la grossesse) est aujourd'hui de 57 décès pour 100 000 naissances (UNICEF 2009a), alors qu'il était de 207 décès pour 100 000 naissances dans les années 1990 (OMS 2005). Quant au taux de mortalité infantile (enfants de moins d'un an), il est passé de 56 pour 1 000 naissances en 1990 à 13 pour 1 000 naissances en 2007 (UNICEF 2009a).

Les campagnes pour le planning familial ont longtemps été dirigées vers les femmes, alors que plusieurs études montrent que, dans les couples vietnamiens, ce sont les hommes qui décident des moyens de contraception et du nombre d'enfants (Long *et al.* 2000, 11, 23). Le gouvernement vietnamien a été l'un des premiers à instaurer une politique de limitation des naissances encourageant fortement ou obligeant les couples, selon les époques, à n'avoir qu'un ou deux enfants (Scornet et Duong 2005 2 ; Long *et al.* 2000, 23). Ceci a provoqué une baisse drastique du taux de fécondité, qui est passé d'une moyenne de 6,7 naissances par femme dans les années 1970 à seulement 2,3 naissances par femme au début des années 2000 (UNDP 2005) ; aujourd'hui il est estimé à 2,2 (UNICEF 2009a). Les femmes vivant en milieu urbain surtout, et dans une moindre mesure celles vivant en milieu rural, se marient de plus en plus tard. Ce phénomène n'est pas sans lien avec leur niveau d'éducation qui augmente d'année en

année. D'autres études montrent que le nombre de femmes célibataires ou divorcées est également en hausse (NCFAW et GSO 2006, 48).

L'importance de la virginité des femmes non mariées est encore très ancrée dans la mentalité vietnamienne et le sentiment de honte lié aux relations sexuelles avant le mariage est très présent chez les jeunes femmes mais aussi chez leurs parents, leur famille et leurs professeurs (Long *et al.* 2000, 26). Cette honte reliée à la sexualité prémaritale serait l'un des facteurs qui décourageraient beaucoup de jeunes femmes de se procurer des condoms ou d'autres moyens de contraception par crainte d'être stigmatisées. Plusieurs études révèlent qu'au sein des couples ce sont encore très largement les hommes qui décident de tout ce qui a trait à la sexualité; les femmes déclarent ressentir un manque de contrôle sur leur vie sexuelle. Dans la société, la sexualité des hommes est perçue comme « allant de soi » et le taux d'infidélité chez les hommes est élevé (Long *et al.* 2000, 26; David 2001).

Depuis les années 1960, l'avortement est légal au Viêt Nam. En 1998, l'ONU estime qu'une femme vietnamienne se fait avorter en moyenne 2,5 fois au cours de sa vie (Long *et al.* 2000, 22; UNDP 2008). Le Viêt Nam a ainsi l'un des taux d'avortement les plus élevés au monde. Ceci est la conséquence directe du refus de la grande majorité des hommes de porter le condom, du prix élevé de la pilule contraceptive et du fait que la responsabilité d'une grossesse non désirée est portée par la femme (Long *et al.* 2000, 22-23; OMS 1999). De plus, la préférence pour les garçons reste bien présente, même si les couples plus jeunes le disent de moins en moins ouvertement. Cette préférence est due entre autres aux valeurs confucianistes ainsi qu'au culte des ancêtres, qui exige qu'un fils soit présent aux funérailles des parents pour qu'ils puissent passer dans la prochaine vie. Les chiffres montrent clairement un déséquilibre quant au nombre de naissances de garçons et de filles. Entre 1999 et 2004, certains recensements mettent de l'avant des chiffres variant entre 106 à 113 naissances de garçons pour 100 naissances de filles dépendant des régions recensées (Wells 2005, 5; NCFAW et GSO 2006, 43, 47). Aujourd'hui, au niveau national, l'UNFPA estime à environ 110 naissances de garçons pour 100 naissances de filles (UNFPA 2009); ces chiffres grimpent à 120 garçons pour 100 filles dans certaines zones rurales (UNFPA 2009; Chau 2009; AFP 2009), ce qui suggère très clairement des avortements sélectifs en faveur des garçons. L'ONU dénonce ce phénomène, qui se rapproche de plus en plus de ce qui se passe en Chine (Erlet 2006; Johnson 2005), mais ce n'est que tout récemment que le gouvernement vietnamien a reconnu l'existence du problème

(NCFAW et GSO 2006, 43, 47; Erlet 2006, UNFPA 2009). L'accès de plus en plus facile aux ultrasons pour déterminer le sexe du fœtus et aux cliniques d'avortement dans les grandes villes serait un des facteurs qui expliqueraient l'écart entre le nombre de naissances de filles et de garçons.

De plus, à cause du manque d'éducation sexuelle dans les familles et les écoles, les femmes sont plus à risques de contracter une infection transmissible sexuellement et par le sang (ITSS). L'utilisation très rare du condom (certaines sources avancent qu'en 1997 seulement 4% des hommes déclarent utiliser le condom), celle très répandue chez les femmes du stérilet comme moyen de contraception (Long *et al.* 2000, 43; David 2006), ainsi que l'infidélité très fréquente chez les hommes augmentent les risques, pour les femmes vietnamiennes, de contracter le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) et de développer le syndrome d'immunodéficience acquise (SIDA) (David 2006). Autre facteur de vulnérabilité pour les femmes : les programmes gouvernementaux de sensibilisation au VIH/SIDA laissent de côté les femmes mariées. À cela s'ajoute le fait que la plupart d'entre elles se pensent à l'abri de cette maladie, la croyance générale voulant que seules les femmes de « mauvaises mœurs » (prostituées et droguées) soient à risque (David 2006; Long *et al.* 2000).

Dans le domaine des tâches domestiques, les inégalités restent très prononcées. Les études montrent que les femmes s'occupent de la très grande majorité des tâches ménagères et domestiques, alors qu'elles passent autant de temps que les hommes à travailler pour soutenir financièrement leur famille. En milieu urbain, les femmes consacrent en moyenne six heures par jour aux tâches domestiques, les hommes 1,5 heure. En région rurale, l'écart est encore plus prononcé : 7,5 heures en moyenne pour les femmes, 30 minutes pour les hommes (Packard 2006, 10). De plus, leur devoir de fille (*dutiful daughters*) et de femme les rend responsables des soins aux aînés et aux enfants.

Traditionnellement, ce sont les femmes (l'épouse ou la belle-mère de cette dernière comme le veut la coutume si le couple vit avec la mère du mari) qui sont en charge de gérer le budget du ménage. Mais beaucoup notent que cette tâche devient un fardeau, car le mari conserve le pouvoir décisionnel sur la manière de dépenser l'argent (Long *et al.* 2000, 12).

Finalement, l'alcoolisme et la violence conjugale sont des phénomènes répandus dans de nombreux foyers, comme le démontrent plusieurs études (Nguyễn et Lê 2006; NCFAW 2006b,

45). Selon le Comité national pour l'avancement des femmes (*National Committee for the Advancement of Women – NCFAW*), les cas de violence domestique, de violence physique et sexuelle à l'encontre des femmes et des enfants sont à la hausse; parallèlement, on peut supposer qu'avec l'amélioration des droits des femmes et les changements de mentalité de plus en plus de femmes auront le courage de dénoncer ces agressions.

2.2.2.3. Femmes, éducation et marché du travail

Dans le domaine de l'éducation, le Viêt Nam se classe loin devant les pays de l'Asie du Sud-Est et la plupart des PEMD. Plusieurs mesures gouvernementales ont été prises en ce domaine, mesures qui ont eu pour effet d'augmenter le taux d'alphabétisation des filles et leur fréquentation scolaire, réduisant ainsi l'écart entre filles et garçons (BM *et al.* 2006; Packard 2006, 4; NCFAW et GSO 2006, 58-59). En 1997, les garçons complétaient en moyenne 5,8 années de scolarité alors que les filles n'en achevaient que 3,4 (Long *et al.* 200, 13). Le Viêt Nam, avec un taux d'alphabétisation de 95% chez les jeunes hommes de 15 à 24 ans et de 94% chez les jeunes femmes de la même tranche d'âge (UNICEF 2009a), se démarque de beaucoup d'autres PEMD. Aujourd'hui, le taux de fréquentation scolaire est de 94% au primaire et de 78% au secondaire tant pour les filles que pour les garçons (UNICEF 2009a). Par contre, ce taux est nettement plus faible parmi les minorités ethniques³, en particulier pour les filles. Par exemple, chez les femmes h'mongs et thaïs le taux d'alphabétisme est de 30% et 63,5% respectivement, alors qu'il est de plus de 86% chez les femmes de la majorité kinh (NCFAW et GSO 2006, 44). En outre, les stéréotypes sexuels persistent dans les manuels scolaires à tous les niveaux d'éducation. Par exemple, dans un livre du secondaire 4 (*grade 9*), l'homme est représenté comme un directeur d'entreprise, un scientifique renommé, un professeur d'université ou un médecin; la femme, quant à elle, est la mère d'un fils séropositif, une jeune fille qui a des relations sexuelles prémaritales, une jeune femme qui ne rembourse pas ses dettes, une jeune femme malheureuse qui se marie trop tôt, une jeune femme qui travaille illégalement (BM *et al.* 2006, 28).

Autre fait inquiétant, le niveau de qualification chez les femmes est beaucoup plus faible que chez les hommes. Beaucoup moins de femmes que d'hommes fréquentent l'université et les

³ Notons que la plupart des enfants des minorités ethniques parlent d'abord la langue de leur groupe ethnique, qui peut être une langue parlée seulement. Le vietnamien est leur deuxième, voire leur troisième langue. Le gouvernement interdit l'apprentissage de leur langue maternelle à l'école; seul le vietnamien est utilisé comme langue d'apprentissage du primaire à l'université. Ceci pose un véritable problème d'apprentissage pour ces jeunes (TLFQ 2009).

écoles spécialisées, elles se retrouvent donc désavantagées par rapport à leurs collègues masculins lors de leur recherche d'emploi (BM *et al.* 2006, 39). Ceci relègue les femmes non qualifiées à des postes moins bien rémunérés et souvent physiquement très pénibles. Sans compter que les injustices persistent en milieu de travail; des rapports de plusieurs institutions internationales dénoncent le fait que même les emplois gouvernementaux exigent parfois davantage des femmes que de leurs collègues masculins (BM *et al.* 2006, 40).

Ainsi, bien que le Viêt Nam ait l'un des pourcentages de femmes sur le marché du travail parmi les plus élevés au monde, les inégalités persistent et de nouvelles se développent dans la foulée de la réforme économique (BM *et al.* 2006, 38). En effet, la structure du marché du travail change rapidement : en 1995, 71% des femmes ayant un emploi travaillaient dans le secteur agricole et 18% dans celui des services ; ces taux sont respectivement à moins de 57% et plus de 25% aujourd'hui (BM *et al.* 2006, 38). En région urbaine, plus de femmes que d'hommes travaillent dans les domaines du textile et de l'alimentation (Packard 2006, 7). Les femmes ont plus tendance à être employées dans le secteur informel et les hommes dans le secteur « formel » souvent mieux rémunéré (McDonald 1994, Banque mondiale 1998 cités dans Long *et al.* 2003, 10). Les femmes vietnamiennes sur le marché du travail gagnent en moyenne 71% du salaire des hommes (Long *et al.* 2000; UNDP 2008) et, entre 1996 et 2005, le taux de chômage était 31% plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes (UNDP 2008).

Les entreprises préfèrent employer des hommes plutôt que des femmes car ces dernières « coûtent plus cher » à cause des frais qu'entraînent, le cas échéant, les congés de maternité (Packard 2006, 11). Autre désavantage pour les femmes : beaucoup d'annonces spécifient le sexe de la personne désirée; or, les femmes sont plus souvent sollicitées pour des postes relevant du domaine des services et les hommes pour des postes de responsabilité (BM *et al.* 2006, 39). Le gouvernement a fait certains efforts pour améliorer les chances des femmes d'accéder à des postes décisionnels mais, comme plusieurs rapports le démontrent, il reste encore beaucoup à faire à cet égard (BM *et al.* 2006; Packard 2006). Le rapport *Viêt Nam : Country Gender Assessment*, produit en partenariat par la Banque mondiale, le Département pour le développement international du Royaume-Uni, la Banque de développement de l'Asie et l'Agence canadienne de développement international, recommande au gouvernement d'accorder une attention particulière à la lenteur et au caractère aléatoire des progrès relativement au nombre de femmes accédant à des postes décisionnels (BM *et al.* 2006, 11).

Par ailleurs, l'ouverture du Viêt Nam, comme toute mutation, porte avec elle des effets indésirables. Ainsi, la société est-elle désormais face à des standards de consommation « à l'occidentale » ; ceci a certains effets négatifs à la fois sur le mode de vie des Vietnamiens et sur les aspirations de nombreux jeunes. On remarque que plusieurs s'endettent pour acquérir un téléphone cellulaire, une moto, un lecteur MP3, etc. On note également un accroissement des inégalités au sein de la population et entre les régions, avec l'accentuation du clivage entre le monde rural et le monde urbain. La pauvreté des régions rurales, qui frappe plus durement les femmes, pousse de plus en plus de jeunes à migrer vers les grandes villes pour y chercher un emploi. La section suivante présente la spécificité des femmes dans le phénomène des migrations rurales-urbaines, qui s'est fortement accentué durant la dernière décennie.

2.2.3. Migrations rurales-urbaines

La migration n'est pas un phénomène nouveau au Viêt Nam ou en Asie du Sud-Est, loin de là. Les guerres du siècle dernier ont obligé beaucoup de Vietnamiens à fuir vers des régions plus sûres ou vers d'autres pays (Dang, Goldstein et McNally 1997, 314). Mais, depuis le *đổi mới*, la migration a pris un autre visage : la cadence s'est accélérée et de plus en plus de femmes migrent pour des questions économiques (Adger, Kelly, Winkels, Huy et Locke 2002, 360).

Près de 73% des Vietnamiens vivent toujours en région rurale et se concentrent pour une large part dans les deltas (Badie et Didiot 2007, 393) ; mais on constate aujourd'hui une forte augmentation de la population dans les grands centres urbains et surtout les trois grandes villes du pays : Hồ Chí Minh Ville, Hà Nội et Đà Nẵng. Ainsi, en seulement une dizaine d'années, les deux premières ont connu une croissance démographique fulgurante, HCMV passant de quatre millions à plus de sept millions d'habitants et Hà Nội, de deux à six millions d'habitants⁴ selon les résultats préliminaires du recensement de 2009 (GSO 1999; *Statistical Office of HVMV* 1999; Hồ Chí Minh Ville 2009; République Socialiste du Viêt Nam, recensement 2009⁵). Fait de prime abord étonnant, même si le taux de fécondité est beaucoup plus élevé à la campagne, les villes se peuplent plus rapidement que les régions rurales (Adger *et al.* 2002, 361). La

⁴ Notons qu'en août 2008 Hà Nội s'élargit de plus de 13 km² pour englober les huit municipalités environnantes, qui sont alors annexées à sa région métropolitaine (Vietnam Net, 2009).

⁵ Il s'agit là des chiffres officiels du gouvernement du Viêt Nam. Certaines sources, déjà au début des années 2000, avançaient les chiffres de huit millions d'habitants pour Hồ Chí Minh Ville et de six millions pour Hà Nội (Long *et al.* 2000, 6). Les recensements officiels sous-estiment souvent le nombre d'habitants dans les centres urbains du Viêt Nam. Ceci est dû au fait que les migrants illégaux et ceux détenant un permis temporaire KT3 ou KT4 ne sont pas comptabilisés dans les recensements ; or, ils représenteraient plusieurs millions de personnes.

croissance économique rapide des grandes villes vietnamiennes, alimentée par les investissements étrangers et un secteur privé en pleine effervescence, fait de celles-ci des pôles attractifs pour les populations en quête d'une vie meilleure. En effet, la pauvreté frappe plus durement les régions rurales, bien que celles-ci aient connu une croissance économique assez forte et stable durant les dernières années. Les disparités entre mondes rural et urbain s'accroissent et la majorité des populations vivant sous le seuil de la pauvreté demeurent à la campagne (Long *et al.* 2000; Niimi *et al.* 2008; Packard 2006, 1). En 2004, le GSO (GSO 2004 cité dans VASS 2006, 18) établit le taux de pauvreté en milieu rural à 25%; ce pourcentage reste élevé mais constitue une nette amélioration par rapport à 1993, alors que le taux de pauvreté était de 66%. Selon l'UNICEF, ces chiffres sont sous-évalués; le taux de pauvreté en milieu rural s'établirait plutôt à 44,9% en 2009. En milieu urbain, ce taux serait de 18,3%. La situation est donc nettement meilleure en ville que dans les campagnes (UNICEF 2009b).

L'exode rural s'est accru avec l'essor économique urbain; celui-ci exerce un pouvoir attractif puissant sur les populations des régions périphériques. D'autres facteurs, cependant, ont contribué à l'accroissement de la mobilité de la population. Ainsi, la loi foncière de 1993, en changeant radicalement les droits d'accès à la terre et à la propriété, donne davantage de flexibilité aux ruraux et augmente leur mobilité. Autre facteur qui pousse de nombreux ruraux à quitter leurs campagnes : l'incapacité d'y trouver un travail ; avec la croissance de la population et l'amélioration des technologies utilisées en agriculture, les campagnes sont incapables d'absorber toute la nouvelle main-d'œuvre disponible. Enfin, l'érosion du contrôle gouvernemental sur les déplacements des populations, notamment celle du système d'enregistrement des migrants dans les villes, a rendu possible des mouvements de population jusque-là fermement contrôlés par les autorités (Adger *et al.* 2002, 360). En effet, jusqu'au milieu des années 1990, le gouvernement communiste contrôlait très strictement la mobilité des populations, interdisant les migrations rurales-urbaines, encourageant au contraire les migrations urbaines-rurales et celles entre municipalités rurales ; il cherchait ainsi à éviter l'exode rural et à équilibrer la répartition des ressources et l'utilisation du territoire (Niimi, Pham et Reilley 2008, 2). Les migrations organisées par les autorités étaient donc les plus communes, alors qu'aujourd'hui les migrations sont devenues un phénomène plus spontané (Niimi *et al.* 2008, 2).

2.2.3.1. Système d'enregistrement des migrants

Le système d'enregistrement des migrants évoqué ci-dessus est complexe; il compte quatre niveaux de permis, les deux premiers (KT1 et KT2) étant des permis permanents et les deux autres (KT3 et KT4), des permis temporaires :

1. KT1 – le ou la migrante est enregistré-e dans son district de résidence;
2. KT2 – le ou la migrante n'est pas enregistré-e dans son district de résidence, mais dans un autre district ou une autre province;
3. KT3 – le ou la migrante possède un permis temporaire pour une période de six mois ou plus;
4. KT4 – le ou la migrante possède un permis temporaire pour une période de moins de six mois.

(UNFPA et GSO 2006, 13; Niimi *et al.* 2008, 14)

Des statistiques récentes montrent qu'une proportion grandissante des personnes qui migrent le font sans papiers légaux, alors qu'il y a quelques années quasiment toutes le faisaient légalement à travers le système des registres (UNFPA et GSO 2006, 1). Dans une enquête sur la migration menée en 2004 par le Bureau général des statistiques du Viêt Nam (*General Statistics Office* – GSO) et le Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA), 97% des personnes qui avaient migré en 1999 avait un permis, tandis qu'en 2004 ce chiffre baissait à 90%. Toutefois, ces deux organismes reconnaissent que ces chiffres sont très difficiles à estimer. Ainsi, d'autres études avancent que la population de HCMV compterait 15% de migrants illégaux (Thanh 2002 cité dans UNFPA et GSO 2006). En 1998 déjà, le ministère du Travail, des Invalides de guerres et des Affaires sociales (MOLISA) estimait à trois millions les travailleurs clandestins dans les grandes villes (Long *et al.* 2000, 36) ; depuis la situation s'est aggravée.

Selon l'enquête de 2004 de l'UNFPA et de la GSO, quasiment la moitié des migrants sans permis déclaraient se trouver dans cette situation, faute d'avoir pu obtenir un permis. D'autres déclaraient n'avoir pas fait de demande de permis car ils pensaient se déplacer pour une courte période et ensuite retourner chez eux. Cette enquête rapporte que parmi les 4 998 migrants interrogés qui possédaient un permis, 67% détenaient un permis temporaire de type KT4 et 23% de type KT3; seulement 2,5% détenaient un permis de type KT1 et 7,4%, de type KT2 (UNFPA et GSO 2006, 18)⁶. Ainsi, la très grande majorité des migrants enregistrés n'ont que des permis temporaires. Or, ce type de permis impose des limites très contraignantes en matière d'emplois

⁶ Ces chiffres sous-estimeraient la proportion de migrant-e-s détenant des permis temporaires car, distribués par les polices de quartier, ces permis sont souvent très difficiles à comptabiliser (UNFPA 2006).

formels, de service de santé, d'accès à la propriété ou au crédit, d'ouverture d'un commerce ou d'une autre entreprise (Banque mondiale 1999 citée dans UNFPA et GSO 2006, 13).

Beaucoup de migrants détenant des permis temporaires vivent dans des conditions plus difficiles que ceux possédant des permis permanents. Ils se retrouvent en périphérie, dans les banlieues où les infrastructures en eau potable et en assainissement des eaux usées sont inexistantes. Dans les villes, un certain nombre de ces migrants et migrantes vivent près des rivières (la Rivière Rouge à Hà Nội, la Rivière Sài Gòn à HCMV), là où les moustiques et la malpropreté sont sources de nombreux problèmes de santé (UNFPA et GSO 2006, 13).

L'UNFPA fait remarquer que, pour beaucoup de migrants et de migrantes, les conditions de logement se détériorent dans leur lieu de destination (UNFPA et GSO 2006, 2) et que, contrairement à ce que l'on pourrait penser, les personnes sans permis ne connaissent pas des conditions pires que celles ayant des permis temporaires KT3 ou KT4 (Niimi *et al.* 2008, 14 ; UNFPA et GSO 2006, 37). Ceci montre que les permis temporaires ne protègent pas les migrant-e-s ; au contraire, les limites que ces permis imposent à leurs détenteurs les rendent tout aussi vulnérables que les migrants et migrantes sans papiers.

Même si le contrôle s'est relâché au cours des dernières années, les migrantes et migrants non enregistrés sont illégaux aux yeux des autorités et conséquemment sans véritables droits. Ceci les place en position de vulnérabilité par rapport à leurs employeurs et à leur famille d'accueil (UNFPA et GSO 2006, 13). De plus, ils perdent l'accès aux emplois du secteur formel et à plusieurs services publics.

La migration des femmes présente certaines spécificités. La section suivante en fournit un aperçu.

2.2.3.2. Femmes et migrations

Au Viêt Nam, depuis longtemps, les femmes ont une plus grande probabilité que les hommes de migrer de manière permanente, du fait qu'au mariage elles partent vivre dans le lieu de résidence du mari. Les hommes, quant à eux, ont toujours eu davantage tendance à migrer de manière temporaire pour des emplois saisonniers (Long *et al.* 2000, 15). Aujourd'hui, les migrantes sont souvent jeunes et célibataires (Long *et al.* 2000, 16). Un sondage effectué en 1999 à HCMV rapportait que plus de 52% des migrants avaient moins de 25 ans et que 50%

étaient des femmes (Trần et Nguyễn 2008, 2). Les femmes migrantes travaillent plus que les femmes non migrantes et plus que les hommes. Ainsi, les migrantes sur le marché du travail travaillent en moyenne 61 heures par semaine ; les femmes non migrantes, 52,5 heures et les hommes migrants, 56,9 heures. De plus, elles le font pour un salaire considérablement plus bas (Long *et al.* 2000, 16) : en 2004, les migrantes gagnent en moyenne 839 000 đồng (51 \$US) par mois, tandis que les migrants gagnent 1 105 000 đồng (67 \$US); parmi les non-migrants, la différence de salaire entre les femmes et les hommes est moins marquée (UNFPA et GSO 2006, 4, 37) : ainsi, les femmes non migrantes gagnent en moyenne 1 141 000 đồng (69 \$US) par mois et les hommes, 1 280 000 đồng (78 \$US) (UNFPA 2006, 37). Même si leurs salaires sont les plus faibles, la plupart des femmes migrantes déclarent mieux gagner leur vie dans leur nouveau lieu de résidence (UNFPA 2006 et GSO, 4). Il faut aussi souligner que les migrantes, bien que gagnant moins que les migrants, soutiennent davantage leurs parents restés à la campagne (Pfau et Long 2008, 11, 16). Certaines études indiquent qu'environ la moitié des migrantes leur envoient de l'argent, soit en moyenne entre 17 et 30% de leur salaire (GSO et NFCAW 2006 ; Niimi 2000, 5). Ceci suggère que les liens familiaux et l'accomplissement de leur devoir de jeunes filles persistent même avec la mobilité et la distance.

En ce qui a trait à l'occupation des jeunes dans leur nouveau lieu de résidence, la proportion de jeunes aux études est plus élevée chez les hommes migrants que chez les femmes, tandis que davantage de femmes travaillent comme aides ménagères et familiales (UNFPA et GSO 2006, 3). De plus en plus de migrantes se retrouvent dans le secteur des services : employées dans les petits commerces, aides ménagères et familiales, etc. En règle générale, plus la personne possède un haut niveau d'instruction, plus grandes sont ses chances d'avoir un contrat de travail. Notons tout de même que la proportion de migrantes qui travaillent sous contrat est plus élevée que celle des migrants, bien que les femmes migrantes soient en moyenne moins instruites que ces derniers; ceci s'explique par le fait que les migrantes sont plus souvent employées par les compagnies étrangères dans les zones franches (*Export Processing Zones - EPZ*). Alors que 87% des personnes travaillant pour de grandes compagnies étrangères travaillent sous contrat, seulement 3% des migrant-e-s interrogés ont déclaré avoir un contrat dans les petites entreprises (UNFPA et GSO 2006, 3).

Les recherches mettent en évidence le fait que les migrantes plus que les migrants dépendent de leur réseau social à leur nouveau lieu de destination. Ceci a souvent pour effet de contraindre

les femmes à migrer vers les lieux où résident déjà des frères ou des sœurs, des parents ou de la famille. Ainsi, les femmes sont-elles souvent moins libres que les hommes de choisir leur destination ; ceci serait dû au fait que la société perçoit encore la migration des femmes comme risquée : « While internal migration is increasing, this movement is still considered to be a risk, hence more social controls are placed on the migration of women than men » (Long *et al.* 2000, 16).

Beaucoup de recherches montrent ainsi que les personnes migrantes, et en particulier les femmes, sont plus vulnérables que les résidents et résidentes d'une ville (UNFPA et GSO 2006, 2-3). Les jeunes migrantes font ainsi face à de nombreux obstacles supplémentaires sur un marché du travail où le sexisme, les stéréotypes et la culture hiérarchique du pays accentuent les difficultés à se trouver un emploi stable et bien rémunéré. En arrivant à leur lieu de destination, ces jeunes femmes perdent leur réseau social, même si elles s'y retrouvent souvent avec de la famille plus ou moins lointaine ou encore chez des amis ou des connaissances de la famille. Les emplois qu'elles trouvent sont mal rémunérés, pénibles et appartiennent généralement au secteur informel. Certaines études s'attardent même sur le lien existant entre la migration des jeunes femmes et la prostitution (Long *et al.* 2000, 16 ; Trân et Nguyễn 2008, 4) : la pauvreté des jeunes migrantes, leur perte de réseau social ajoutées à leur méconnaissance de la grande ville et parfois même à leur illégalité sur les lieux de migration sont autant de facteurs de risques propices au recrutement de ces jeunes femmes dans des réseaux de prostitution. La prochaine section dresse un portrait du secteur informel, de son importance dans les PEMD et de la situation particulière des femmes qui s'y retrouvent en grand nombre.

2.2.4. Femmes et secteur informel

C'est l'Organisation internationale du travail qui a utilisé pour la première fois le vocable de secteur informel, observant, pendant une mission au Kenya en 1972, qu'un nombre très important de travailleur-e-s pauvres dans les régions urbaines œuvraient hors des secteurs formels de l'économie (OIT 2000, 2002). En 2002, un autre rapport de l'OIT (2002, 8), sur le secteur informel en Asie, le définissait ainsi :

Despite variations in terminology, conceptual understanding of the sector converges towards a definition of an entity that has official non-status, lacks solid legal status, and is unprotected or unregulated by state institutions. Often these attributes arise because of its small size. For example, for many, the very small nature of their enterprises simply denotes the 'precariousness' of their means of living, whereas for others 'informality' may be a strategy to avoid regulation and control, economize on costs, or avoid taxes. The latter

gives rise to the informal sector's questionable legal status. The institutional non-coverage may be due to the precarious nature or simply the state machinery's inadequacy in extending the arm of regulation or protection.

Canagarajah et Sethuraman notent qu'effectivement une petite proportion des petites entreprises de ce secteur seraient en fait capables d'assurer à leurs employé-e-s des salaires et une protection sociale tels que stipulés par les standards du marché du travail de leur pays, mais qu'elles choisissent plutôt de « se réfugier » dans ce secteur parce qu'elles y trouvent un avantage financier. Elles expliquent également que la dichotomie apparente entre le secteur formel et le secteur informel ne correspond pas toujours à la réalité, surtout dans les PEMD où les petites entreprises peuvent être partiellement reconnues et légales. Les lois étant parfois assez floues et leur mise en application assez souvent laxiste, le secteur informel très hétérogène des PEMD peut inclure des activités dont le degré d'informalité varie grandement (Canagarajah et Sethuraman 2001, 6).

Le secteur informel est devenu essentiel pour l'économie des PEMD (OIT 2000, 2002). Il est difficile d'obtenir des données précises sur la place qu'occupe ce secteur, mais déjà en 1996 certains auteurs estimaient que les travailleur-e-s de ce secteur représentaient plus de 50% de la main-d'œuvre en Asie et généraient entre 40 et 60% du Produit Intérieur Brut (PIB) de la région (Amin 1996, cité dans Pham 2001, 12). Pour sa part, l'OIT estime, en 2002, que le secteur informel compte entre la moitié et les trois-quarts des emplois non agricoles dans les PEMD et avance le chiffre de 65% pour l'Asie.

Les personnes qui se tournent vers ce secteur et continuent d'y travailler le font par manque de capital, d'éducation ou de possibilité d'emploi dans le secteur formel. Malgré la charge de travail à laquelle elles sont soumises, leur revenu demeure généralement plus faible que celui qu'elles gagneraient dans le secteur formel, ce qui réduit d'autant leurs possibilités d'améliorer leur niveau de vie (BIT 2001, 3). Les activités du secteur informel répondent souvent à des besoins de survie, s'adaptent aux conjonctures locales et rapportent peu. En effet, ces activités économiques ne sont pas bien intégrées au reste de l'économie et souffrent d'un manque de productivité, de qualification, de technologie et de capital (BIT 2001, 4).

Les femmes, particulièrement les migrantes, se retrouvent en très grand nombre dans le secteur informel. Elles représentent en effet une large part des travailleur-e-s de ce secteur. Selon l'UNICEF, 60% des femmes dans le monde ne travaillant pas dans le domaine de l'agriculture

travaillent dans le secteur informel (BIT 2001, 30). Les femmes représenteraient, selon les régions, de 60% à 80% des personnes travaillant dans ce secteur (BIT 2001, 5). Nombre d'entre elles sont jeunes et la majorité sont pauvres. Dans les grandes villes des régions en développement, telle que Hô Chí Minh Ville, ces jeunes femmes travaillent notamment comme marchandes ambulantes, ouvrières dans de petites entreprises de sous-traitance ou serveuses dans les nombreux restaurants, cafés et bars.

Les économies en transition, telles celles du Viêt Nam et de la Chine, ont connu une augmentation très importante de leur secteur informel depuis les années 1980. Les mises à pied massives par les entreprises d'État et les institutions étatiques – résultats des programmes d'ajustement structurel mis de l'avant par le FMI et la Banque mondiale – suivies de la crise économique asiatique de 1997 ont généré un taux de chômage sans précédent dans ces pays (BIT 2000). Les recherches de la Banque mondiale montrent que les travailleur-e-s sans emploi se sont redirigé-e-s en grand nombre vers le secteur informel, qui leur offrait une possibilité rapide de gagner un peu d'argent et de continuer ainsi à subvenir aux besoins de leur famille (Pham 2001, 40-42). Les femmes ont été tout particulièrement affectées pendant cette période. La discrimination à leur encontre a fait d'elles les premières et les principales victimes des mises à pied, en plus de leur rendre plus difficile la tâche de retrouver un travail (BIT 2000). La préférence des patrons pour des employés masculins ainsi que les coupures dans les services de garderie et de santé ont eu tendance à rétablir les femmes dans leur rôle traditionnel de pourvoyeuse de soins et de services (BIT 2000).

Les féministes et certaines institutions internationales se sont penchées sur les particularités socioculturelles et économiques qui aggravent la situation des femmes. Pour le BIT, ce sont la difficulté d'accès au marché du travail, l'appauvrissement des ménages et les stratégies de survie des ménages qui contraignent les femmes à se rediriger vers des emplois dits « féminins » :

Les femmes se concentrent dans les activités les plus modestes, par la taille et le degré de rentabilité, dans les professions les moins rémunérées et les moins qualifiées, dans des travaux 'typiquement féminins' : traitement des aliments, couture, services domestiques. Aux contraintes que subissent les hommes dans le secteur informel s'ajoutent pour les femmes des obstacles spécifiques, liés à leur condition, qui limitent leur accès à la terre, au logement, aux locaux commerciaux, à la formation, à la technologie, au crédit, etc. Les femmes ont par ailleurs des besoins spécifiques liés à leur rôle dans la famille : maternité, éducation des enfants, soins aux personnes âgées, tâches domestiques.

(BIT 2000, 5)

La société et les valeurs vietnamiennes ont connu beaucoup de changements dans les dernières décennies. Si la situation des femmes vietnamiennes s'améliore, des écarts importants persistent cependant – et parfois même s'accroissent – entre les conditions des femmes et celles des hommes. Dans le secteur informel notamment, les conditions de vie et de travail des migrantes en particulier sont souvent pénibles et précaires.

Le prochain chapitre présente les résultats de l'étude de terrain qui s'est déroulée durant l'été 2008 et dont l'objectif est de mieux comprendre les conditions de vie et de travail de jeunes serveuses à HCMV, dont beaucoup sont des migrantes.

3. LIEUX DE TRAVAIL ET PROFIL DES JEUNES SERVEUSES

Le présent chapitre débute la présentation et l'analyse des données sur les conditions de vie et de travail de jeunes serveuses du quartier Phạm Ngũ Lão, dans le district 1 de Hồ Chí Minh Ville. Les différents types d'établissements dans lesquels celles-ci travaillent sont d'abord définis, puis deux variables, l'instruction et la migration, sont introduites afin de dresser les profils de quelques serveuses de ce quartier.

3.1. Types d'établissements dans la restauration à Phạm Ngũ Lão

Dans le domaine de la restauration au Việt Nam, le choix est vaste. Les restaurants, cafés et bars, des plus petits aux plus grands, des plus modestes aux plus chics, se sont multipliés à HCMV avec l'essor économique fulgurant que le pays a connu ces dernières années. Certains de ces établissements ne ferment jamais. Le centre-ville ne dort d'ailleurs jamais véritablement : certains restaurants, bars à sieste pour camionneurs, bars ou clubs pour fêtards et touristes étrangers restent ouverts toute la nuit. On trouve de tout à HCMV, pour tous les budgets, pour tous les goûts : une soupe rapide sur une petite chaise en plastique à même le trottoir, un sandwich servi dans du papier journal à un stand improvisé, un café vietnamien servi sous un parasol entre les motos garées sur l'asphalte et, bien sûr, une large gamme de repas divers servis dans une aussi large gamme de restaurants. Tous ces établissements où on peut manger, boire, relaxer et danser rendent le quartier PNL particulièrement vivant et très attrayant pour les touristes et les Vietnamiens de la classe aisée. Cette concentration d'établissements et leur clientèle diverse et parfois fortunée attirent à leur tour de nombreuses migrantes qui espèrent trouver là un emploi dans le milieu de l'hôtellerie et de la restauration.

Au Việt Nam, la culture culinaire est très importante. Ce n'est pas un hasard si de nombreux jeux télévisés – peut-être la majorité d'entre eux – tournent autour de ce thème : l'intérêt pour la fine cuisine vietnamienne est très largement partagé par l'ensemble de la population. La passion pour le café est également très présente et s'est beaucoup développée, au point que plusieurs compagnies vietnamiennes et étrangères y ont vu une occasion d'affaires et ont ouvert de nombreuses franchises dans le pays, en particulier à HCMV. Ce sont principalement les hommes – même si les femmes boivent du café – qui profitent de tous ces nouveaux établissements, après leur travail ou à l'occasion de leurs réunions d'affaires.

Le secteur de la restauration s'adapte aux besoins variés de la clientèle. L'accessibilité des établissements éparpillés dans toute la ville, l'éventail des prix qu'ils affichent, la flexibilité de leurs horaires, notamment ceux des petits stands et des petits restaurants, incitent beaucoup de Vietnamiens à manger à l'extérieur ou à commander des plats pour consommation à la maison. Les Saïgonnais aiment en effet commander un repas à emporter ou livré à domicile, au travail ou encore à l'université. Ainsi, les étudiant-e-s, les professeur-e-s, les travailleur-e-s et plus généralement les familles profitent souvent du petit stand de soupe ou de pâtes installé au coin de la rue pour se procurer, à un prix très abordable, le repas qu'ils emporteront dans de petits sacs en plastique. Cela a eu pour effet d'encourager le développement de l'industrie de la restauration et des cafés. De plus, l'enrichissement d'une certaine partie de la population fait en sorte que plus nombreux sont aujourd'hui les Vietnamiens profitant des nouveaux bars huppés et de leurs grandes terrasses.

L'accès à cette diversité d'établissements et de spécialités culinaires vietnamiennes et étrangères est une particularité des centres urbains du Viêt Nam. En effet, dans les campagnes certains plats sont difficiles à trouver et le choix s'y réduit le plus souvent aux soupes traditionnelles de la région et au riz accompagné de quelques aliments de base (légumes, fèves, avec viande de poulet ou de bœuf). Les campagnes étant non seulement moins peuplées mais généralement beaucoup plus pauvres que les centres urbains, la demande pour des établissements chics y est rare; ceux-ci se concentrent donc surtout dans les villes et les centres touristiques.

3.1.1. Termes vietnamiens du domaine de la restauration

La langue vietnamienne a donné naissance à une grande variété de termes pour décrire les différents types d'établissements du domaine de la restauration. Du fait des différences de culture et d'environnement, ces expressions n'ont pas toujours leur équivalent direct en français. Cependant, afin de mieux mettre en évidence la diversité des établissements observés dans le cadre de cette recherche, il m'a paru nécessaire d'en fournir un. C'est ce que propose le tableau 1 ci-dessous.

Deux précisions sont nécessaires à la lecture de ce tableau. En premier lieu, la liste qui y figure regroupe les types d'établissements ayant fait l'objet d'observations; n'y sont donc pas mentionnés d'autres types d'établissements, notamment les *bia garden*, ces bars possédant de

grandes terrasses aménagées comme de véritables jardins, les *cà phê vỉà hè* et les *quán ăn vỉà hè* – petits stands de café ou de nourriture installés sur les trottoirs. Par ailleurs, l’observation des *quán ăn* m’a contrainte à établir une distinction que le vocabulaire vietnamien ne connaît pas. Les *quán ăn* sont des restaurants, mais à certains d’entre eux se greffe un hôtel ; cette particularité est importante à prendre en compte car elle influe sur les conditions de travail des serveuses ; c’est pourquoi, deux termes français correspondent au terme *quán ăn*.

Tableau 1: Termes vietnamiens et français désignant les types d’établissements où se sont déroulées les observations

Termes vietnamiens	Traduction française
<i>Quán ăn</i>	1. Restaurant 2. Restaurant-hôtel
<i>Quán cà phê</i>	Café
<i>Quán bar</i> ou <i>quán bia*</i>	Bar
<i>Bia om</i>	Bar d’ « embrassade » ou petit bordel (souvent plutôt axé vers la clientèle locale)
<i>Nhà hàng</i>	Restaurant de grande taille
<i>Nhà bar</i> ou <i>nhà bia*</i>	Bar de grande taille
Club ou disco	Club ou discothèque
Karaoké	Karaoké (bar)

* Les Vietnamiens emploient indifféremment l’un ou l’autre terme.

Dans le cadre de cette recherche il était important, non seulement d’avoir connaissance des appellations distinguant les types d’établissements, mais aussi de s’assurer que chaque catégorie possède des caractéristiques propres. En effet, établir une catégorisation précise des établissements autorisera ensuite à chercher d’éventuels traits communs dans les conditions de travail des serveuses travaillant dans un même type d’établissements, ainsi que d’éventuelles différences lorsque les serveuses ne travaillent pas dans la même catégorie d’établissements.

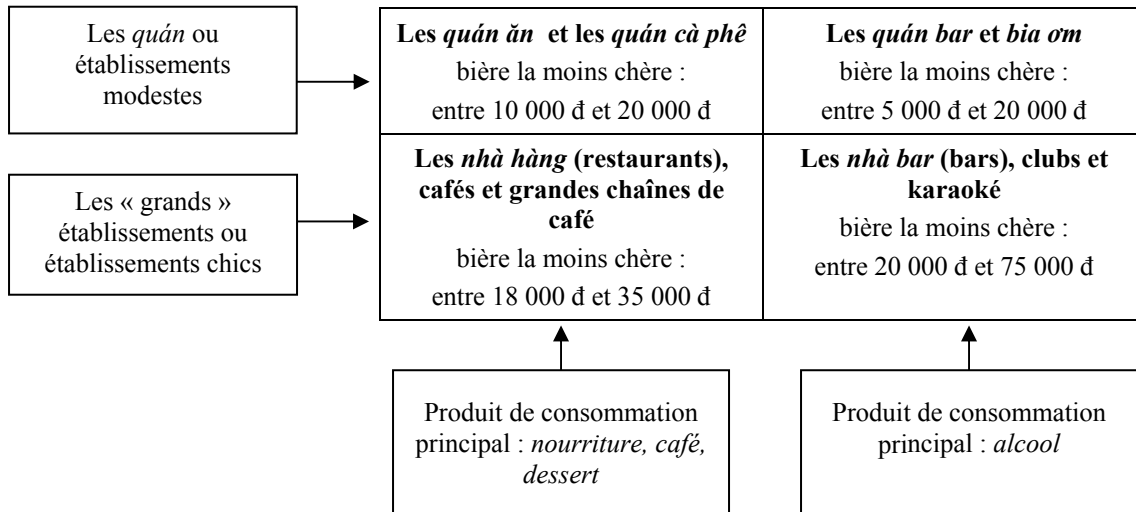
Les établissements ont été classés en quatre groupes distincts par le croisement de deux critères. Le premier fait référence tout à la fois à la taille de l’établissement et aux prix qui y sont pratiqués. Le mot vietnamien *quán* renvoie à quelque chose de « petit ». La plupart des *quán* – *quán ăn*, *quán cà phê*, *quán bar* – sont effectivement de petite taille. Toutefois, certains établissements comptent plusieurs dizaines de tables sans cesser d’être nommés des *quán*. Pour leur part, les *nhà* – *nhà bar* et *nhà hàng* – sont toujours des établissements de grande taille, qui comptent plusieurs dizaines de tables et parfois plus d’une centaine. Les *nhà* sont donc de grande taille et les *quán* généralement de petite taille mais pas toujours. La taille de

l'établissement revêt une certaine importance dans la désignation mais elle n'a pas valeur absolue. La clarification nécessaire m'a été fournie en consultant la liste des prix affichés par les établissements. En tant que chercheuse, je me suis concentrée sur le prix du produit de consommation qui figure sur tous les menus au Viêt Nam : la bière. Ce prix variant considérablement, il devenait possible de le coupler aux types d'établissements. La distinction entre les *quán* et les *nhà* s'est alors précisée : elle repose partiellement sur la taille de l'établissement mais dépend plus sûrement des prix pratiqués. Les *quán* pratiquent des prix abordables pour la grande majorité de la population, contrairement aux *nhà* qui affichent des prix nettement plus élevés que seule une clientèle aisée, sinon fortunée ou touristique, peut payer. Dans cette étude, les *quán* sont donc des établissements abordables et modestes, tandis que les *nhà* sont des établissements chics, ou très chics lorsque les prix sont quasiment prohibitifs pour la population locale. Cela devenait mon premier critère.

Le second critère s'est imposé par la différence qui se manifeste parmi les clientèles et qu'une observation assez rapide met en évidence : la clientèle des établissements vendant essentiellement de l'alcool n'est pas celle des établissements dont le produit de consommation principal est la nourriture, le café et/ou le dessert. La question suivante a donc servi à tracer une autre ligne de démarcation : « Quel est le produit de consommation principal de l'établissement, l'alcool ou autre chose – la nourriture, le café, le dessert? »

Le croisement de ces deux critères a permis de dresser le tableau ci-dessous. La première ligne regroupe les *quán*, ces établissements modestes, de loin les plus nombreux, et pratiquant des prix abordables pour l'ensemble de la population; la deuxième, les établissements les plus chics et les plus coûteux, dont la clientèle est plus fortunée. La colonne de gauche regroupe les établissements qui servent surtout de la nourriture ou du café, ce qui n'exclut pas qu'un client puisse commander de l'alcool; dans la colonne de droite, les établissements qui servent essentiellement de l'alcool et parfois quelques plats.

Tableau 2: Ordre de prix et produit de consommation principal par type d'établissement



* En été 2008: 16 500 đồng = 1 dollar américain; 16 000 đồng = 1 dollar canadien.

Les observations se sont déroulées dans ces quatre types d'établissements et les entrevues ont été conduites avec des serveuses de chacun d'eux, ceci pour m'assurer de représenter adéquatement la diversité du domaine de la restauration et de ses employées.

3.1.2. *Quán* ou petits établissements

La plupart des *quán* sont petits ou même très petits – quelques mètres carrés –, parfois tout en longueur comme beaucoup d'immeubles au Viêt Nam, profonds mais très étroits. Il existe cependant des *quán* très spacieux et certains appartiennent à des chaînes de *quán* que l'on retrouve à travers tout le pays. Le mobilier de ce type d'établissement est simple, sans recherche. Les prix pratiqués sont accessibles à la majorité de la population. Les plus petits *quán bar* vendent leurs propres bières à 5 000 đồng ou d'autres bières vietnamiennes entre 7 000 et 12 000 đồng. Certains de ces *quán bar* ne comptent que quelques petites tables et quelques chaises en plastique ou chaises longues et vendent exclusivement de la bière; la plupart sont fréquentés seulement par des hommes. Les *quán ăn*, principalement axés sur la restauration, vendent leurs bières les moins chères entre 10 000 et 15 000 đồng, parfois 18 000 đồng.

Dans les plus petits *quán*, il est fréquent que le propriétaire ou le couple de propriétaires travaillent quotidiennement dans le bar, en relation étroite avec leurs employées. Ces dernières sont généralement des jeunes filles de 17 à 21 ans, ou même plus jeunes encore, de 12 à 15 ans;

parfois ce sont les enfants mêmes du couple propriétaire ou leurs nièces, ou encore des enfants qui leur ont été confiés par des familles trop pauvres pour s'en occuper. Généralement, ils vivent au domicile des propriétaires; les jeunes filles sont en charge des tâches ménagères, des enfants plus jeunes, de la cuisine et parfois travaillent aussi dans le restaurant. Les jeunes filles employées dans les petits *quán* ou en charge de multiples tâches au domicile des propriétaires travaillent de très longues heures et leur salaire est particulièrement bas, surtout celles logées et nourries par les propriétaires.

Les *quán cà phê* sont ouverts surtout la journée et le soir. La plupart ferment autour de 22 heures ou minuit comme l'exige la loi vietnamienne (Décret 11/2006/ND-CP, article 34, 2006); certains cependant restent ouverts toute la nuit pour accommoder les travailleurs de nuit ou les camionneurs. Ils se transforment parfois en bar à sieste, avec des chaises longues pour se reposer sur l'heure du midi ou dans le courant de la nuit. Ces établissements ne sont fréquentés que par des hommes; ils sont souvent très sombres et certains sont connus pour être de petits bordels.

Les *quán cà phê* vendent, outre du café, toutes sortes de boissons – jus de fruits en bouteille, jus de fruits frais, boissons gazeuses. La plupart d'entre eux vendent également un peu de nourriture et d'alcool. Quelquefois ils se spécialisent dans certaines sortes de desserts ou de crèmes glacées. Pour la plupart, cependant, l'activité principale demeure la vente de boissons. Les Vietnamiens eux-mêmes n'aiment pas trop aller dans les cafés pour manger, car la nourriture y est plus chère et souvent moins bonne que dans les petits restaurants. Dans les cafés, les clients viennent pour consommer une boisson et lire le journal ou discuter avec des amis, alors que les restaurants sont des endroits où l'on ne s'attarde pas, une fois le repas terminé.

3.1.3. *Nhà* ou établissements de grande taille

Les *nhà* affichent des prix beaucoup plus élevés que les *quán* et seuls les étrangers et les Vietnamiens de la classe moyenne ou riche peuvent y manger ou boire. Une bière à 18 000 đồng est déjà considérée comme une bière chère; à 25 000 ou 30 000 đồng, elle est très chère et la majorité des Vietnamiens ne peuvent se permettre de payer ce prix-là. Mais certains grands établissements affichent des prix qui peuvent atteindre 75 000, voire 100 000 đồng. Leur

clientèle compte alors exclusivement des hommes d'affaires étrangers, des touristes, des expatriés et une minorité de Vietnamiens très aisés.

Tous ces grands établissements disposent de moyens importants. Ils se démarquent des *quán* par la richesse de leur décor, l'espace dont ils disposent, la modernité de leurs installations – ventilateurs ou air conditionné, toilettes modernes et bien entretenues. Confort, espace, modernité, propreté sont leur marque de commerce. Certains possèdent même de grandes terrasses ou de grands jardins dont une clientèle huppée aime profiter.

3.1.4. Restaurants-hôtels de Phạm Ngũ Lão

Le quartier PNL constitue le point de chute de prédilection des voyageurs à petit budget que l'on appelle communément les *backpackers*, les routards. La concentration d'une centaine de petits hôtels et d'une multitude de *quán ăn*, *quán cà phê*, *quán bar* abordables en a fait un quartier attrayant pour cette catégorie de touristes.

À un étranger lui demandant où trouver un lieu d'hébergement, le chauffeur de taxi proposera un hôtel luxueux s'il s'agit d'un homme d'affaires mais, dans le cas d'un jeune routard, il lui indiquera presque automatiquement un établissement de PNL. Cela se vérifie dès l'aéroport : lorsqu'un jeune voyageur avec *ballô* (sac à dos) semble être un nouvel arrivant ne connaissant pas la ville, le chauffeur de taxi le dirige systématiquement vers le quartier des *Tây Ballo*, ces « occidentaux aux sacs à dos » qui sillonnent le quartier, leur énorme sac de montagne sur le dos, à la recherche d'un hôtel abordable.

Nombre de ces hôtels sont jumelés à un restaurant ou un petit café situé au rez-de-chaussée. Ce type d'établissement tend à employer un type précis de serveuses : des jeunes migrantes peu scolarisées qui, souvent, n'ont pas terminé leur secondaire ni même, parfois, leur primaire. L'existence de ces restaurants-hôtels, liée à l'attraction qu'ils exercent sur les jeunes touristes à petit budget, est une particularité du quartier PNL. Le restaurant a pignon sur rue et, souvent, c'est une simple pancarte à l'entrée ou dans le restaurant même qui laisse savoir aux touristes que des chambres sont à louer aux étages supérieurs. Tous les petits hôtels de PNL n'ont cependant pas un restaurant au rez-de-chaussée. Mais dans le cadre de cette étude, seuls nous intéressent les restaurants-hôtels, car les conditions de vie et de travail des jeunes serveuses présentent plusieurs particularités.

Tous les restaurants-hôtels de PNL sont dans des locaux étroits, mais hauts et profonds, avec le restaurant en façade; les quelques chambres se trouvant aux étages. Dans ce quartier parcouru par un réseau serré de rues et de ruelles, comme beaucoup d'autres du centre de Sài Gòn, avoir pignon sur rue est très recherché et très cher. La plupart des immeubles ont une façade très étroite et sont construits tout en profondeur et hauteur, ce qui assure la présence d'un maximum de commerces de plain-pied avec la rue.

À la limite nord du quartier, à proximité du grand parc *Công Viên 23 tháng 9*, qui sépare PNL du district 3, ainsi qu'à la limite est, dans le quartier *Đông Khởi*, sont installés de grands hôtels. Ces derniers, beaucoup plus luxueux et beaucoup plus chers que les restaurants-hôtels de PNL, appartiennent souvent à de grandes chaînes – New World Hotel, Park Hyatt Saigon, The Continental, Rex Hotel, Sheraton Hotel, Caravelle Hotel, etc. – et accueillent une toute autre clientèle, des hommes d'affaires surtout, qui sont là de passage et dont beaucoup aiment fréquenter les clubs et restaurants huppés du centre-ville. Dans les restaurants de ces établissements, les serveuses et les serveuses-entraîneuses sont très majoritairement, sinon exclusivement, des jeunes femmes.

Comme le montreront les prochaines sections, cet ensemble d'hôtels populaires ou luxueux crée une atmosphère particulière à PNL, surtout le soir et la nuit. En effet, la vie nocturne et animée du quartier attire beaucoup de jeunes femmes prostituées, qui y voient là la possibilité de rencontrer des « clients » et de se faire rapidement de l'argent auprès d'une clientèle étrangère et riche.

3.1.5. Bars, clubs et karaokés

Les bars, clubs et karaokés sont souvent chers. Consommer dans ce genre d'établissement peut parfois s'avérer aussi coûteux que de consommer dans un bar ou un pub en Occident. Certains clubs vendent leur bière à 75 000 đồng ou même 100 000 đồng (5 à 6 dollars); d'autres, sans être aussi extravagants, vendent la leur 30 000 à 50 000 đồng.

La plupart des bars et des clubs sont des établissements de grande taille qui comptent parfois plusieurs étages. Ils sont ouverts jusqu'à tard la nuit; plusieurs ne ferment d'ailleurs pas du tout et vendent de l'alcool toute la nuit. La loi fixant l'heure de fermeture de tous les établissements à minuit (Décret 11/2006/ND-CP, article 34, 2006) est purement et simplement ignorée dans le

centre de Sài Gòn et particulièrement dans le quartier Phạm Ngũ Lão. La police ferme les yeux sur une situation qui rapporte beaucoup d'argent à l'industrie du tourisme et de la restauration.

Dans le quartier de PNL, plusieurs de ces établissements parmi les plus chics sont tenus par des étrangers; ce qui, comme on le verra, n'est pas forcément une garantie de meilleures conditions de vie et de travail pour les employées. On observe également à PNL l'occidentalisation de certains grands bars et clubs; la musique y est américaine et beaucoup d'anciens succès des années 1990 y sont à l'honneur. Certains bars ont même pris comme thème le *far west*, affichant têtes de buffle ou de bison, totems amérindiens et chapeaux de cow-boy pour recréer une atmosphère jugée propre à séduire la riche clientèle étrangère.

D'autres établissements offrent, sur plusieurs étages, salles de billard, pistes de danse, karaoké et même restaurant-terrasse au rez-de-chaussée ou sur le toit. Certains de ces bars et clubs n'ouvrent que le soir à partir de 19 heures ou 21 heures; d'autres, combinant bar et restaurant, restent ouverts 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Ces restaurants-bars, le matin, offrent des petits-déjeuners à l'américaine (œufs, bacon, etc.); le midi, des burgers et des pizzas; en soirée, le restaurant se transforme en bar et discothèque.

Plusieurs bars fréquentés par des hommes seulement affichent ouvertement qu'ils leur sont réservés, indiquant ainsi clairement qu'il s'agit de bordels. D'autres, qui admettent parfois les femmes, sont un entre-deux : ce sont des bars de divertissement, mais il est largement connu des hommes, étrangers et Vietnamiens, que des femmes prostituées s'y présentent ou que les serveuses, en échange d'un pourboire généreux, s'y prostituent.

3.2. Présentation des serveuses de Phạm Ngũ Lão

Les serveuses travaillant dans les différents établissements de PNL ne forment pas un groupe homogène et ne vivent pas toutes la même réalité. Une première différence notable apparaît : certaines sont étudiantes, d'autres ne le sont pas et la perception que les unes et les autres ont de leur travail et de leur avenir est très différente. Les premières perçoivent leur travail comme une « jobbine » leur permettant de gagner un peu d'argent de poche et, parfois, de payer leurs études; de plus, elles le savent temporaire, le temps qu'elles obtiennent leur diplôme et trouvent un emploi dans leur domaine. Pour les non-étudiantes, parler d'avenir est difficile; plusieurs le

voient sans issue, sans amélioration possible; le travail de serveuse est alors une sorte de piège dont elles craignent de ne pouvoir s'échapper.

Une autre caractéristique distingue les serveuses entre elles : la migration. La plupart des migrantes viennent de zones rurales parfois éloignées de plusieurs centaines de kilomètres de HCMV. Elles se retrouvent sans véritable réseau social et, souvent pauvres sinon très pauvres, elles ont rarement l'argent nécessaire pour étudier. Elles font donc fréquemment face à une double difficulté lorsqu'elles cherchent un travail ou doivent négocier leurs conditions de travail et leur salaire. Ceci n'est pas sans incidence sur le type d'établissements dans lequel elles sont embauchées et le type d'emploi qu'elles y occupent.

Ces deux grandes caractéristiques – les études et la migration – ne sont cependant pas exclusives l'une de l'autre : quelques serveuses migrantes sont aussi étudiantes, tandis que d'autres ne sont ni migrantes ni étudiantes. Ainsi se dessinent différents groupes formés, chacun, de serveuses dont les conditions de travail et de vie présentent des traits communs. Les prochaines sections s'attacheront à mettre cela en évidence. Elles feront également ressortir que certaines catégories de serveuses se retrouvent dans des conditions beaucoup plus vulnérables que d'autres.

3.2.1. Niveau d'instruction

Le niveau d'instruction et le fait d'être aux études sont des facteurs qui influent sur les conditions de travail et de vie des jeunes serveuses. Ainsi, il n'est pas rare que des étudiantes universitaires, appartenant à la classe moyenne, travaillent dans des établissements plus chics que ceux où travaillent les serveuses ayant fait peu ou très peu d'études. Un petit nombre d'étudiantes travaillent dans de grandes chaînes de cafés qui peuvent offrir des avantages sociaux que la très grande majorité des autres établissements n'offrent pas. D'autres étudiantes travaillent dans des *nhà hàng* ou des *nhà bar* où les conditions ne sont pas idéales, mais où les salaires sont plus élevés et les journées de repos accordées plus nombreuses que dans les *quán*, ces restaurants, cafés ou bars plus modestes.

De plus, plusieurs des serveuses étudiantes sont très réticentes à se présenter comme des serveuses. Le cas de Xu est typique. Étudiante en gestion à l'université, elle insiste à maintes reprises pendant l'entrevue pour dire qu'elle n'est pas réellement une serveuse, tentant ainsi de se distancier de la définition et de l'image qu'elle se fait de la serveuse vietnamienne : une fille

pauvre, vivant dans des conditions très difficiles, souvent migrante. Xu explique qu'elle ne sera pas serveuse longtemps et qu'elle fait ce travail pour apprendre l'anglais, presque comme un « loisir », « pour le plaisir » et non par nécessité. Dans les faits, et elle ne le cache pas, elle a besoin de son salaire de serveuse pour subvenir à ses besoins et payer ses cours mais, pour se distancier des « autres » serveuses, elle atténue sa dépendance financière à son salaire de serveuse.

Le tableau ci-dessous présente les principales caractéristiques des serveuses étudiantes et celles des serveuses qui ne le sont pas.

Tableau 3: Principales caractéristiques des serveuses étudiantes et des serveuses non étudiantes

Serveuses étudiantes	Serveuses non étudiantes
<ul style="list-style-type: none"> - Jeunes (18-27 ans). - Elles voient leur emploi de serveuse comme un emploi temporaire (pour l'été ou le temps de leurs études) et ne se sentent pas coincées dans celui-ci; - Elles ne perçoivent pas leur travail comme difficile; - Leur emploi de serveuse est un moyen de payer leurs études ou d'avoir un peu d'argent de poche; - C'est également un moyen d'apprendre l'anglais et d'établir des contacts avec les étrangers dans le quartier; - Elles ont souvent de meilleures conditions de travail (davantage de journées de repos), de meilleurs salaires et donc de meilleures conditions de vie que les non-étudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Certaines sont jeunes, d'autres moins (18-40 ans). - Elles se perçoivent souvent coincées dans cet emploi, sans avenir; elles sont très pessimistes quant à leur possibilité de trouver un emploi qu'elles aiment. - Elles affrontent les difficultés de manière beaucoup moins positive. Certaines voient leur emploi comme étant à la fois très difficile et fatigant. - Elles semblent seules et isolées, sans véritable réseau d'amies. - Elles ont des salaires souvent plus bas que les étudiantes, travaillent dans des bars où le harcèlement sexuel est fréquent; elles tolèrent souvent plus d'attouchements et acceptent d'« aller plus loin » avec les clients.
<ul style="list-style-type: none"> - Toutes, qu'elles soient étudiantes ou non, se disent fatiguées, voire exténuées : les étudiantes, parce qu'elles ont presque deux occupations à temps pleins – leurs études et leur emploi; les autres, parce qu'elles travaillent de très longues heures, auxquelles s'ajoute le temps supplémentaire quand on le leur demande. 	

3.2.2. Migration

La très grande majorité des migrantes sont pauvres et ont en moyenne un niveau d'études moins élevé que celui des jeunes des grands centres urbains. Beaucoup viennent en ville pour tenter de trouver un emploi et espèrent gagner assez d'argent, non seulement pour se payer un logement et se nourrir, mais surtout pour en envoyer une partie à leur famille et aider ainsi leurs parents pauvres. La grande majorité des serveuses migrantes interviewées et de celles rencontrées pendant mes observations provenaient de familles de riziculteurs, de pisciculteurs et/ou d'agriculteurs trop pauvres pour payer des études à leurs filles.

Les serveuses migrantes sont souvent confinées au restaurant dans lequel elles travaillent et n'en sortent quasiment jamais, y compris les fins de semaine (cf. la section traitant du cas des jeunes migrantes dans les restaurants-hôtels). Elles sont donc plus « invisibles » que les autres serveuses et plus difficiles à rencontrer et à interviewer. Par exemple, le cas de Dao – qui sera présenté ultérieurement – a été documenté en partie grâce à mes conversations informelles avec elle; toutefois, une part substantielle des données provient d'une entrevue avec une de ses collègues de travail non migrante, qui ne vit pas dans l'établissement.

Plusieurs éléments concourent à placer la plupart des migrantes dans une situation de dépendance et de vulnérabilité. D'une part, nombre d'entre elles n'ont pas les papiers officiels les autorisant à vivre à HCMV; elles se retrouvent ainsi dans l'illégalité, à la merci de leur patron, de leur famille d'accueil ou du propriétaire de leur logement. Face aux abus de toutes sortes qui peuvent en résulter, leurs moyens de défense sont dérisoires, sinon inexistant, car elles ne veulent pas risquer une dénonciation à la police et un renvoi dans leur village. De plus, elles ne disposent pas d'un véritable réseau social en ville; elles n'y connaissent souvent qu'un nombre très limité de personnes, incluant la famille d'accueil et les collègues de travail. Vulnérables, isolées, sans le soutien de personne pouvant les informer ou les orienter dans leur nouvelle vie en ville, elles se retrouvent parmi les plus démunies des serveuses.

C'est la pauvreté des campagnes et l'instabilité des récoltes résultant de fréquentes intempéries qui poussent beaucoup de parents à envoyer leurs filles vers les villes, en quête d'un revenu supplémentaire pour la famille. Souvent, la famille utilise des réseaux qu'elle connaît mal et son enfant se retrouve alors chez des personnes qui lui sont inconnues. Les choses ne se passent pas toujours comme prévu. Des tensions peuvent naître et des problèmes plus ou moins importants pour les jeunes femmes peuvent surgir. Certaines des migrantes rencontrées rapportent que, les

premiers mois, la vie dans la famille lointaine ou chez des amis plus ou moins proches des parents ne s'était pas passée comme elles l'espéraient. Ainsi, Anh me confiait que les deux premiers mois en ville chez son oncle s'étaient si mal passés qu'elle avait préféré partir et chercher une autre famille d'accueil; elle ne pouvait plus supporter l'ambiance dans cette maison.

Dans certains cas, la situation peut même devenir dangereuse pour les jeunes femmes. Plusieurs ouvrages sur la traite des femmes à des fins de prostitution dans la région (UNIAP 2005; CATW 1999; Poulin 2005; OIT 2002, 2008) ont démontré que les jeunes filles confiées à des personnes en qui la famille pensait pouvoir placer sa confiance sont parfois vendues dans des réseaux de prostitution. De plus, certains proxénètes se font passer pour des employeurs pouvant offrir un « bon travail » aux jeunes femmes; les parents se laissent convaincre et leur confient leur fille. Dans d'autres cas, ce sont des personnes de la famille elle-même qui vendent intentionnellement la jeune femme à des réseaux de prostitution (UNIAP 2005; CATW 1999; Poulin 2005; OIT 2002, 2008; Geadah 2003, 37). Aucun cas semblable n'a été mis en lumière dans mon étude de terrain; par contre, des cas d'abus ont été relevés : par exemple, plusieurs jeunes serveuses se plaignent de travailler 16 heures par jour pour des amis de la famille tenant un restaurant ou un commerce. Ce genre de situation est assez courant au Viêt Nam : des parents qui ne peuvent subvenir aux besoins de leurs enfants les confient à des voisins ou à des familles pour qu'elles deviennent leurs domestiques; ils sont ainsi déchargés d'un fardeau et leurs enfants y « gagnent » hébergement et nourriture.

Les paragraphes précédents ne doivent cependant pas induire en erreur : toutes les migrantes arrivant à HCMV ne sont pas pauvres – la remarque vaut aussi pour les migrants. Certaines viennent en ville pour étudier et on les rencontre dans les universités de HCMH, notamment à l'USSH. Ces migrantes ne sont pas riches mais elles disposent souvent d'un peu plus de moyens financiers que la plupart des migrantes qui deviennent serveuses en ville. Le statut d'étudiante universitaire leur permet aussi de se trouver des emplois offrant de meilleures conditions salariales que celui de serveuse. Certaines jeunes femmes, par exemple, travaillent dans des librairies, comme tutrices d'anglais pour les enfants de familles aisées, ou encore comme vendeuses pour des compagnies d'assurances ou des entreprises multinationales. La plupart des migrantes étudiantes qui le peuvent évitent d'ailleurs l'emploi de serveuse, qui reste stigmatisé et rapporte peu.

3.2.3. Profils des serveuses rencontrées

Parmi les serveuses qui ont fait l'objet d'observation sur leur lieu de travail, certaines ont été interviewées; d'autres ont été rencontrées mais n'ont pu être interviewées pour diverses raisons : leur total manque de temps disponible, leur grande fatigue, leur quasi impossibilité de quitter leur lieu de travail ou encore le risque qu'aurait pu leur faire courir un intérêt trop grand de ma part; avec celles-ci, il m'a été possible de discuter de manière informelle lorsque j'étais sur place pour consommer, à la sortie de leur travail ou encore par téléphone; d'autres, enfin, ont été observées sans qu'aucune rencontre ou discussion n'ait été possible, parce qu'elles travaillaient la plupart du temps dans les cuisines et n'avaient à peu près aucun contact avec les clients. Les profils présentés ci-après sont ceux des serveuses rencontrées, qu'elles aient été interviewées ou non. Cette présentation comporte deux parties : la première offre une vue d'ensemble des profils de ces serveuses, tandis que la seconde se concentre sur quelques-uns d'entre eux, ceux plus particulièrement examinés au cours de cette étude.

3.2.3.1. Caractéristiques sociodémographiques des serveuses rencontrées

Des informations ont été recueillies auprès des serveuses sur leur âge, le type d'établissement dans lequel elles travaillent, la scolarité suivie, le lieu d'origine et le lieu de résidence actuel. Les données sur la scolarité informent sur le niveau d'instruction des serveuses et sur leur statut actuel : étudiantes ou non; les données sur le lieu d'origine permettent de savoir si la serveuse est migrante ou pas; celles sur le lieu de résidence renseignent sur les conditions de logement des serveuses.

Le tableau 4, ci-dessous, offre une vue d'ensemble de ces caractéristiques pour les 35 serveuses rencontrées. Les neuf serveuses interviewées, celles pour lesquelles les informations obtenues sont les plus complètes figurent en début de tableau; les 26 autres serveuses, rencontrées de manière informelle, sont présentées dans le bas du tableau.

Tableau 4: Caractéristiques sociodémographiques des serveuses rencontrées

Serveuse	Âge	Type d'établissement	Instruction			Migration				Résidence		
			Niveau	Matière	Aux études	Migrante	Région d'origine	Âge de migration	Conditions de migration	Lieu de résidence	Type de résidence	Nombres de personnes dans la résidence
Phương	32	Quán cà phê	11e année et certificat professionnel	Technique informatique	Non	Non	HCMV	-	-	Binh Thạnh	Maison avec 4 pièces (dont une cuisine)	Douzaine d'autres jeunes femmes handicapées et provenant du même orphelinat
Vy	20	Quán ăn	1ière année d'université	Économie	Oui	Non	HCMV	-	-	District 4	Vit avec ses parents et a sa propre chambre	3
Xu	23	Nhà Bar/Discothèque	Université	Gestion	Oui	Oui	Petit village au Sud du VN (Tiếng Giang)	18 ans	Avec son frère	District 3	Partage une chambre avec 2 amies	3
Anh	23	Nhà Bar/Discothèque	Diplôme professionnel	Pharmacologie	Non	Non	HCMV (banlieue de HCMV)	-	-	Go Vap	Vit avec une famille	6
Quần	24	Quán cà phê	12e année	-	Non	Oui	Sud du VN (Xuân Lộc)	18 ans	Avec son frère	Binh Lách	Vit dans un appartement avec 6 autres personnes	7 dans l'appartement, mais partage la chambre à 2
Hiền	26	Quán ăn	Université	Anglais et tourisme	Oui	Non	HCMV	-	-	Tân Bình	parents et son frère	4
Mai	19	Grande chaîne de cafés - franchise	1ière année d'université	Histoire	Oui	Non	Binh Thanh (banlieue de HCMV)	-	-	PNL dans le District 1	Vit avec des amies de l'université	7 dans l'appartement, mais partage la chambre à 2
Vân	19	Grande chaîne de cafés	1ière année d'université	Histoire	Oui	Oui	Sud du VN (Cà Mau)	17 ans	Avec des amies	PNL dans le District 1	Vit avec des amies de l'université	7 dans l'appartement, mais partage la chambre à 2
Linh	24	Nhà Bar/Discothèque	11e année et début d'une certification professionnelle	Informatique	Non	Oui	Sud du VN (Cần Thơ)	20 ans	Seule	Tân Bình	Vit avec son frère dans une chambre louée chez une famille	2
-	18	Quán ăn	N'a pas fini le primaire	-	Non	Oui	Sud du VN	?	?	?	Le quán	?
-	17	Quán ăn	N'a pas fini le primaire	-	Non	Oui	Sud du VN	?	?	?	Le quán	?
-	20	Quán ăn	N'a pas fini le primaire	-	Non	Non	HCMV	-	-	?	?	?
Dao	18	Quán ăn/ Restaurant-hôtel	N'a pas fini le primaire	-	Non	Oui	Sud du VN	14 ans	Seule pour devenir la nounou d'une famille	?	Le restaurant-hôtel	?
-	20	Quán ăn/ Restaurant-hôtel	N'a pas fini le primaire	-	Non	Oui	Sud du VN	?	Seule	?	Le restaurant-hôtel	?
-	24	Quán ăn/ Restaurant-hôtel	N'a pas fini le primaire	-	Non	Oui	Sud du VN	17 ans	Seule	?	Le restaurant-hôtel	?
-	21	Quán ăn/ Restaurant-hôtel	N'a pas fini le primaire	-	Non	Oui	Sud du VN	?	?	?	Le restaurant-hôtel	?
Xuyến	20	Café chic	11e année et certificat professionnel	Anglais et tourisme	Oui	Oui	Sud du VN	18 ans	Seule	?	Chambre avec 3 autres femmes	4
-	21	Café chic	11e année et certificat professionnel	Anglais	Oui	Non	HCMV	19 ans	Avec sa sœur	?	Chambre avec sa sœur	2
Giang	19	Quán cà phê	N'a pas fini le primaire	-	Non	Oui	Région du Mekong	16 ans	Seule	?	La maison du couple de propriétaires	?
-	20	Quán ăn	N'a pas fini le secondaire	-	Non	Oui	Sud du VN	?	?	?	Le quán	?
-	21	Quán ăn	N'a pas fini le secondaire	-	Non	Non	HCMV	-	-	?	Le quán	?
-	19	Quán ăn	N'a pas fini le secondaire	-	Oui	Non	HCMV	-	-	?	Le quán	?
Hồng	19	Bar pour étrangers	N'a pas fini le secondaire	-	Non	Oui	Centre du VN	17 ans	Seule	?	Chambre avec 3 autres jeunes femmes	4
-	20	Bar pour étrangers	11e année et certificat professionnel	?	Oui	Oui	Nord du VN	18 ou 19 ans	Seule	?	Chambre avec 3 autres jeunes étudiantes	4
-	17	Café chic	N'a pas fini le primaire	-	Non	Non	HCMV	-	-	?	?	?

Serveuse	Âge	Type d'établissement	Instruction			Migration				Résidence		
			Niveau	Matière	Aux études	Migrante	Région d'origine	Âge de migration	Conditions de migration	Lieu de résidence	Type de résidence	Nombres de personnes dans la résidence
-	20	Café chic	N'a pas fini le primaire	-	Non	Oui	Sud du VN	?	?	?	?	?
-	28	Café chic	N'a pas fini le primaire	-	Non	Oui	Sud du VN	?	?	?	Chambre avec 2 autres femmes	3
Lam	15	Café chic	N'a pas fini le primaire	-	Non	Non	HCMV	-	-	?	C'était une enfant de la rue, sa situation maintenant est très floue	?
-	21	Bar chic	N'a pas fini le primaire	-	Non	Oui	Sud	18 ans	Seule	?	Chambre avec 2 autres amies	3
-	24	Bar chic	Université	-	Oui	Non	HCMV	-	-	?	Chambre avec 1 autre amie étudiante	2
Ngoc	16	Minuscule quán	N'a pas fini le primaire	-	Non	Oui	Sud	15 ans	Seule pour travailler chez de la famille lointaine	?	Vit chez le couple de propriétaire	?
-	25	Bar pour étrangers	N'a pas fini le secondaire	-	Non	Oui	Sud	17 ou 18 ans	Seule	?	?	?
-	18	Bar pour étrangers	N'a pas fini le secondaire	-	Oui	Non	HCMV	-	-	?	?	?
-	19	Chaîne de café chic (franchise)	Université	?	Oui	Oui	Sud du VN	?	?	?	Chambre avec d'autres étudiantes	?
-	23	Chaîne de café chic (franchise)	Université	Gestion	Oui	Non	HCMV	-	-	?	Chambre avec d'autres étudiantes	?

Note 1 : Des pseudonymes ont été attribués aux seules personnes citées dans le texte.

Note 2 : Le point d'interrogation dans une case signifie que l'information n'est pas connue.

Parmi les 35 serveuses rencontrées, 21 sont migrantes et 13 sont présentement aux études. En croisant les deux variables, la migration et le niveau de scolarité, il apparaît que moins d'un quart (5 sur 21) des serveuses migrantes sont aux études, dont 3 au niveau universitaire; la situation est différente pour les serveuses non migrantes : plus de la moitié d'entre elles (8 sur 14) sont aux études, dont 5 au niveau universitaire. À l'inverse, plus de la moitié (11 sur 21) des migrantes n'ont jamais terminé leurs études primaires, alors que ce chiffre chute à 3 sur 14 parmi les serveuses non migrantes. Le tableau 5, ci-dessous, synthétise ces résultats.

Tableau 5: Tableau récapitulatif de la scolarité des serveuses rencontrées selon qu'elles sont migrantes ou non migrantes

Serveuses rencontrées	Total	Aux études		Niveau de scolarité			
		Oui	Non	Primaire non terminé	Secondaire non terminé	Certificat professionnel	Université
Migrantes	21	5	16	11	3	4	3
Non migrantes	14	8	6	3	3	3	5

Quand on considère le lieu de résidence, on constate que 15 serveuses partagent une chambre, parfois avec un frère ou une sœur (2), plus souvent avec d'autres femmes : des amies (5) ou des colocataires (8); neuf serveuses sont logées sur leur lieu de travail et deux autres habitent chez le couple propriétaire de l'établissement où elles travaillent; seulement deux serveuses vivent chez leurs parents et une seule dans une famille. Les informations sont manquantes pour six serveuses. Parmi les 11 serveuses logeant dans l'établissement où elles travaillent ou chez le couple propriétaire, neuf sont migrantes et n'ont jamais terminé leurs études primaires (8) ou secondaires (1); les deux autres sont originaires de HCMV, elles n'ont pas terminé leurs études secondaires, mais l'une d'entre elles est actuellement étudiante.

Une remarque s'impose relativement à la différence de niveau d'instruction entre les neuf serveuses interviewées et les 26 autres. Celui des premières est en effet nettement plus élevé que celui des autres; ainsi, une seule des serveuses interviewées n'a pas obtenu l'équivalent d'une 2^e année de Cégep ou d'un certificat professionnel et cinq poursuivent actuellement des études de niveau universitaire, alors que 20 serveuses rencontrées de manière informelle, sur 26, n'ont pas terminé leur cycle primaire ou secondaire et que trois seulement poursuivent des études universitaires. Cette différence de niveau d'instruction s'explique par le fait évoqué précédemment : nombre de serveuses, notamment les serveuses migrantes, qui travaillent dans les conditions les plus difficiles, ne sortent quasiment jamais de l'établissement où elles travaillent et n'ont donc pas pu être interviewées. De plus, les serveuses qui étudient ont plus de facilité à exprimer oralement leur pensée, surtout en présence d'une étrangère.

3.2.3.2. Portraits de quelques serveuses

Caractéristiques principales de chacun des profils

Les neuf portraits présentés ci-après, à une exception près, sont ceux des neuf serveuses interviewées puisque c'est auprès d'elles que la collecte des données a été la plus systématique et la plus complète. Dao est la seule à n'avoir pas été interviewée de manière formelle. Par ailleurs, le portrait d'une serveuse interviewée, celui de Quân, n'apparaît pas dans le tableau car il n'apporte pas d'informations supplémentaires à la présente analyse.

Tableau 6: Caractéristiques principales des profils de serveuses de PNL

Pseudonymes	Caractéristiques
Xu (Profil détaillé, page 73)	Xu est une migrante de 23 ans, venue à HCMV étudier et travailler. Elle est étudiante et serveuse. Elle a beaucoup de mal à s'identifier comme serveuse, quoiqu'elle ait besoin de ce travail pour subvenir à ses besoins. Elle voit cet emploi comme temporaire mais l'occupe déjà depuis des années. Elle travaille dans des établissements de plus en plus chics, de plus en plus sexistes aussi.
Anh (Profil détaillé, page 74)	Anh est une jeune de la banlieue de HCMV âgée de 23 ans. Elle a terminé des études en pharmacie, mais n'a jamais pu trouver du travail dans son domaine. Elle travaille dans un <i>nhà bar</i> et tente maintenant de faire carrière comme serveuse. Elle juge les employés avec lesquels elle travaille très peu respectueux des femmes et éprouve souvent des difficultés avec les clients soûls. Elle trouve son travail très fatigant. Elle a changé d'établissement deux fois pendant l'été 2008; chaque fois elle se retrouve dans des établissements de plus en plus chics, mais aussi plus sexistes. Le dernier offre clairement ses serveuses comme escortes aux riches hommes d'affaires. Elle se trouve prise dans une spirale dont elle ne parvient pas à s'extirper ; Anh accepte de plus en plus de comportements qu'elle refusait au départ, cela pour des pourboires « qui en valent la peine » et dans l'espoir de se trouver un mari étranger.
Linh (Profil détaillé, page 77)	Linh est une migrante de 24 ans qui est arrivée à HCMV seule, dans le but de travailler dans un restaurant. Les premiers mois après son arrivée, elle pouvait se payer quelques cours en informatique et envoyer une partie de son salaire à sa famille. Elle disait que travailler et étudier en même temps était exténuant, mais elle se disait heureuse d'avoir la chance d'étudier. Par la suite, son jeune frère est venu la rejoindre ; elle vit maintenant avec lui. Sous la pression familiale, elle a arrêté ses études pour financer celles de son frère. Son salaire lui permet maintenant à peine de subvenir à ses besoins et à ceux de son frère, qu'elle dit très dépensier. Elle regrette amèrement d'avoir dû arrêter ses études et espère les reprendre un jour pour se trouver une « vraie » carrière.
Hiên (Profil détaillé, page 79)	Hiên, originaire de HCMV, est âgée de 26 ans. Elle travaille dans un restaurant-hôtel tout en poursuivant des études universitaires en tourisme et en anglais. Grâce à son statut d'étudiante elle travaille comme manager du restaurant-hôtel. Elle explique que la vingtaine de serveuses du restaurant ne gagnent pas du tout le même salaire qu'elle et que leurs conditions de vie sont très difficiles.
Dao (Profil détaillé, page 79)	Dao est une migrante de 18 ans. Elle travaille dans le même restaurant-hôtel que Hiên. Elle vient d'une famille très pauvre du Sud du pays et a été confiée à la famille propriétaire du restaurant-hôtel. Elle s'est d'abord occupée des enfants, du ménage et de la cuisine pour le couple propriétaire. Quand les enfants ont été plus grands, elle a commencé à travailler dans le restaurant. Elle y travaille de 14 et 16 heures par jour, y dort et ne dispose d'aucun moment libre dans la semaine.

Pseudonymes	Caractéristiques
Phuong (Profil détaillé, page 80)	Phuong est une femme de 32 ans. Elle a une formation en informatique. Elle vit avec un handicap qui en fait la cible de discriminations fréquentes. Cette discrimination est très visible : les jeunes serveurs ne la respectent pas du tout et parfois les serveuses font de même. Elle trouve son travail stressant et épuisant. Elle aimerait beaucoup travailler dans son domaine mais, jusqu'à présent, les préjugés envers les personnes handicapées l'ont empêchée de trouver ce genre de poste. Elle éprouve des difficultés avec les clients (qui parfois ne payent pas), les autres employé-e-s (qui ne la respectent pas) et les propriétaires, des femmes étrangères (avec qui les problèmes de communication se retournent contre elle).
Vy (Profil détaillé, page 83)	Vy est une jeune femme de HCMV qui vit toujours chez ses parents ; elle a pris un emploi de serveuse pour sortir de chez elle, gagner de l'argent de poche, rencontrer de nouvelles personnes et s'amuser un peu. Elle a trouvé un emploi mieux payé que ceux beaucoup de jeunes non étudiantes et/ou migrantes. Elle ne partage d'ailleurs pas du tout la même perception de l'emploi que la plupart des autres serveuses.
Mai (Profil détaillé, page 83)	Mai est originaire de la banlieue de HCMV. Elle vit en appartement avec plusieurs autres personnes et partage sa chambre avec son amie Vên. Elle occupe un emploi de serveuse seulement pour l'été, en partie par curiosité et pour gagner un peu d'argent de poche.
Vên (Profil détaillé, page 84)	Vên est originaire de la région du Mékong, au sud de HCMV. Elle vit dans le même appartement que Mai dont elle partage la chambre. Comme Mai, elle n'est serveuse que pour la durée des vacances d'été et occupe cet emploi pour gagner un peu d'argent de poche.

Présentation détaillée des profils retenus

L'ordre de présentation des profils détaillés des serveuses retenues est celui adopté dans le tableau ci-dessus.

1. Xu

À 18 ans, Xu a quitté le delta du Mékong, où ses parents sont riziculteurs, pour venir étudier et travailler à HCMV. Elle a présentement 23 ans et étudie en management à l'université. Elle travaille en même temps dans un *nhà bar* de PNL. Elle trouve son travail de serveuse beaucoup moins épuisant que le travail des champs.

Xu était au départ très réticente à s'identifier comme serveuse. Elle a insisté à maintes reprises pendant l'entrevue pour dire qu'elle n'était pas comme « les autres » serveuses : migrantes, pauvres et sans autre avenir que ce travail de serveuse. Pourtant, bien qu'elle s'en sorte mieux

que beaucoup de migrantes, surtout celles travaillant dans les restaurants-hôtels, Xu a besoin de son travail pour vivre et payer ses études; elle éprouve de la difficulté à joindre les deux bouts à la fin du mois et, surtout, à envoyer de l'argent à ses parents. Elle gagne un salaire d'un million de đồng par mois et le montant de ses pourboires varie autour de 700 000 đồng par mois.

Xu dresse des plans d'avenir et ne perçoit son travail de serveuse que comme un moyen de terminer ses études, qui lui ouvriront la voie d'une « vraie carrière ». Elle vit avec deux amies dans une chambre et partage avec elles la même moto pour ses déplacements. Xu insiste sur le fait qu'elle aime beaucoup son travail et n'y rencontre aucun problème. Pourtant, lors de mes observations et au fur et à mesure de nos rencontres, j'ai relevé plusieurs problèmes. D'ailleurs, pendant le courant de l'été elle a quitté son emploi et elle m'avouera plus tard que le harcèlement des gardes de sécurité était devenu pénible et même insupportable.

Elle a trouvé un autre emploi à Sài Gòn dans un bar encore plus huppé, dont la clientèle est constituée de riches hommes d'affaires de passage et de Vietnamiens de la classe aisée. Ce bar est connu pour ses gros pourboires. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle elle a choisi d'y travailler. Mais ce bar est également connu pour ses serveuses très *sexy*. Le harcèlement de la part des clients y est omniprésent.

2. Anh

Anh est une jeune femme de 23 ans qui travaille en tant que serveuse depuis un peu plus d'un an. Pendant l'été de la collecte de données, elle a changé de travail une première fois et cherchait de nouveau à changer, chaque fois parce qu'elle était insatisfaite du salaire et de l'ambiance de travail.

Anh a une formation technique en pharmacologie, mais ne trouvant pas d'emploi dans ce domaine durant les mois suivant sa graduation elle a cherché dans le secteur de la restauration. Elle a été embauchée dans un bar bien connu de PNL. Ce bar fermera après plusieurs descentes de police, apparemment pour cause de prostitution. Pourtant Anh ne parlera jamais de prostitution pendant son entrevue.

Ses parents vivant en banlieue de HCMV, trop loin pour qu'elle puisse y habiter tout en travaillant au centre-ville, Anh loge chez une famille de six personnes, deux adultes et quatre enfants et adolescents. Elle est la seule serveuse interviewée qui soit engagée dans une relation

intime avec un jeune homme, elle cherche tout de même un copain ou un mari étranger qui lui offrirait une meilleure vie et lui permettrait de quitter le Viêt Nam pour un pays plus riche.

Anh travaillait dans un bar chic de PNL, tenu par un couple formé d'une Vietnamiennne et d'un *Viêt kiêu*. Fait intéressant, elle a d'abord insisté pour dire qu'elle travaillait dans un restaurant et non dans un bar. Elle se dit très fatiguée, mais ne considère pas son travail difficile. Par contre, elle dit que l'ambiance du bar, surtout les rapports entre employés et employées, est très pénible. Elle a quitté ce bar après six mois, à cause du harcèlement qu'elle subissait de la part des gardes de sécurité, qu'elle trouve grossiers et agressifs envers les serveuses. Ces gardes de sécurité sont là pour protéger les clients des voleurs et du harcèlement des enfants de la rue, mais aussi pour protéger les serveuses des clients trop soûls ou agressifs. Or, eux-mêmes peuvent se montrer très agressifs envers celles-ci : l'objet des disputes : les pourboires. Dans ce bar, en effet, les serveuses n'ont pas le droit de les garder; ces pourboires doivent être déposés au comptoir et partagés à la fin de la soirée. Mais plusieurs serveuses tentent d'en conserver une partie, de là l'agressivité des gardes de sécurité. Anh trouve le système des pourboires très injuste. Le salaire mensuel de Anh est d'un million de đồng et ses pourboires représentent à peu près le même montant.

Quand Anh a quitté le bar, excédée par le harcèlement des gardes de sécurité, elle était si fatiguée qu'elle a dormi pendant toute une semaine. Elle devait ensuite travailler dans un autre bar de PNL, mais l'embauche a pris plus de temps que prévu. Anh a dû vendre sa moto, qu'elle ne pouvait plus payer, et elle s'inquiétait du fait que le retour à son domicile, le soir, serait plus dangereux. Dans le bar dans lequel elle a finalement commencé à travailler, la clientèle est exclusivement masculine et essentiellement composée d'étrangers asiatiques et occidentaux. Les serveuses y sont plus nombreuses que les clients. Dès qu'un client s'assoit, deux ou trois serveuses viennent lui faire la conversation. Alors que dans le bar où elle travaillait auparavant les serveuses n'avaient pas le droit de parler à la clientèle pendant leur travail, dans celui-ci, c'est une obligation. Certains clients viennent pour la compagnie d'une serveuse en particulier, et celle-ci se comporte comme sa « petite amie », le laissant lui caresser les mains, les jambes et parfois même les cuisses et les fesses.

Au début de son travail, Anh ne se laissait pas du tout toucher; mais se rendant compte que les autres serveuses obtenaient plus de succès et de bien meilleurs pourboires, elle a commencé à accepter les caresses sur les mains. Elle dit ne pas aimer ce nouvel emploi, qui d'ailleurs paie

beaucoup moins que le précédent. Sans se plaindre directement du harcèlement des hommes – qu'elle qualifie de « normal, puisque ce sont des hommes! » –, elle dit ne pas apprécier l'ambiance de travail. Il y a une compétition entre les serveuses, car les clients ne sont pas assez nombreux pour le nombre de serveuses. De plus, comme elle est nouvelle, elle n'a pas les « bons clients » et ne reçoit pas assez de pourboires.

Un soir, Anh a voulu visiter un nouveau bar qui jouxte un hôtel très chic à la limite de PNL. Elle a été énormément impressionnée : toutes les jeunes serveuses – une cinquantaine – étaient maquillées et portaient talons hauts et robes longues. Toutes plus élégantes les unes que les autres, elles ressemblaient à des stars d'Hollywood pour impressionner la clientèle masculine très riche. Anh a beaucoup aimé l'endroit et a tout de suite voulu y travailler. Elle y voyait la possibilité de se faire beaucoup d'argent grâce à la popularité du bar et à sa riche clientèle. Or, il m'a semblé que certaines jeunes femmes n'étaient pas des serveuses mais des entraîneuses; elles accompagnaient les clients et les divertissaient mais n'assuraient pas le service aux tables; celui-ci était assuré par des serveurs. Parfois, plusieurs jeunes femmes restaient avec un seul client. J'ai appris par la suite que l'heure passée en compagnie de ces jeunes femmes était payante. Une télévision à l'entrée du bar publicisait leur beauté et le divertissement qu'elles offraient. Une des publicités annonçait même que pour 50 dollars de plus, une jeune femme passerait la nuit avec le client. Mais Anh, lorsqu'elle m'a parlé de ce bar, n'a jamais fait allusion au fait que les jeunes femmes s'y prostituaient; elle m'a plutôt dit y voir une occasion de faire de l'argent et de rencontrer de riches étrangers, peut-être même un bon mari.

Bien qu'elle ait un diplôme en pharmacologie, Anh voit l'emploi de serveuse comme sa seule carrière possible. Elle dit que le marché du travail est trop difficile à percer pour des jeunes comme elle, même avec une formation technique. Elle dit aussi qu'occuper un emploi dans une petite compagnie comme il y en a tant dans HCMV ne rapporterait jamais autant d'argent que son emploi de serveuse. Comme les autres serveuses, elle a développé quelques tactiques pour éviter autant que possible le harcèlement des clients, mais celui des autres employés, gardes de sécurité, barmans et serveurs, la fatigue énormément. Anh affirme ne tolérer des clients que les comportements qui ne dépassent pas les limites de ce qu'une personne qui se respecte peut accepter; cependant, l'observation et les commentaires mêmes de Anh montrent que ces limites tendent à s'élargir.

Anh représente le cas caractéristique d'une jeune serveuse qui, parce qu'elle ne gagne pas assez, tente de passer de bar en bar. Mais en cherchant à gagner plus, elle tombe dans un véritable tourbillon : elle repousse les limites de ce qu'elle considère acceptable, tout en tolérant de plus en plus de harcèlement sexuel de la part des clients. Ses difficultés financières, le harcèlement perpétuel des hommes dans les lieux où elle a travaillé jusqu'à présent, l'attrait des gros pourboires qu'une classe d'hommes riches ne manque pas de faire miroiter en échange de quelques faveurs, la placent dans une situation très vulnérable, très proche de la prostitution.

3. Linh

Linh, une migrante de 24 ans, travaille de nuit dans un bar surtout fréquenté par des hommes d'affaires étrangers. Ce bar pratique des prix très élevés. Il est connu pour son atmosphère américanisée, machiste et sexiste. Plusieurs femmes étrangères m'ont confié éviter ce bar aux murs ornés de publicités sexistes, aux serveuses habillées de manière très aguichante et à la clientèle flirtant ouvertement avec les serveuses.

Les parents de Linh sont agriculteurs; ils cultivent le riz dans la région du delta du Mékong. Elle est venue seule à HCMV à l'âge de 20 ans. Elle n'a pas terminé son secondaire mais a commencé un diplôme en informatique qu'elle a dû abandonner pour supporter financièrement son petit frère. Ses parents, trop pauvres pour financer les études du benjamin, ont fait pression sur elle, leur dernière fille célibataire et sans enfant, pour qu'elle prenne totalement en charge son jeune frère. Elle vit présentement dans une chambre avec celui-ci et paie non seulement ses études, mais aussi le logement, la nourriture et toutes ses autres dépenses : « Les hommes au Viêt Nam sont perçus comme supérieurs aux femmes. Lui c'est un gars, moi je suis une fille, c'est donc ma responsabilité de prendre soin de lui. Les femmes prennent toujours soin des hommes ici... C'est comme ça, que veux-tu ? » Linh dit regretter amèrement de ne plus pouvoir étudier; d'après elle, personne n'a d'avenir sans éducation. Elle espère donc que son frère termine ses études rapidement et trouve un travail, pour qu'elle-même puisse reprendre ses études le plus rapidement possible. Sa plus grande crainte est de ne pouvoir recommencer à étudier et d'être « coincée » dans ce travail de serveuse.

Le bar dans lequel travaille Linh ouvre ses portes à 19 heures et les ferme aux petites heures du matin. Linh travaille donc de nuit et trouve son horaire de travail pénible. Elle arrive au bar une heure avant l'ouverture pour placer les tables et les chaises et s'assurer que tout est en ordre.

Elle quitte à une heure du matin, cela six jours par semaine. Linh se dit très fatiguée, exténuée même par les heures de travail, par la fumée de cigarette qui lui donne de l'asthme et par l'ambiance du bar. Elle dit préférer l'emploi qu'elle occupait précédemment dans un restaurant; l'endroit était moins enfumé et les clients, moins soûls et moins harcelants. Mais elle reste au bar, car elle gagne davantage. Au restaurant, elle touchait un salaire mensuel de 1,5 million de đồng, mais les pourboires ne dépassaient pas 500 000 đồng; au bar, où elle est entrée grâce à une amie qui l'a présentée au manager, le salaire est le même, mais les pourboires, nettement plus élevés, sont l'équivalent de son salaire. Elle parvient donc à gagner 3 millions de đồng (environ 170 \$CAN) mensuellement, contre deux millions au restaurant. Elle doit cependant, et obligatoirement, redonner 250 000 đồng au bar, à partager entre les barmans. De plus, elle paie elle-même son uniforme. Celui-ci est très *sexy*, avec un décolleté profond et une jupe très courte. Elle achète également ses chaussures à talons, car celles-ci sont grandement recommandées; il en va de même pour le maquillage.

L'une de nos rencontres a dû être repoussée car Linh était malade et était partie deux jours dans sa famille, au village. Elle m'a expliqué plus tard être tombée malade à cause de la fatigue accumulée et de la fumée de cigarettes qui la dérange beaucoup : « Les hommes fument beaucoup, c'est normal, on ne peut rien y faire, donc il vaut mieux ne pas y penser. » Pour ne pas perdre son emploi, elle a repris le travail, même si elle n'était pas tout à fait rétablie.

Linh a rencontré plusieurs problèmes au travail. Elle cite le fait que les clients sont parfois tellement soûls qu'ils partent sans payer. Sans désigner spécifiquement le harcèlement sexuel – le mot n'existe pas en vietnamien –, elle dit qu'il est pénible de toujours devoir s'assurer que le client ne dépasse pas « les limites du respectable » et ce, sans lui déplaire, sans le choquer, pour qu'il donne un bon pourboire en partant. Elle s'est également plainte du fait d'être parfois obligée de boire avec le client. La règle du bar étant que les serveuses doivent encourager les clients à consommer, celles-ci ne peuvent refuser que le client leur offre un verre, ou plusieurs. Linh affirme que cela fait partie du divertissement auquel le client s'attend et permet évidemment au bar de faire plus d'argent, tout en augmentant ses propres chances de recevoir un bon pourboire.

Le dimanche, la seule journée où elle ne travaille pas, Linh tente de faire le marché, la cuisine, la lessive et essaie parfois de rencontrer ses amies. Mais elle se sent souvent trop fatiguée pour vraiment sortir et faire quoi que ce soit. Les jours de semaines, ses amies travaillent durant la

journée et elle, de nuit; il leur est donc difficile de se rencontrer. Auparavant, elle allait à l'école dans la journée et travaillait de nuit toute la semaine; mais trop fatiguée, elle a interrompu momentanément ses études; l'interruption est devenue permanente lorsque ses parents l'ont obligée à payer les études de son frère.

Elle rêve de prendre un ou deux mois de repos pour se remettre de sa maladie et de la fatigue. Mais elle n'ose pas en parler à son patron par crainte de perdre son poste. De plus, elle a besoin d'argent pour vivre et ne peut se permettre de prendre congé pendant plusieurs semaines. Elle espère pouvoir finir ses études et, ensuite, trouver un emploi qui lui évitera de travailler de nuit; un emploi en informatique serait l'idéal.

4. Hiên

Hiên est une jeune femme de 26 ans. Elle travaille dans un restaurant-hôtel de PNL dont elle est la manager. Elle est sur le point de terminer un diplôme universitaire en tourisme et en anglais. Elle habite avec ses parents à HCMV. Hiên se dit « très chanceuse » par rapport aux autres serveuses de l'établissement où elle travaille.

C'est grâce à son niveau d'instruction et à sa connaissance de l'anglais qu'elle a pu trouver ce poste de responsabilité dans le restaurant. Elle touche un salaire beaucoup plus élevé que les autres jeunes femmes du restaurant tout en travaillant moins d'heures. Hiên gagne environ 3 millions de đồng par mois. Elle a passé beaucoup de temps à décrire les difficiles conditions de vie et de travail des autres serveuses du restaurant-hôtel, tout en soulignant sa chance d'avoir des parents qui habitent HCMV et ont pu l'aider à financer ses études. Elle rêvait d'occuper un poste de cadre dans un grand restaurant ou un grand hôtel et, dans les mois qui ont suivi l'interview, elle a effectivement trouvé un bon emploi dans un hôtel cinq étoiles.

5. Dao

Dao, une employée du restaurant-hôtel dans lequel travaille Hiên, est arrivée à Sài Gòn à l'âge de 14 ans. Elle a maintenant 18 ans. Elle a été confiée par ses parents au couple propriétaire de ce restaurant-hôtel et de plusieurs autres à travers la ville. Au début, elle s'occupait des jeunes enfants du couple et travaillait comme domestique; elle habitait alors avec cette famille. Lorsque les enfants ont été trop âgés pour avoir besoin d'une nounou, le couple l'a placée dans les cuisines du restaurant-hôtel. Avec l'expérience, elle est devenue serveuse et a acquis une

connaissance minimale de l'anglais au contact des clients. Dans la journée, elle partage son temps entre les cuisines et la salle du restaurant. Dans les cuisines, elle aide à la préparation des plats et à la plonge; puis, elle et une autre serveuse échangent leurs tâches : Dao travaille alors dans la salle du restaurant, au service des tables; elle s'y occupe aussi des commandes, ainsi que des réservations de l'hôtel situé à l'étage au-dessus du restaurant. Elle loge dans le restaurant, y travaille tous les jours de la semaine et ne dispose d'aucun véritable moment de repos.

Le soir, Dao et les serveuses qui logent sur place se répartissent les tâches à accomplir avant la fermeture : desservir les tables, laver la vaisselle, les toilettes, nettoyer les cuisines, etc. Puis, vers 23 heures, lorsqu'il n'y a plus de clients, elles poussent les tables contre les murs, déroulent de petites nattes de bambous et s'installent à même le sol pour dormir. Les portes et les grilles du restaurant sont fermées à clé à minuit. Chaque serveuse, à tour de rôle, est responsable des portes pour le restant de la nuit : si un client de l'hôtel à l'étage veut entrer ou sortir, elle doit lui ouvrir.

Dao dit qu'elle est toujours exténuée. Dès qu'elle a quelques heures libres dans la journée, elle dort à l'arrière du restaurant; mais elle ne peut pas sortir, car on pourrait avoir besoin d'elle à tout moment pour aider au service ou aux cuisines. Elle dit aussi ne jamais pouvoir passer une bonne nuit à cause du va-et-vient des clients de l'hôtel, surtout les étrangers qui sont à PNL pour faire la fête et reviennent à n'importe quelle heure de la nuit. Lorsqu'un client entre ou sort, et même si elle n'est pas responsable de l'entrée cette nuit-là, elle est systématiquement réveillée par le grincement de la grille. Pendant l'une de nos discussions, Dao m'a confié ne pas avoir quitté les lieux depuis plus de trois semaines, sauf pour faire le marché et les courses du restaurant. Elle ne dispose donc d'aucun moment de liberté pour se créer un réseau social. Dao ne touche pas un gros salaire. Logée et nourrie, elle ne gagne que 800 000 đồng par mois, alors même qu'elle est nuit et jour à la disposition du restaurant ou de l'hôtel. Elle est fière cependant de pouvoir envoyer plus de la moitié de son salaire à sa famille.

6. Phương

Phương a 32 ans; elle est célibataire et sans enfant. Elle travaille dans un restaurant-café tenu par des étrangers. Orpheline, originaire de Sài Gòn, elle a vécu jusqu'à l'âge de 18 ans dans un orphelinat tenu par des religieuses catholiques. Elle a un handicap qui est la source de nombreuses difficultés et de discrimination vécues quotidiennement. Jusqu'à récemment, elle

vivait, avec plusieurs autres jeunes femmes sorties de l'orphelinat, dans une grande maison tenue par les religieuses. Mais celles-ci n'ayant plus les moyens financiers pour entretenir cette grande bâtisse, le groupe a dû déménager dans un bâtiment plus proche de la ville, mais moins spacieux, moins bien entretenu et vétuste. Phuong y loge avec une trentaine d'autres orphelines. Elle y dort sur une natte de bambou étendue sur le sol d'une chambre qu'elle partage avec une dizaine d'autres femmes.

Dès le début de l'entrevue, elle montre de la curiosité pour ma recherche, se demandant si celle-ci pouvait apporter, à elle ou à d'autres serveuses, des moyens de mieux vivre ou de s'en sortir. Son niveau d'instruction est plus élevé que celui de la plupart des autres serveuses de PNL; elle a terminé onze des douze années que compte une scolarité complète et a ensuite suivi des cours en informatique et a décroché un diplôme professionnel en la matière.

La première chose dont Phuong me fait part durant l'entrevue est le fait qu'elle n'aime pas son travail :

« Je n'aime pas mon travail, mais je n'ai pas le choix, étant donné que personne ne veut m'employer. J'ai des qualifications en informatique et j'ai déjà travaillé dans ce domaine, mais le propriétaire a eu des difficultés et j'ai perdu mon emploi. C'est déjà dur pour une femme de trouver un bon emploi, mais en plus je suis handicapée. Les gens préfèrent employer des gens en santé... Quand je me présente avec mon CV leur regard change en voyant mes béquilles, parfois ils deviennent méprisants. Je sais déjà que je n'aurai pas d'entrevue et encore moins l'emploi. J'ai dû prendre un emploi de serveuse pour survivre. Mais tu sais, serveuse, c'est un travail, ce n'est certainement pas une carrière, et ça paie très peu. »

Parce que son handicap l'empêche de se déplacer facilement, les propriétaires du café lui ont proposé de plutôt travailler comme caissière. Elle se déplace tout de même de temps en temps vers les tables des clients pour prendre leur commande, mais elle passe la plus grande partie de son temps derrière la caisse. Elle travaille huit heures par jour, six jours par semaine. Même si elle travaille moins d'heures que la majorité des autres serveuses du quartier, Phuong trouve son travail très fatigant et stressant. Elle gagne 5 000 đồng de l'heure, soit approximativement 2,5 dollars par jour, 960 000 đồng par mois. Phuong déplore n'avoir pas assez d'argent pour économiser. Après avoir payé sa nourriture et l'essence de la moto adaptée qui lui permet de se déplacer, il ne lui reste pas grand-chose. Phuong ne paye pas de loyer aux religieuses et reconnaît que c'est un avantage, mais qui ne va pas sans inconvénient : « Oui, on ne paye pas, c'est bien, mais ce n'est tout de même pas notre maison. On vit avec beaucoup d'autres personnes avec qui on ne s'entend pas toujours. » Lorsque Phuong travaillait en informatique,

elle pouvait économiser davantage; cela lui a tout de même pris quatre ans pour épargner suffisamment et s'acheter une moto adaptée à son handicap.

Elle m'a confié avoir beaucoup de difficulté à se faire respecter au travail; ce que j'ai effectivement constaté à plusieurs reprises. Elle trouve les relations de travail difficiles avec la plupart des autres employé-e-s et avec les propriétaires. Elle classe d'ailleurs les employé-e-s en plusieurs catégories, selon les difficultés particulières qu'elle rencontre avec eux. Les jeunes hommes qui, selon la culture vietnamienne, lui doivent le respect parce qu'elle est leur aînée mais aussi parce que les propriétaires lui ont confié la responsabilité du premier étage, ignorent souvent ses demandes, lui lancent des railleries et parfois même carrément des insultes. Parmi les autres employées, Phuong établit une différence entre les femmes, serveuses ou cuisinières, qui sont honnêtes et « correctes » avec elle et les femmes qui lui causent des problèmes. Certaines serveuses ne lui indiquent pas les commandes que doivent payer des clients du deuxième étage (où elle ne peut se rendre à cause de son handicap); or, elle est responsable de la caisse; si les comptes ne sont pas équilibrés à la fin de la journée, c'est elle qui doit payer la différence de sa poche. Elle dit aussi que plusieurs serveuses et serveurs qui parlent mieux l'anglais qu'elle peuvent plus facilement s'adresser aux propriétaires; ils en profitent pour lui attribuer des erreurs qu'ils ont eux-mêmes commises. Phuong estime que les problèmes de traduction et de communication lui causent beaucoup de tort. Elle décrit cependant les propriétaires comme « bonnes » et « gentilles », surtout pour avoir accepté de lui donner un travail, mais leur anglais est difficile à comprendre et leur propension à croire certain-e-s employé-e-s qui s'expriment bien en anglais rendent les relations très difficiles. Elle a parfois l'impression d'être prise comme bouc-émissaire.

Phuong est une femme très seule, qui a toujours été rejetée par les autres à cause de son handicap. Elle dit tenir des sœurs de l'orphelinat que ses parents l'ont abandonnée alors qu'elle n'était encore qu'un bébé, en l'amenant dans une grande voiture de luxe. Elle se dit très seule et triste; elle ne voit pas comment elle pourrait un jour trouver un mari, car tous les hommes la fuient. Son rêve serait de trouver un travail dans le domaine de l'informatique, où elle pourrait utiliser un peu plus son intellect et gagnerait suffisamment pour pouvoir mettre de l'argent de côté, préparer ses vieux jours, et s'acheter un jour une petite maison ou un appartement.

7. Vy

Vy est une jeune femme de 20 ans qui commence tout juste un diplôme universitaire en économie. Elle est originaire de Sàì Gòn et vit avec ses parents, tout près de PNL. Elle est la plus jeune d'une famille de cinq enfants; tous ses frères et sœurs travaillent; la plupart sont mariés et ont ouvert des commerces dans différents domaines. Ses parents sont eux-mêmes commerçants et vivent bien, sans être riches. Vy dit ne manquer de rien.

Elle est serveuse dans un *quán ăn*, le temps de ses vacances, avant de commencer l'université. Elle ne s'identifie pas comme une serveuse, mais plutôt comme une étudiante qui a l'occasion de faire autre chose pendant l'été. Elle se dit une jeune femme très sociable, qui aime rencontrer des gens de partout. Si elle a pris un emploi à PNL dans le domaine de la restauration, c'était surtout pour rencontrer des étrangers, pratiquer son anglais et avoir un peu d'argent de poche. Elle décrit son travail comme temporaire, amusant et facile. C'est pour elle un moyen de rencontrer de nombreuses personnes intéressantes, de sortir du cadre familial et de passer du temps avec ses amies, dont plusieurs sont aussi serveuses dans le même restaurant.

Vy travaille huit heures par jour, sept jours par semaine. Elle a droit à deux jours de repos dans le mois. Si elle est malade, elle peut s'absenter une journée qui sera soustraite de ses deux jours de repos mensuel. Son salaire était de 750 000 đồng le premier mois, 800 000 le deuxième, 900 000 le troisième. À partir du quatrième mois, le propriétaire étant satisfait et ayant décidé de la garder, son salaire s'est stabilisé à 1,1 million de đồng (68,75 \$CAN). Elle déclare ne pas vraiment recevoir de pourboires, les clients des *quán ăn* n'en donnant presque jamais. Vy ne rapporte aucun problème au travail et dit que le propriétaire ainsi que la plupart des clients sont très corrects et polis. Elle apprécie beaucoup que le propriétaire du restaurant soit une « personne correcte », compréhensive, qui ne se met jamais en colère.

Après ses études, Vy envisage de travailler quelques années pour une compagnie et ensuite ouvrir son propre commerce ou créer sa propre compagnie.

8. Mai

Mai a 19 ans. Elle travaille dans un café chic appartenant à une chaîne. Elle parle de son emploi avec une certaine désinvolture. Elle le décrit comme un moyen de gagner un peu d'argent de poche, de prendre un peu d'expérience, mais surtout de rencontrer des ami-e-s et des étrangers pour pratiquer son anglais.

Mai a trouvé son emploi dans cette chaîne de cafés chics par une annonce dans le journal de l'école. La chaîne spécifiait vouloir des étudiant-e-s universitaires possédant un certain niveau d'anglais. Mai porte un uniforme très élégant. Elle gagne 1,3 million de đồng par mois. Ce salaire est plus élevé que dans la plupart des autres cafés. Le premier mois, elle ne gagnait que 80% de ce salaire et devait acheter son uniforme (260 000 đồng). Après trois mois de travail, le café lui a remboursé l'uniforme. Elle travaille huit heures par jour, six jours par semaine. Ses pourboires s'élèvent approximativement à 400 000 đồng chaque mois. De plus, elle bénéficie d'avantages offerts par le café : la chaîne lui paie le parking (3 000 đồng/jour) pour garer sa moto. Elle bénéficie d'une assurance maladie (médicaments et hospitalisation) payée à 80% par la chaîne, ce qui est tout à fait exceptionnel.

Mai ne s'identifie pas comme une serveuse et juge que son travail ne présente pas de difficultés particulières; il est vrai que le café dans lequel elle travaille offre de meilleures conditions de travail que celles offertes dans la plupart des établissements de PNL.

9. Vân

Vân a 19 ans, le même âge que Mai dont elle est l'amie et la colocataire. Leur chambre se trouve dans un petit appartement comptant deux autres chambres où vivent cinq étudiant-e-s. Le loyer mensuel s'élève à un million; il est payé moitié par Vân moitié par Mai. La moto, également, est commune. Vân travaille dans le même café que Mai et gagne le même salaire. Elle dit que son salaire lui permet juste de vivre et qu'elle est incapable de mettre assez d'argent de côté pour en envoyer à sa famille. Son salaire lui permet de sortir avec des ami-e-s, mais elle précise qu'elle fait attention, car certains cafés sont maintenant très chers. Elle tente d'accumuler l'argent nécessaire pour retourner voir ses parents dans le Sud, mais aussi pour aller à la plage de temps en temps. Comme Mai, elle ne considère pas que le travail soit difficile. Elle affirme cependant qu'elle aurait besoin de plus qu'une journée par semaine pour récupérer, mais qu'elle ne veut pas se plaindre car son emploi lui permet d'apprendre l'anglais et, précise-t-elle, « c'est un bon emploi ».

Vân et Mai sont jeunes et commencent l'université. Elles ont beaucoup de projets d'avenir et disent vouloir travailler dans l'industrie du tourisme et peut-être ouvrir leur propre agence de voyages.

Le prochain chapitre analyse les conditions de travail des jeunes serveuses. Conditions matérielles, horaires, salaires, journées de repos ou de maladie, stabilité de l'emploi sont étudiés en détail, car leur incidence sur la santé et, par le fait même, sur le bien-être des serveuses, est significative.

4. CONDITIONS DE TRAVAIL DES SERVEUSES DE PHẠM NGŨ LÃO

4.1. Phạm Ngũ Lão : un quartier attrayant

Le quartier de PNL est unique à HCMV : avec sa forte concentration de bars et de restaurants, certains à la clientèle composée pour une large part d'étrangers et de touristes, il attire de nombreux jeunes à la recherche d'un emploi. Ainsi, toutes les serveuses interviewées et la majorité des autres serveuses (migrantes ou non, étudiantes ou non) rencontrées lors de mes observations ont révélé avoir choisi de travailler dans ce quartier en raison de la présence de cette clientèle. Elles disent que la possibilité de pratiquer l'anglais, de fréquenter des étrangers et de recevoir de gros pourboires ont joué un rôle essentiel dans leur choix de travailler à PNL. Quelques serveuses ont aussi révélé que trouver des amis étrangers était une motivation supplémentaire. En travaillant dans des bars de PNL, Anh espère rencontrer et marier un « bon » étranger qui pourra lui offrir une meilleure vie et peut-être même un passeport pour partir en Occident. Sans voir aussi loin, Xu aimerait se trouver des amis étrangers avec qui pratiquer son anglais; d'ailleurs, un client s'est offert pour lui donner des cours d'anglais gratuitement. Elle se dit ouverte à l'idée d'avoir un petit ami étranger, mais affirme ne pas y penser pour l'instant; entre ses études et son travail, elle n'a pas le temps de fréquenter qui que ce soit.

Les serveuses ne sont pas les seules à être attirées par cette clientèle étrangère perçue, souvent avec raison, comme riche et dépensière. Ainsi, Vinh, une jeune vendeuse ambulante de guides touristiques *Lonely Planet*, de cartes postales, de cartes du Viêt Nam et de HCMV me disait avoir migré du quartier touristique de Hà Nội vers celui de HCMV, car ce dernier, situé en plein centre de Sài Gòn, a la réputation d'être beaucoup plus animé et davantage fréquenté par les étrangers. Vinh a migré seule à l'âge de 15 ans pour devenir vendeuse ambulante dans le quartier de PNL.

En d'autres mots, la réputation bien établie du quartier en fait un puissant pôle d'attraction, non seulement pour les touristes de passage, les étrangers établis à HCMV et une classe de Vietnamiens aisés, mais aussi pour les jeunes femmes à la recherche d'un emploi.

4.2. Conditions d'obtention de l'emploi

Pour les jeunes femmes, l'obtention d'un emploi à HCMV ne va pas de soi, surtout si elles arrivent de régions éloignées de la ville. Plusieurs facteurs peuvent influencer leur recherche. C'est ce qui est examiné maintenant.

4.2.1. Réseau social

Les jeunes Vietnamiennes s'appuient souvent sur le réseautage (familles, ami-e-s, connaissances, etc.) pour trouver un emploi. Ceci est encore plus vrai pour les jeunes migrantes qui migrent seules (Trân et Nguyễn 2008; Long *et al.* 2000, 16).

Parmi les neuf participantes aux entrevues, six ont dit avoir obtenu leur travail grâce à des contacts. Toutes les nouvelles migrantes interviewées ont trouvé leur emploi par réseautage. Le même phénomène s'observe parmi les dizaines d'autres jeunes serveuses migrantes rencontrées; lors de discussions informelles, la majorité d'entre elles précisent avoir trouvé leur travail de serveuse par l'entremise d'amies, de membres de la famille proche ou lointaine, ou encore d'amis ou de connaissances de leur famille. Celles qui ont trouvé par elles-mêmes sont pour la plupart des étudiantes ou sont des migrantes qui avaient déjà un pied à terre à HCMV. Ainsi, deux étudiantes ont trouvé leur emploi par l'entremise d'une annonce dans les journaux de l'université et une autre en allant dans un bar pour parler directement au manager. Cette dernière est une migrante qui résidait déjà à HCMV.

Beaucoup de familles vietnamiennes résistent à l'idée de laisser leur fille partir seule à la recherche d'un travail en ville, surtout si elles ne connaissent personne pour lui offrir un emploi ou un endroit pour se loger. Au Viêt Nam, l'autonomie est plus facilement reconnue aux jeunes hommes qu'aux jeunes femmes. Les familles des migrantes et les migrantes elles-mêmes s'appuient sur les contacts qu'elles ont en ville pour s'assurer de ne pas se lancer dans l'inconnu. C'est ainsi que certaines femmes travaillent dans des établissements qu'elles n'ont pas choisis, simplement parce que les propriétaires sont des amis, des connaissances ou des membres de la famille, même lointaine, même peu connue.

4.2.2. Niveau d'instruction, expérience et qualifications

Le niveau d'instruction des serveuses, comme je l'ai signalé au chapitre précédent, diffère fortement parmi les serveuses : alors que 20 sur 35 n'ont pas terminé leurs études secondaires, dont 14 qui n'ont pas terminé le cycle primaire, 8 ont atteint le niveau universitaire.

Le niveau d'instruction exigé des serveuses varie selon le genre d'établissement. Mais généralement, l'exigence en la matière n'est pas très élevée. Parfois même, ce critère n'entre pas en ligne de compte, notamment dans de nombreux *quán* (*quán ăn*, *quán cà phê*, *quán bar*) et dans les bars en général. Plusieurs serveuses affirment que cet emploi de serveuse était le seul qu'elles pouvaient trouver facilement, car aucun niveau particulier d'instruction n'est exigé ni, d'ailleurs, aucune expérience. Les restaurants les plus chics et les grandes chaînes de cafés sont cependant plus exigeants. Les gestionnaires de tels établissements préfèrent employer des étudiant-e-s de niveau universitaire. Leurs offres d'emploi se retrouvent d'ailleurs principalement dans les journaux des campus universitaires. Les serveuses expliquent que cela permet au propriétaire et au manager de s'assurer d'un certain niveau de qualité de service, notamment en ce qui a trait à la communication avec les clients, de sérieux également et de professionnalisme. De ce fait, tous les serveurs et serveuses aux tables de ces grandes chaînes poursuivent leurs études.

Il est intéressant de noter que la plupart des serveuses rencontrées considèrent que ce travail ne demande aucune qualité ou habileté spécifique. Or, il faut être capable de travailler sous pression, de gérer les demandes des clients, de deviner, jusqu'à un certain point, ce que les clients étrangers essaient de commander, car la barrière de la langue est souvent source de grandes difficultés de communication. De plus, il faut assurément de la patience, du tact, voire de la diplomatie, du caractère aussi, particulièrement dans les bars et les clubs, pour parvenir à se négocier, soir après soir, un certain espace de pouvoir (*empowerment*) dans un environnement sexiste et très macho. En sous-estimant les qualités nécessaires pour évoluer dans ce milieu de travail, ces femmes intériorisent l'idée communément admise que le travail de serveuse est un travail mineur, sans valeur, ou pire : une voie de garage, sinon de perdition.

4.2.3. Jeunesse et beauté

Dans le cas des bars et des clubs, très peu de qualifications sont demandées. Par contre, les managers et les propriétaires n'engagent, généralement, que des femmes jeunes et belles. La beauté de ses serveuses permet à un établissement d'attirer une plus grande clientèle, tant vietnamienne qu'étrangère, parfois même de la fidéliser, ne serait-ce que le temps d'un contrat de travail, d'un séjour de vacances, d'un été. Plusieurs clients reviennent en effet dans les mêmes bars parce qu'ils y trouvent des serveuses jeunes, belles, serviables et sympathiques. C'est ce qu'un jeune Américain habitant PNL depuis cinq mois, qui est venu à HCMV pour y enseigner l'anglais et client régulier du bar m'expliquait : « I come here often, maybe twice a week. I know all the waitresses on the third floor, they are very nice, beautiful and it's more fun to hang out in a place where you know the waitresses and where the waitresses talk to you and take care of you! » Certes, pour être engagée dans ces bars et ces restaurants un peu plus chics que les autres, connaître l'anglais est un atout, mais celui que parlent les serveuses est souvent très élémentaire. Leur jeunesse et leur beauté sont pour elles un meilleur atout.

Le commentaire suivant, entendu d'un expatrié américain, habitué du quartier PNL, est significatif. Anh lui avait laissé savoir qu'elle voulait travailler dans un autre bar plus chic; quand il a appris le nom du bar, il m'a confié : « Elle ne pourrait jamais être engagée dans ce bar, elle n'est pas assez jolie! Elle se débrouille en anglais et elle est sympathique, mais ce n'est pas assez; l'autre bar « vend » ses jeunes femmes, elles sont magnifiques. Il est évident qu'elle n'obtiendra pas la job! Ah, mais celle-ci [il pointe du doigt une autre serveuse] pourrait y travailler sans problème, c'est sûr. »

4.3. Description du travail

Les serveuses accomplissent plusieurs tâches différentes, qui ne se limitent pas à servir les plats ou les boissons aux clients. Le tableau ci-dessous, inspiré de celui de Mann et Spradley (1975, 33), énumère les tâches assignées aux serveuses de Phạm Ngũ Lão au cours d'une journée typique de travail.

Tableau 7: Tâches des serveuses de PNL

Tâches assignées aux serveuses	
Arrivée au travail	Être sur place 15-20 minutes avant l'heure
	Se changer et mettre l'uniforme (s'il y a lieu)
Préparatifs	Balayer
	Mettre les tables en place
	Faire les courses pour les ingrédients manquants
Accueil des clients	À l'extérieur : inviter les clients à entrer dans le café ou le restaurant
	À l'entrée : accueillir les clients, leur proposer une table
Service aux tables	Présenter et, si nécessaire, expliquer le menu
	Prendre la commande
	Donner la commande au barman ou à la cuisine
	Transporter les plats
	Surveiller les tables et les clients
	Si nécessaire, se faire traduire les questions des clients ou les réponses à leur fournir
	S'assurer que les clients des tables qui leur ont assignées ont tout ce qu'il leur faut
	Débarrasser les tables
	S'il y a lieu, faire face aux problèmes avec les clients
	Tenir compagnie aux clients et les divertir*
Pauses (repas, toilettes, repos)	Surveiller les tables des autres serveuses pendant leurs pauses
Traitement de la facture des clients**	Apporter la facture aux clients
	Recevoir leur paiement
	Leur rapporter la monnaie ou leur carte de crédit
Livraison dans le quartier	Livrer les boissons ou les plats chauds (à pieds, en bicyclette ou mobylette)
	Faire payer la facture
	Ramener l'argent au restaurant/bar
Avant la clôture	Nettoyer et ranger les tables
	Balayer et ranger la salle et la terrasse (s'il y a lieu)
	S'assurer que tout est en ordre avant de quitter
Autres tâches éventuelles***	Laver la vaisselle, nettoyer les cuisines et préparer les plats pour le lendemain
	Tenir la caisse
	Être responsable du service des serveurs et serveuses plus jeunes
	Partager les pourboires à la fin de la journée

* Seulement dans certains types de bars et de clubs. Dans d'autres, tenir compagnie aux clients est strictement interdit.

** Dans certains établissements, cette tâche est réservée au propriétaire ou au manager.

*** Ces tâches ne se retrouvent que dans certains établissements, surtout les *quán*. Quant au contrôle de la caisse, il est souvent assuré par le propriétaire ou le manager; cependant, l'une des serveuses assumait cette responsabilité.

Certains des éléments figurant dans ce tableau sont de l'ordre de l'évidence et n'appellent aucune explication supplémentaire. D'autres, par contre, méritent qu'on s'y attarde brièvement. Ils sont repris ci-dessous.

Invitation des clients à entrer dans le café/restaurant

Certaines serveuses sont assignées à l'accueil. Parfois habillées en tunique traditionnelle dans les restaurants et quelques bars plus chics, mais plus souvent en tenue très *sexy* dans de nombreux bars, elles se tiennent à l'entrée de l'établissement et ont pour tâche d'inviter les passants à entrer manger ou boire. Certaines restent plus de douze heures debout, sous le soleil, dans la chaleur et la pollution. Cette tâche n'est pas réservée exclusivement aux femmes; dans les cafés et restaurants plus petits, il n'est pas rare qu'un jeune homme soit assigné à cette tâche.

Service aux tables

La plupart des jeunes femmes décrivent leur travail comme quelque chose de très simple. Par exemple, Vy l'expliquait ainsi : « Notre travail est très facile. On a juste à accueillir le client, lui dire bonjour et lui proposer une table. Ensuite, on lui présente le menu, on prend la commande et on la passe à la cuisine. On attend un peu, puis on apporte les plats, on veille aussi à ce que le client ne manque de rien, et après on débarrasse la table. Même que parfois on s'ennuie un peu. Comme notre restaurant n'a pas beaucoup de clients, le travail n'est pas trop stressant. Le midi, il est vrai qu'on court un peu plus. Parfois, à la fin de la journée on doit aussi aider à ranger la salle et faire la vaisselle. »

Il est cependant un point que toutes les serveuses interviewées considèrent comme un problème : la barrière de la langue qui les empêche de communiquer avec les clients étrangers. C'est la partie de leur travail qu'elles jugent la plus complexe. Anh rapporte le problème en ces termes :

« Les clients nous parlent en anglais et il faut essayer de les comprendre. Mais parfois ils demandent des choses spécifiques, comme par exemple, pas d'oignons ou plus de fromage, ou un fromage particulier. Le problème c'est qu'on ne comprend pas toujours, ou encore on pense comprendre et on comprend mal. Et là, ça peut être très problématique [...] Une fois, il m'est arrivé de servir une pizza avec le mauvais fromage. La dame n'a pas voulu la manger et a dit qu'elle ne la paierait pas! Finalement, j'ai dû la payer moi-même et lui apporter celle qu'elle voulait. Certains clients ont des accents très prononcés, australien ou anglais ou américain [...] et d'autres ne parlent pas bien anglais ! S'ils sont allemands ou français, leur anglais peut être très mauvais, on ne se comprend pas et c'est source de

beaucoup de malentendus [...] En tout cas pour moi, c'est l'une des choses les plus difficiles au travail [...] J'espère vraiment améliorer mon anglais, je perdrai beaucoup moins d'argent ! »

Livraison de boissons ou de plats dans le quartier

Certains *quán* ont un service de livraison. Une serveuse ou le propriétaire prend la commande, puis la serveuse va livrer le plat emballé dans un sac en plastique ou dans un contenant Tupperware. Lorsque le client est un habitué ou s'il habite proche du restaurant, il arrive que la serveuse livre le plat directement dans une assiette ou, s'il s'agit d'une soupe, dans un bol. Si le domicile du client est à quelques dizaines de mètres, la serveuse fait la livraison à pied; si la distance est un peu plus longue, elle utilise parfois une bicyclette. À pied ou à bicyclette, la livraison peut être périlleuse : traverser une rue saturée de véhicules en tout genre, chaussée de tongues, tout en portant plusieurs plats est un tour de force. J'ai également vu une jeune serveuse à vélo, tenant le guidon d'une main, et portant dans l'autre un plateau avec trois ou quatre bols de soupe brûlante.

Ménage, vaisselle, courses

Les serveuses doivent desservir les tables dont elles ont la responsabilité. Lorsque le café ou le restaurant est petit, leur tâche inclut souvent le ménage de la salle (rangement des chaises, des tables, nettoyage du plancher), la vaisselle, l'aide à la préparation des plats du lendemain, l'achat de certains ingrédients. Lorsque le café/restaurant/bar est plus grand, leur tâche, en règle générale, inclut le ménage de la salle, mais pas la vaisselle.

Responsabilité de la caisse

La plupart du temps, la serveuse n'est pas responsable de la caisse. Il est même exceptionnel qu'une serveuse soit assignée à cette tâche. C'était cependant le cas de Phuong. Sa mobilité étant très réduite par son handicap, les propriétaires du restaurant lui ont attribué cette responsabilité. Elles la jugeaient sérieuse et fiable et elles savaient que son niveau d'études la qualifiait pour accomplir cette tâche avec compétence.

L'observation montre toutefois que, dans la très grande majorité des cas, ce sont des hommes qui sont responsables de l'argent. Dans plusieurs *quán*, la serveuse n'est pas autorisée à faire payer le client; elle appelle le propriétaire pour qu'il s'en charge. Il n'est pas rare que le

manager ou le propriétaire tienne lui-même la caisse; si ce n'est pas le cas, cette tâche incombera à un serveur et, dans les bars, au barman.

Surveillance des tables

Les serveuses doivent surveiller les tables dont elles sont responsables. Dans les petits *quán*, elles sont le plus souvent responsables de toutes les tables en même temps. Dans les plus grands restaurants, bars et cafés, chaque serveuse est responsable des tables qui lui sont assignées. Lorsqu'une serveuse prend une pause, une autre doit surveiller ses tables, mais la première serveuse reste l'ultime responsable en cas de problème.

Pauses

Les pauses ne sont pas programmées dans l'horaire des serveuses, ce qui les déchargerait momentanément de leur tâche. Les pauses sont plutôt un temps de répit pris à la sauvette pour avaler un repas rapide ou se rendre aux toilettes. De ce fait, la plupart des serveuses disent ne pas prendre de pause durant la journée. En tout cas, tentent-elles autant que possible de les éviter et, si elles doivent en prendre, de les faire coïncider avec les périodes calmes de la journée, après l'achalandage du midi ou celui de la soirée. Cette attitude s'explique par le fait que, même durant sa pause, la serveuse demeure seule responsable de ses tables. Si un client part sans régler la facture, elle est tenue responsable et doit en déboursier le plein montant. Elle court donc le risque de devoir payer pour l'inattention de la serveuse ou du serveur qui en avait accepté la surveillance; ce qui constitue une source de friction entre employé-e-s.

Divertissement des clients

Certains restaurants et bars interdisent aux serveuses d'être familières avec les clients; elles ne doivent leur parler que pour les servir, rien de plus. Elles peuvent même être réprimandées pour avoir trop parlé à des clients. Dans d'autres bars, les serveuses au contraire sont obligées de tenir compagnie aux clients. Divertir les clients est alors l'une de leurs tâches les plus importantes.

Partage des pourboires

Dans la plupart des *quán*, laisser un pourboire n'est pas une pratique généralisée et les montants sont toujours modestes. Mais dans les autres types d'établissements ils peuvent constituer une part significative des revenus d'une serveuse. Si certains restaurants, cafés et bars laissent

chaque serveuse empocher les pourboires reçus de ses clients, d'autres exigent qu'ils soient versés dans une caisse commune, puis partagés entre les membres du personnel à la fin de la journée. Certaines serveuses avouent tenter de garder une partie des pourboires reçus, ce qui peut leur attirer des ennuis avec d'autres membres du personnel, de sévères réprimandes de la part des patrons et peut même provoquer leur renvoi.

4.4. Conditions matérielles des lieux de travail

Nous entendons par conditions matérielles l'aménagement des lieux : espaces intérieurs, terrasses extérieures et environnement dans lesquels les serveuses évoluent. Est également considéré sous ce titre le code vestimentaire qui s'applique aux serveuses. Ces conditions matérielles sont importantes, car elles influent tant sur la santé des serveuses que sur les comportements des clients.

4.4.1. Espace intérieur

Les conditions matérielles varient considérablement d'un type d'établissements à l'autre. Dans les *quán*, les planchers sont souvent très sales, car les clients, surtout les clients vietnamiens, jettent mégots, os de poulet et autres déchets directement sur le sol. Cette habitude locale, quasiment généralisée dans les établissements populaires, peut être dangereuse et coûteuse pour les serveuses. Il n'est pas rare d'en voir une trébucher sur les déchets qui traînent à terre. Lors d'une de mes observations, une serveuse qui descendait des escaliers a glissé sur une marche tachée de sauce, elle est tombée, a échappé la soupe et s'est gravement brûlée. Une autre fois, une serveuse qui portait un bac plein de vaisselle a perdu l'équilibre en mettant le pied sur une saleté qui traînait par terre, plusieurs bols et assiettes sont tombés et se sont brisés. Dans les deux cas, les managers ont durement réprimandé les jeunes femmes. Deux ou trois incidents de ce genre peuvent conduire au renvoi, même si la serveuse doit payer pour les dégâts. Quel que soit le type d'établissement, lorsqu'une serveuse fait tomber un plat, casse un verre ou une assiette, elle en est tenue responsable et doit payer le plat perdu ou la vaisselle cassée. Les interviews ont ainsi révélé que ces incidents peuvent leur coûter une journée de salaire, parfois même une semaine, voire davantage. Plus le restaurant est cher, plus casser de la vaisselle ou faire tomber un plat peut être catastrophique pour la jeune femme. Il est vrai que les restaurants plus chics sont nettement plus propres et qu'il est relativement rare que des déchets y jonchent le plancher.

Dans certains *quán*, le mobilier est exclusivement composé de chaises et de tables très basses, presque à la hauteur du sol. Les serveuses doivent continuellement se pencher pour servir et desservir les tables, ce qui à la longue peut occasionner des maux de dos. Plusieurs serveuses se sont plaintes d'en avoir de manière chronique.

Dans les *quán*, l'espace est restreint, les tables sont souvent très proches les unes des autres et il y est facile pour les clients de harceler les jeunes serveuses. Par exemple, si le client laisse pendre son bras au bord de la table, la serveuse n'aura d'autre choix que de le frôler en passant; celui-ci, en bougeant à peine la main, la touchera. Ce comportement intentionnel devient plus difficile dans un lieu où les tables sont beaucoup plus espacées.

Dans les restaurants chics, ceux qui sont fréquentés par la classe moyenne ou aisée, la salle est plus vaste, les tables – des tables hautes la plupart du temps – y sont plus espacées et le plancher plus propre. Les clients sont moins nombreux à se permettre de jeter les restes par terre. Tout se passe comme si le standing du restaurant appelait les clients à davantage de retenue, aussi bien en matière de propreté que de comportement vis-à-vis des serveuses. Dans ce type de restaurant, les cuisines sont souvent plus modernes, les toilettes également, ce qui facilite le travail du personnel; pas forcément celui des serveuses d'ailleurs, car faire la vaisselle ou entretenir la cuisine et les toilettes n'y font généralement pas partie de leur tâche. La plupart des grands restaurants, bars et clubs ont l'air climatisé et/ou des ventilateurs. La chaleur n'y est donc pas aussi intense que dans les petits établissements et il est moins pénible d'y travailler. Par contre, la fumée de cigarettes peut y être tout aussi dense, désagréable et nocive pour les serveuses et l'ensemble du personnel qui respirent en permanence cet air vicié.

4.4.2. Fumée de cigarette

Le pourcentage de fumeurs au Viêt Nam est très élevé ; l'OMS (2003, 2008) l'évalue à environ 50% de la population masculine et à 2% de la population féminine. Lors de mes observations dans les bars, c'était en moyenne plus de huit hommes vietnamiens sur dix qui fumaient. La réglementation vietnamienne sur le tabac est très peu restrictive et les Vietnamiens se permettent de fumer un peu partout. La fumée secondaire est donc très présente dans les établissements comme les restaurants, les cafés et les bars qui sont tous des établissements fumeurs.

La plupart de ces établissements ne prévoient aucun espace pour non-fumeurs. Ainsi, même de grandes chaînes de cafés vietnamiennes (Trung Nguyễn, par exemple), qui attirent une clientèle nombreuse et variée, allant de la classe moyenne à une classe beaucoup plus aisée, n'aménagent pas de tels espaces. L'air de leurs cafés est parfois irrespirable, d'autant que l'espace est clos pour assurer l'efficacité du système de climatisation. Dans les établissements plus modestes, la fumée secondaire est encore plus dense, non que les hommes y fument davantage, mais parce que ces cafés populaires sont souvent tout petits, tout en longueur, sans fenêtre et sans autre aération que l'entrée de l'établissement. La fumée y forme un voile épais du matin au soir.

De tous les établissements observés, ce sont indéniablement ces cafés populaires, les bars et les clubs où la fumée secondaire est la plus insupportable. C'est que beaucoup d'hommes y vont pour boire un café, prendre un verre et fumer ! Ce qui n'est pas le cas dans les restaurants : les clients y fument, mais ils n'y vont pas spécifiquement pour cela. Toutefois, dans les établissements fréquentés par beaucoup d'étrangers, le phénomène est moins accentué que dans les établissements comptant une forte proportion de clients vietnamiens. Car les étrangers, en règle générale, fument moins que les hommes vietnamiens. De plus, quelques cafés chics ayant une forte clientèle occidentale réservent certains espaces pour les non-fumeurs ; mais ces espaces sont petits, peu ou pas protégés des aires réservées aux fumeurs et, assez souvent, ils ne sont tout simplement pas respectés.

Plusieurs des serveuses se plaignent de la fumée de cigarette : celle-ci pique les yeux, cause des maux de tête et son odeur imprègne les vêtements. Linh dit que, depuis qu'elle travaille dans les bars elle a de l'asthme, des maux de tête et les yeux qui pleurent. Elle juge que son état de santé s'est détérioré à cause de la fumée secondaire très dense dans le bar où elle travaille.

4.4.3. Terrasses extérieures

Beaucoup d'établissements, notamment les bars et les restaurants, ont aménagé des terrasses extérieures. Certaines serveuses préfèrent travailler sur ces terrasses plutôt que dans les salles, car la fumée de cigarette y est moins intense qu'à l'intérieur. Par contre, plusieurs serveuses estiment qu'être responsable des tables de la terrasse est une tâche ardue, surtout si la terrasse ouvre directement sur la rue, car il y est plus facile pour les clients de s'éclipser sans payer. Lorsque la serveuse se rend aux toilettes ou va chercher les plats à la cuisine à l'arrière, il devient aisé pour un client de se lever et de partir sans qu'elle s'en aperçoive. Elle risque de

perdre beaucoup d'argent si elle ne parvient pas à assurer une surveillance constante et efficace. Certaines ont même été licenciées ou forcées de quitter, car incapables de déboursier la totalité des sommes perdues de cette façon. Encore une fois, plus le bar ou le restaurant est cher, plus cette situation est catastrophique pour les serveuses qui sont tenues de rembourser toute commande impayée.

4.4.4. Code vestimentaire et maquillage

Les *quán* n'imposent pas de code vestimentaire particulier. Mais nombre de *nhà*, plus chics, obligent les serveuses à porter un uniforme. C'est le cas de la plupart des grandes chaînes de cafés. L'uniforme est très simple : les serveuses sont habillé-e-s à la mode occidentale, avec pantalon, chemise noire, cravate rouge, béret ou toque. C'est un ensemble qui fait très professionnel et que les jeunes serveuses sont souvent fières de porter (interview de Mai et Vân). Dans le café où Mai et Vân travaillent, serveuses et serveurs doivent acheter leur uniforme au début de leur formation, au coût de 260 000 đồng. Après trois mois cependant, passée la période de probation, le café le leur rembourse. Pour le café, c'est un moyen d'inciter son personnel à rester, les jeunes qui quittent et ceux qui sont renvoyés avant la fin des trois mois n'étant pas remboursés. Aucun des cafés où j'ai fait de l'observation n'obligeait les jeunes femmes à se maquiller; il était même recommandé de ne le faire que de manière très discrète, « sinon, rapporte Mai, tu as l'air d'une serveuse de bar ou d'une 'pute' [...] Et évidemment ce n'est pas l'image que le propriétaire du café veut projeter. Moi, je ne me maquille jamais, j'ai quelques amies au travail qui le font de manière très subtile, ça ne se voit même pas. »

Plusieurs *bia om* – ces établissements plus modestes que les bars mais, comme eux, vendant principalement de l'alcool –, sans exiger d'uniforme spécifique, obligent les jeunes femmes à porter mini-jupe ou pantalon très moulant, et débardeur *sexy*. Certains exigent maquillage et talons hauts, d'autres les encouragent. Une jeune serveuse d'un bar du quartier, connu pour être un lieu de prostitution, remarquait :

« De toute façon, on est obligée de porter des mini-jupes, alors, même si le boss ne nous dit pas de porter des talons, c'est presque évident, une mini-jupe ça va bien seulement avec des talons! Alors on en porte. Pour le maquillage et les talons, il ne faut pas travailler longtemps ici pour se rendre compte qu'on a tout de suite plus d'attention des clients et plus de pourboire si on en porte... Le patron n'a même pas besoin de nous dire d'en porter, on le fait de nous-mêmes, sinon on n'a pas de pourboire. Et puis, si on n'attire pas assez de clients, à la longue le patron s'en rendra compte, on peut perdre notre emploi. »

Dans les bars et les clubs – du moins la plupart d’entre eux –, l’uniforme, ou à tout le moins un code vestimentaire, est imposé. Dans ce cas-ci, l’objectif visé est bien différent de celui d’un café chic. Alors que dans ce dernier, on tente d’établir un standard de service, de professionnalisme et de projeter une image de « sérieux », dans les bars et les clubs, les propriétaires utilisent l’uniforme pour mettre en valeur leurs serveuses qui, à toute fin pratique, servent d’appât pour la clientèle masculine.

Beaucoup de *nhà bar* imaginent, en effet, des uniformes très *sexy* pour leurs jeunes serveuses: mini-jupe, débardeur ou chemise au décolleté plongeant (parfois même un peu transparente), talons hauts et maquillage obligatoires. L’un de ces *nhà bar*, dont le thème est le Texas, a trois uniformes que les serveuses peuvent porter à leur convenance. Tous les trois sont très osés, très dénudés et conçus pour attirer le regard de la clientèle masculine. L’un transforme les jeunes femmes en *Cow Girls* : mini-jupe, chemise transparente très décolletée, attachée juste au-dessus du nombril, et large chapeau de *Cow Girl*; l’autre les métamorphose en *school girls*, écolières d’écoles privées : mini-jupe sombre et carreautée, chemise ou débardeur plongeant. Certaines serveuses jouent le jeu jusqu’au bout et se font des lulus⁷ lorsqu’elles portaient cet uniforme. Enfin, le troisième uniforme a un aspect plus classique : tunique vietnamienne, mais d’une coupe osée, avec une seule épaule couverte et s’arrêtant juste au-dessus des genoux. Dans ce bar, les jeunes femmes n’achètent pas leurs uniformes; on les leur prête; elles doivent les rendre lorsqu’elles quittent leur emploi. Ces trois uniformes tentent de répondre à des fantasmes masculins très stéréotypés : la *Cow Girl* libre et facile, la *school girl* jeune, belle et vierge, et finalement la « jeune fille vietnamienne », plus « classe », mais tout aussi séduisante et facile. Un autre club oblige les serveuses à s’habiller comme les vedettes d’Hollywood, avec robes de grandes marques, très chères. Habillées ainsi, les jeunes femmes ressemblent à des stars défilant sur le tapis rouge; elles ne sont plus des serveuses mais plutôt des escortes de luxe pour les riches hommes d’affaires.

Ce genre d’établissements met de l’avant, de manière ostentatoire et agressive, la beauté de ses jeunes serveuses; il n’y a d’ailleurs jamais de serveurs dans ces établissements. De telles mises en scène sont une invitation à peine déguisée au harcèlement sexuel. Les jeunes serveuses « sont là pour ça », exposées au regard des hommes – pour leur plaisir, le plaisir des yeux et davantage. Elles deviennent une marchandise que les bars et les clubs « vendent » à leur

⁷ Coiffure composée de deux couettes de cheveux et associée aux fillettes.

clientèle masculine. Plusieurs ne sont pas véritablement des serveuses mais son plutôt des entraîneuses ou carrément des escortes de luxe le temps d'une soirée et parfois pour toute la nuit, devenant ainsi des prostituées « de luxe ».

4.5. Horaires de travail et journées de repos

L'article 68 du Code du travail du Viêt Nam stipule qu'une journée normale de travail ne devrait pas dépasser huit heures consécutives. Ce même code précise également que les heures supplémentaires ne devraient pas dépasser quatre heures par jour pour un maximum de 200 heures par année (300 heures dans des cas exceptionnels et après autorisation du gouvernement et des représentants des employés) (Code du travail 2007, 157).

Dans les faits, les employeurs ne se plient pas toujours à ce Code du travail. Ils profitent de l'absence de vérification des autorités et de la position de faiblesse de leur personnel pour exiger de lui de longues heures de travail. Pour s'assurer de garder leur emploi, mais aussi pour gagner suffisamment pour vivre, les serveuses n'ont d'autre choix que d'accepter les horaires imposés. C'est ainsi que l'horaire de travail des serveuses de mon enquête est très chargé. Toutes, y compris celles qui sont étudiantes et qui, par ailleurs, parlent de leur travail avec une certaine désinvolture, le décrivent comme « fatigant » et, pour la plupart, comme « pénible » ou « très pénible ». Face à cette réalité, plusieurs font montre de fatalisme. Par exemple, lorsqu'on la questionne sur ses longues heures de travail, Dao, une jeune serveuse de 18 ans, répond : « On fait avec, que veux-tu? On n'a pas le choix, il ne faut pas trop y penser. Il faut bien se nourrir et vivre et la vie coûte cher, alors je suis obligée de me plier aux horaires exigés par le patron. On a besoin du salaire, tu vois. Et puis, ce n'est pas si terrible, mais je suis toujours fatiguée. »

Cependant, toutes les serveuses rencontrées n'ont pas le même horaire et ne travaillent pas le même nombre d'heures. L'étude montre de notables différences. De manière générale, les étudiantes travaillent moins d'heures que les non-étudiantes, mais leur journée de travail de plus ou moins huit heures s'ajoute à leur temps d'étude. La journée des non-étudiantes compte de douze à quatorze heures de travail quotidien. Toutefois, ce chiffre peut être trompeur, car il n'est pas rare que les migrantes demeurent dans l'établissement où elles travaillent et soient, dans les faits, disponibles en permanence s'il y a urgence; dans ce cas, la journée de travail peut dépasser 15 heures et atteindre parfois 18 heures. Une étude de Trân et Nguyễn (2008, 27) sur

les jeunes migrantes à HCMV confirme que celles-ci travaillent en général de 7 à 8 heures du matin jusqu'à 23 heures ou minuit, soit entre 13 et 14 heures par jour et ce, tant dans le domaine de la restauration et de l'hôtellerie que dans d'autres secteurs d'activités, notamment le secteur manufacturier.

La plupart des *quán* n'octroient qu'une journée de repos aux deux semaines; les établissements un peu plus chics, qui peuvent se permettre davantage d'employées, accordent aux serveuses une journée de repos par semaine. Ces femmes ont donc peu de temps pour relaxer, participer à des activités sociales ou passer du temps avec leurs familles, à la campagne. Leurs quelques heures libres sont consacrées aux tâches ménagères, à faire le marché, cuisiner et dormir : « Dès que j'ai un moment de libre, je dors, je suis exténuée et je n'ai le temps de rien faire d'autre que de travailler. Quand je rentre à la maison, je dois manger, alors je fais la cuisine; il y a aussi la lessive; après il est déjà très tard, donc je me couche. » (Interview avec Phuong)

4.5.1. Cas des migrantes dans les restaurants-hôtels

Les informations sur les migrantes travaillant dans les restaurants-hôtels ont été recueillies par l'observation et de nombreuses conversations informelles, mais aussi grâce à d'autres jeunes femmes qui, sans vivre les mêmes conditions, les côtoient, notamment Hiên, étudiante et manager d'un restaurant-hôtel aux heures où les propriétaires s'absentent de l'établissement. L'entrevue avec Hiên a permis de recueillir des renseignements impossibles à obtenir autrement car, comme je l'ai déjà signalé, les migrantes, comparativement à la plupart des autres serveuses, ne disposent pratiquement d'aucun moment libre dans la journée, dans la semaine, et même dans l'année. Leur présence permanente sur leur lieu de travail et leur grande fatigue ont rendu impossible la tenue d'entrevues en bonne et due forme avec elles, faute de disponibilité de leur part et de lieu approprié.

Hiên se refuse à décrire son propre travail comme étant pénible, car les conditions de vie et de travail des jeunes femmes qu'elle côtoie quotidiennement sont beaucoup plus difficiles que les siennes. Elle se dit donc chanceuse de ne pas avoir à accomplir les mêmes tâches que les autres serveuses de ce *quán ăn*. Elle y occupe, il est vrai, une position assez unique. Étudiante, elle y assume d'importantes responsabilités. Ses horaires ne sont pas fixes; selon les circonstances, elle est sur place de six à dix heures par jour et elle dispose d'une journée de congé par semaine. Elle est la seule employée de ce restaurant-hôtel à rentrer chez elle le soir après le

travail, car ses parents vivent à HCMV. Toutes les autres employées sont des migrantes (de la région du Mékong et du Sud pour la plupart), qui vivent sur place, dans le restaurant. Il est à noter que dans ce restaurant-hôtel, seules des serveuses restent sur place la nuit, mais l'observation a montré que, dans d'autres établissements, des hommes aussi vivent la même situation de dépendance.

Dans ce type d'établissement, les managers et les propriétaires délèguent aux serveuses beaucoup de tâches, qui vont bien au-delà de leur emploi de serveuse. Dao, par exemple, dont on a vu au chapitre 3 qu'elle était originaire d'un village du Sud et a d'abord été responsable de la garde des enfants des propriétaires pendant plusieurs années à son arrivée à HCMV, est devenue serveuse dans leur restaurant quand les enfants ont été plus grands. C'est souvent aux serveuses comme elle que reviennent les diverses autres tâches nécessaires à la bonne marche du restaurant : le ménage, la vaisselle, les courses et parfois une part importante sinon toute la préparation des plats pour les clients. Ces jeunes femmes deviennent de véritables femmes de ménage en plus de leur travail de serveuse à plein temps. Les tâches ménagères étant considérées au Viêt Nam comme des tâches féminines, elles sont plus facilement attribuées aux serveuses qu'aux serveurs.

Ce cumul des tâches n'est pas propre aux restaurants-hôtels; il s'observe tout autant dans les *quán* et il n'est pas le fait exclusif des serveuses. Dans ces petits établissements, on trouve souvent des enfants – nièces et neveux des propriétaires ou encore enfants d'amis de la famille – qui ont été confiés au couple propriétaire. Ces « enfants à tout faire » s'occupent des clients, du ménage, de la vaisselle, de la cuisine, des courses et de toute autre tâche qui se présente. En échange, la famille propriétaire leur offre hébergement et nourriture et parfois un peu d'argent de poche.

Hiên explique :

Après leurs longues journées de travail, lorsque le restaurant ferme ses portes vers 23 heures, les serveuses débarrassent le rez-de-chaussée des chaises et des tables qu'elles rangent dans un coin du restaurant. Chacune s'installe sur un petit tapis en bambous, sur le plancher même du restaurant; certaines dorment sur les bancs du restaurant. Elles sont responsables d'ouvrir les grilles et les portes du restaurant aux clients de l'hôtel qui peuvent entrer ou sortir à tout moment de la nuit. Elles travaillent beaucoup et ne peuvent jamais passer une nuit complète sans être réveillées par des clients de l'hôtel qui reviennent d'une soirée. En plus, parfois ils sont soûls et font beaucoup de bruit en rentrant.

[...]

Leur vie est très pénible. Je me compte chanceuse d'avoir mes parents ici, de rentrer chez ma famille le soir, de pouvoir avoir une vie sociale et d'avoir eu assez d'argent pour

étudier. Les autres serveuses n'ont pas de vacances, elles sont toujours fatiguées et elles ne voient quasiment jamais leur famille. Une fois par année, elles ont quelques jours pour rentrer dans leur village et visiter leur famille.

Dao, qui dort sur son lieu de travail, explique pourquoi elle est toujours si fatiguée:

Je n'arrive jamais à bien dormir. Ce n'est pas le fait de dormir par terre sur une natte, ça j'y suis habituée; c'est plutôt le grincement strident de la grille du restaurant à chaque fois qu'un client de l'hôtel veut rentrer ou sortir pendant la nuit. Je me réveille en sursaut à chaque fois. Je travaille tellement, je ne pourrais même pas te dire combien d'heures par jour... peut-être 12, peut-être 14 heures par jour? Dès que je peux, je me mets à l'arrière du restaurant pour dormir trente minutes ou une heure. Le soir, on ne peut pas dormir avant minuit, parce qu'on ne ferme pas les grilles avant ce moment-là. On s'installe toutes, chacune dans un coin sur le plancher, et puis on dort. On est responsable de la grille chacune à notre tour. Si une fille est vraiment malade, on essaye de ne pas lui donner cette responsabilité pour qu'elle puisse mieux dormir. Parfois on est deux pour être sûres d'entendre le client taper à la porte. Le matin, on doit être prête vers 7 heures... tu vois, nos nuits sont vraiment courtes.

Questionnée sur la dernière fois où elle a pu voir sa famille, Dao répond :

Je ne la vois qu'une fois par année, au congé du Têt [jour de l'an chinois/vietnamien]. On a presque une semaine, c'est le meilleur moment de l'année, je revois enfin ma famille, je n'ai pas besoin de travailler; et puis je peux dormir chez mes parents et récupérer à ce moment-là. Après, je ne les vois plus pour une autre année. Si j'arrive à avoir un après-midi libre de temps en temps, c'est déjà beaucoup, j'ai seulement le temps de faire quelques courses et de dormir, mais jamais de rentrer chez moi. Le restaurant est ouvert tous les jours, donc il y a du travail à faire tous les jours.

Il n'est pas exagéré de dire que ces migrantes sont accablées de travail et de fatigue. Si elles font souvent preuve de fatalisme, c'est qu'elles ne voient pas comment les choses pourraient être autrement. Sans temps libre dans la journée, sans journée de repos dans la semaine, elles s'estiment heureuses quand elles parviennent à retourner dans leur famille pour quelques jours au Nouvel An. De ce fait, on peut se demander si, dans certains cas, parler d'« horaire de travail » n'induit pas en erreur; car un horaire laisse entendre qu'il y a un début et une fin au travail. Pour plusieurs d'entre elles, on peut douter que ce soit le cas. Leur travail n'a réellement ni début ni fin. Leur disponibilité est totale. Le fait de dormir toutes les nuits sur le lieu même de leur travail et la nécessité de se lever pour ouvrir la grille d'entrée au client qui se présente en pleine nuit prennent valeur de symbole de leur totale dépendance.

4.5.2. Horaires des serveuses étudiantes

Une constatation s'impose très vite quand on compare l'horaire des serveuses étudiantes avec celui des serveuses qui ne sont pas étudiantes, notamment les serveuses migrantes : leur horaire de travail est nettement moins chargé. Pour les étudiantes, la journée de travail compte huit heures – c'est le cas notamment pour Vy, Xu, Hiên, Linh et Xuyén – et parfois un peu moins, de six à huit heures – c'est le cas pour Mai et Vân.

Durant les vacances d'été, Mai et Vân ne suivent pas de cours. Elles travaillent huit heures par jour et disposent d'une journée de congé par semaine. Elles reprennent leurs études universitaires en septembre et prévoient réduire leurs heures de travail à six heures par jour pour pouvoir étudier en parallèle. La grande chaîne de cafés pour laquelle elles travaillent emploie beaucoup d'étudiant-e-s et accepte d'être flexible et d'adapter leurs horaires à leurs études et, notamment, de leur offrir des emplois à temps partiel. Il faut souligner que cette attitude est rare, sinon exceptionnelle. Plus généralement, les propriétaires, au moment de l'embauche, promettent flexibilité et temps partiel mais, dans le feu de l'action, les serveuses finissent par travailler un minimum de huit heures par jour.

Certaines serveuses étudiantes s'arrangent pour travailler durant la journée et suivre leurs cours en soirée. D'autres, surtout celles ayant un emploi dans des bars, travaillent plutôt de nuit et vont en cours dans la journée. Mais pour toutes, cet horaire de travail s'ajoute aux heures consacrées aux études. Aussi disposent-elles de très peu de temps libre. Plusieurs d'entre elles – Xu, Hiên, Mai, Vân – ont droit à une journée de congé par semaine; mais d'autres – Vy, Linh, Xuyén – n'ont droit qu'à une seule journée toutes les deux semaines.

Le tableau ci-dessous illustre la charge de travail que représente le fait d'occuper un emploi et d'étudier en parallèle.

Tableau 8: Horaire de travail et d'études des serveuses étudiantes

Nom de la serveuse étudiante	Nombre d'heures par jour		Période de travail	Période de cours	Fréquence des journées de repos	Nombre d'heures de travail et de cours par semaine*
	Travail	Cours				
Vy	8	3	Journée, parfois soirée	Matinée	1 jour / 2 sem.	Entre 66 et 74
Xu	8	3	Soirée 16h30 – 00h30	Matinée 9h-11h30	1 jour / sem.	66
Mai	6-8	3-5	Après-midi et soirée	Matinée	1 jour / sem.	66
Vân	6-8	3-5	Après-midi et soirée	Matinée	1 jour / sem.	66
Hiên	8	3	Journée	Soirée	1 jour / sem.	66
Linh**	8	3	Soirée 18h30 - minuit	Matinée 9h-11h30	1 jour / 2 sem.	Entre 66 et 74
Xuyén	8	3	Journée	Soirée	1 jour / 2 sem.	Entre 66 et 74

* Ces chiffres ne prennent pas en compte les heures consacrées aux travaux étudiants en dehors des cours.

** Linh n'est plus aux études mais cet horaire fait état de sa situation quelques mois plus tôt lorsqu'elle pouvait encore se payer des études.

Aux heures de travail et d'étude s'ajoute le temps consacré aux déplacements et aux diverses tâches ménagères. Les serveuses étudiantes n'ont souvent que six ou sept heures chaque jour pour se reposer et dormir. Comme les autres serveuses, leur journée est donc surchargée. Elles se disent fatiguées, quelquefois exténuées, et ne parviennent pas toujours à étudier autant qu'elles le voudraient, le temps d'étude se réduisant parfois à quelques heures par semaine. Les propos de Xu traduisent bien cette réalité :

Je travaille de 16 h 30 l'après-midi à minuit et demi. Le temps de rentrer chez moi, il est une heure du matin. J'ai le temps de dormir environ cinq ou six heures. Je me lève vers 7 heures du matin, je me prépare et je vais en cours de 8 heures à midi. L'après-midi je fais mes devoirs; quand je suis trop fatiguée je fais une courte sieste, puis je repars au travail.

Cette jeune femme de 23 ans travaille et étudie six jours par semaine et tient ce rythme depuis plus de six mois, sans avoir eu aucun répit ni au travail ni dans ses études.

Cependant, malgré leur surcharge de travail et leur fatigue, toutes se disent heureuses de pouvoir étudier. De l'entrevue de Xu, par exemple, ressort la fierté d'être étudiante et indépendante. Xu refuse d'ailleurs de s'identifier comme serveuse, elle est d'abord étudiante. Et si elle évoque le rythme effréné qu'elle tient depuis plusieurs mois, elle ne se plaint pas vraiment de son horaire, car le plus important pour elle, c'est le fait d'être capable d'étudier et de subvenir à ses besoins sans l'aide de quiconque. À cause de cela, les serveuses étudiantes dénoncent peu leurs longues journées. Malgré la fatigue occasionnée, elles sont également réticentes à critiquer leurs horaires de travail. Deux autres raisons peuvent aussi expliquer leur attitude. L'une leur est spécifique : la plupart des serveuses étudiantes perçoivent leur travail de serveuse comme temporaire; cet emploi d'aujourd'hui n'aura qu'un temps. À la fin de leurs études à l'université, elles chercheront un nouvel emploi dans leur domaine d'études. Dans ce contexte, leur travail de serveuse est, certes, une nécessité pour vivre mais également un choix personnel en vue de payer leurs études, d'apprendre l'anglais et, plus globalement, de préparer leur avenir. L'autre raison, elles la partagent avec l'ensemble des serveuses : elles se sentent privilégiées d'occuper un emploi qui se compare avantageusement à d'autres : au travail des champs et dans les rizières, pour les serveuses migrantes; au travail de marchande ambulante, pour les vendeuses dont les références sont urbaines. Par exemple, Xuyén formulait cette remarque : « C'est partout pareil, alors on fait avec. Ici ce n'est ni mieux ni pire qu'ailleurs, les salaires sont bas mais ils sont bas partout, et puis moi, au moins, j'ai pu trouver un travail dans un restaurant plutôt que dans la rue sous le soleil! » D'ailleurs, le fait que les salaires soient bas amène plusieurs serveuses à formuler le souhait de travailler davantage, si elles en étaient capables.

Seules font exception, en portant un regard critique sur leur travail, les serveuses qui ont étudié, possèdent un diplôme professionnel, mais se retrouvent à travailler comme serveuse, faute d'avoir pu trouver autre chose. Ainsi Anh et Phuong, qui ont fait respectivement des études en pharmacie et en informatique, se plaignent de leurs horaires de travail et, plus généralement, du travail lui-même. Phuong dénonce l'ambiance de travail, ainsi que son horaire. Elle se dit toujours exténuée, stressée; le manque de temps libre et de congé ne lui permettant pas de se reposer et de récupérer. Elle rapporte une anecdote qu'aucune autre n'a rapporté : une fois, elle était si fatiguée qu'elle s'est assoupie à la caisse, la propriétaire l'a durement réprimandée. Mais elle est si exténuée qu'elle dit parfois ne plus tenir debout. De plus, elle considère être mal payée et sous-évaluée. Elle affirme que le marché du travail vietnamien est non seulement

sexiste mais aussi discriminatoire envers les personnes ayant un handicap. Anh et Phuong entretenaient des rêves lorsqu'elles étaient étudiantes; aujourd'hui, elles se sentent « coincées » dans ce travail de serveuse et sont amères à l'idée de ne plus parvenir à en changer. Contrairement aux étudiantes qui ont des projets d'avenir, contrairement aux serveuses qui ont fait très peu d'études et qui expriment un certain fatalisme, Anh et Phuong font facilement état des problèmes quotidiens vécus sur le lieu de travail.

4.5.3. Horaire de travail et problèmes de sécurité

Leurs horaires de travail constituent une menace pour la sécurité des serveuses qui rentrent du travail à des heures très tardives. En fait, toutes les serveuses qui travaillent dans les bars rentrent à une heure avancée de la nuit. Pour elles, le retour à la maison devient une épreuve. Celles qui peuvent se le permettre ont une moto. Mais aucune ne se sent véritablement en sécurité. Bien que les quartiers centraux de HCMV, tel le district 1, soient relativement sécuritaires la nuit, la police y étant plus présente, d'autres quartiers plus pauvres, plus périphériques, ceux où habitent la plupart des serveuses, sont connus pour être fréquentés par la mafia et d'autres bandits. Y circuler seule est dangereux, surtout pour les jeunes femmes.

Certaines serveuses ont développé des tactiques pour assurer leur sécurité. Anh, qui travaillait auparavant, dans un bar et rentrait au milieu de la nuit, avait convaincu son manager de la laisser travailler quelques heures de plus pour rentrer le jour levé. Pendant son entrevue, Anh confie que rentrer chez elle tard la nuit est trop imprudent; cela la stresse et lui fait peur :

Je finis mon travail à trois heures du matin. C'est très tard; en plus, je suis toujours tellement fatiguée à cette heure-là, j'ai moins de vigilance, c'est certain. J'ai trop peur de rentrer chez moi, mon quartier est très dangereux la nuit. Il y a quelques semaines, la voisine s'est fait voler sa moto et tous ses effets personnels en rentrant chez elle un soir vers minuit. On m'a raconté que certains bandits attendent que tu ouvres la porte de chez toi pour te pousser à l'intérieur et puis ils volent tout. En plus, pour les jeunes femmes, ça peut être bien plus terrible évidemment. J'ai trop peur de rentrer seule à cette heure-là. Alors, j'ai demandé à mon patron de me laisser travailler deux heures de plus, jusqu'à cinq heures. Comme ça je peux rentrer avec l'esprit plus tranquille, même si je suis absolument crevée. Le jour commence déjà à poindre, les marchés ouvrent aussi et le quartier est alors beaucoup plus sûr.

Lorsqu'elle a changé de travail, Anh n'a pas pu négocier le même arrangement. Lorsqu'elle termine vers 3 heures du matin, si son copain ne travaille pas, elle l'appelle et, le plus souvent, il vient la chercher en moto pour l'accompagner chez elle. S'il ne peut venir, elle préfère parfois errer dans le parc de PNL en attendant le lever du jour, plutôt que de rentrer dans son quartier et passer par des rues mal famées. Or, les parcs de HCMV et ce parc en particulier sont connus

pour être des lieux de prostitution et les femmes vietnamiennes qui osent y circuler tard la nuit sont souvent des prostituées. Le fait d'errer dans un tel parc où se rencontrent clients proxistuteurs et personnes proxistituées la rend vulnérable à des agressions et à la prostitution. Anh n'a jamais avoué se proxistituer, mais à l'évidence, elle se trouve sur une pente très glissante, non seulement à cause de son emploi mais aussi parce que son copain, qui vient de temps en temps la chercher à la fin de son travail, la pousse à trouver un copain étranger pour pouvoir gagner plus d'argent. D'ailleurs, plusieurs de ses réflexions, pendant nos discussions, laissent croire que Anh glisse sur la pente de la prostitution (voir chapitre 5).

4.6. Loisirs, vacances et congés de maladie

4.6.1. Temps libres et loisirs

Le fait a déjà été noté : l'horaire de travail des jeunes serveuses leur laisse peu ou pas de temps pour des loisirs. Des différences existent cependant entre les serveuses étudiantes et les autres, tout particulièrement les migrantes. Les étudiantes sont celles dont la vie sociale est la plus active. Le fait de fréquenter l'université et de rencontrer d'autres jeunes leur permet de tisser un réseau de relations hors de leur milieu de travail et de participer à diverses activités, sportives par exemple; ainsi, plusieurs jouent au badminton ou vont à la piscine, deux activités qui rencontrent la faveur de beaucoup de jeunes à HCMV.

Les serveuses migrantes vivant dans les restaurants-hôtels, on l'a vu, n'ont aucun temps libre. Il n'est pas exagéré d'affirmer qu'elles n'ont aucune activité autre que le travail, donc aucun loisir ni aucune vie sociale. Les autres serveuses migrantes, celles qui ne vivent pas dans les restaurants-hôtels, ne sont pas confrontées à une situation aussi extrême, mais elles ont peu de vie personnelle hors du travail. Toutes se disent très isolées, souvent « tristes » ou « déprimées » loin des leurs. La plupart aimeraient avoir assez d'argent pour se payer des cours d'anglais ou des études plus poussées; elles souhaiteraient également pouvoir prendre quelques jours de repos pour pouvoir rendre visite à leurs parents.

4.6.2. Vacances et congés de maladie

Aucune des serveuses rencontrées ne bénéficie de congés payés ou de journées de maladie payées. Par ailleurs, prendre un congé sans solde est à peu près inimaginable, sinon pour cause de maladie. Même dans ce cas, la chose ne va pas toujours de soi.

En cas de maladie, certaines serveuses tentent de prendre une ou deux journées de repos sans solde en s'arrangeant avec d'autres employées. Lorsque le propriétaire ou le manager est compréhensif, un tel arrangement est possible. Chacune sait cependant que prendre trop de journées de repos, même pour cause de maladie, peut lui coûter son emploi.

Xuyén, une serveuse originaire du Sud du Viêt Nam, travaillait dans un café chic. Elle avait accepté de me rencontrer pour une entrevue formelle. Trop fatiguée, elle l'a reportée trois semaines de suite pour plutôt se reposer. Lors de mes observations, il était visible qu'elle était à la limite de l'épuisement. Un jour, elle a vomi au travail; elle a pris deux journées de repos pour tenter de récupérer mais, ne se sentant pas mieux, elle en a pris deux autres la semaine suivante; chaque fois elle s'était assurée que des collègues la remplacent. Une semaine plus tard, elle a été congédiée par son employeur à cause de son « manque de sérieux ». Elle est alors rentrée très rapidement chez ses parents à la campagne. Le cas de Xuyén est loin d'être unique. Durant ma recherche, deux autres serveuses de PNL avec lesquelles un contact avait été établi ont quitté HCMV sans que ce départ ait été planifié. L'une comme l'autre sont tombées malades; la première a été congédiée après trois jours d'absence, l'autre a quitté d'elle-même car, sa maladie se prolongeant, elle savait qu'elle serait congédiée.

Pour une serveuse migrante, quitter très rapidement HCMV en cas de maladie qui se prolonge ou en cas de congédiement n'est pas un hasard. Sans réseau pour la soutenir à HCMV, sans moyens financiers pour subvenir à ses besoins et payer ses médicaments, elle n'a d'autre choix que de rentrer chez elle au village. Là-bas, la famille, autant que cela lui sera possible, prendra soin d'elle. La culture vietnamienne veut que la personne malade soit entourée de sa famille et celle-ci se doit de s'occuper d'elle. Évidemment, les serveuses originaires de la ville ont plus de chance de recevoir un soutien sur place. À quelques reprises, des serveuses m'ont d'ailleurs dit devoir rentrer tôt pour prendre soin de leur sœur ou d'une amie malade. Faute d'avoir pu développer des liens et socialiser en dehors du travail, les migrantes ne bénéficient que très rarement d'une telle solidarité de proximité. Par ailleurs, le lieu de travail lui-même n'est pas propice à tisser des liens allant au-delà de ceux qu'exige le fait d'être collègues. Même si elles

se rendent divers services et se remplacent à l'occasion quand l'une d'entre elles est malade, les serveuses sont réticentes à devenir trop proches des autres employées de l'établissement; elles expriment une certaine méfiance – souvent parce qu'une collègue de travail (surtout dans certains types d'établissements) est en même temps une rivale avec qui elle est en compétition pour les clients et les pourboires et qu'il est préférable de garder une certaine distance (voir chapitre 5).

Migrante ou non, étudiante ou pas, une serveuse qui tombe malade et se trouve dans l'impossibilité de travailler vit un stress énorme, car elle sait que l'employeur n'hésitera pas à la congédier pour engager quelqu'un d'autre à sa place. Les serveuses se savent à la merci de leur patron. Pendant les entrevues, certaines ont mentionné que celui-ci était juste et compréhensif : il acceptait qu'elles prennent une ou deux journées sans solde en cas de maladie sans que cela prêle à conséquence. Mais d'autres jugent impossible de prendre une seule journée, par crainte de perdre leur emploi. Même malades, elles continuent donc de travailler pour conserver leur source de revenu.

Outre les serveuses déjà mentionnées, plusieurs autres sont extrêmement fatiguées. Les très longues heures de travail, les horaires de nuit et la fumée de cigarette ont des effets négatifs sur leur santé. À la fatigue chronique s'ajoute le stress relié à la crainte de tomber malade et, pour plusieurs, des conditions de logement insalubres. Ces conditions générales de vie les rendent vulnérables et font en sorte que leur santé est souvent fragile et le risque, multiplié. Durant l'été 2008, certains des quartiers pauvres de Sài Gòn situés près de la rivière, où plusieurs des serveuses demeurent, ont d'ailleurs connu une épidémie de choléra.

4.7. Salaires, pourboires et dépenses : un budget très serré

Dans les tableaux 9 et 10 ci-dessous, les données chiffrées concernant les salaires, les pourboires et les différents postes de dépenses sont celles fournies par les serveuses elles-mêmes. Comme la plupart des gens, celles-ci connaissent le montant de leur salaire mais disent ne pas tenir un compte détaillé, au jour le jour, de leurs dépenses; les données fournies sont donc des évaluations; il en va de même des pourboires dont la somme mensuelle est approximative. Ces budgets ne sont pas précis au dollar près; ils sont cependant représentatifs et donnent un ordre de grandeur fiable des revenus et des dépenses des jeunes serveuses. Leur fiabilité tient au fait qu'ils concordent avec les résultats de l'étude de Trân et Nguyễn.

4.7.1. Salaires et pourboires : des chiffres

Le salaire mensuel des serveuses rencontrées dans le quartier PNL varie entre 650 000 et 1,5 millions de đồng. Un salaire mensuel de 1,5 million de đồng est un salaire élevé pour le travail de serveuse; la moyenne se situe entre 800 000 et 1 100 000 đồng. Dans certains *quán*, les salaires sont moins élevés : entre 700 000 et un million de đồng. Au salaire s'ajoutent les pourboires qui, eux aussi, varient fortement d'un établissement à l'autre.

Anh et Xu, qui travaillent dans un bar chic pour étrangers, reçoivent toutes les deux un salaire de 1 000 000 đồng. Leur salaire a augmenté graduellement : 750 000 đồng le premier mois, 800 000 le deuxième, 900 000 le troisième, avant de se stabiliser à 1 000 000 đồng le quatrième mois. Leurs pourboires mensuels atteignent approximativement un million de đồng. Dans le bar où elles travaillent, les serveuses doivent mettre leurs pourboires en commun.

De toutes les serveuses interviewées, Hiên et Linh sont celles qui gagnent le plus. Hiên a plus de responsabilités que la majorité des serveuses rencontrées : elle est responsable du *quán* pendant l'absence des propriétaires et agit alors en tant que gestionnaire de l'endroit; c'est aussi elle qui tient les comptes pour l'établissement. Linh, quant à elle, gagne un bon salaire car elle travaille dans un bar parmi les plus chers de PNL et axé sur une clientèle essentiellement masculine et étrangère. Elle gagne 1,5 million de đồng en salaire et approximativement le même montant en pourboire. Elle doit cependant soustraire la somme de 250 000 đồng, qu'elle remet mensuellement au restaurant pour le pourboire des barmans; toutes les serveuses de l'établissement sont tenues de verser ce montant.

Même si certaines conditions y sont meilleures, les restaurants plus chics ou les bars tenus par des étrangers ne sont pas forcément gages d'un meilleur salaire. Par exemple, Phương, qui travaille dans un café tenu par des étrangers, touche un salaire horaire de 5 000 đồng, soit environ 800 000 đồng par mois; il en est de même pour Quân et Xuyên. Toutes trois travaillent dans des cafés chics dont les propriétaires sont des étrangers (Allemands, Anglais et Australiens), pourtant leurs salaires ne sont pas plus élevés que ceux des *quán* de PNL.

Encore une fois, les migrantes vivant à l'intérieur des restaurants-hôtels sont celles dont les conditions sont les plus difficiles : leur salaire mensuel est le plus bas : il oscille entre 600 000 et 700 000 đồng.

Le tableau 9, ci-dessous, synthétise les données concernant les revenus de quelques-unes des serveuses rencontrées.

Tableau 9: Revenu mensuel de quelques serveuses

Noms	Migrantes	Niveau d'études	Types d'établissements	Salaire mensuel (đồng)	Estimations du pourboire Mensuel (đồng)
Phuong	Non	11 ^e année + certificat professionnel	Café chic tenu par des étrangers	960 000	100 000
Vy	Non	Université	Petit restaurant pour étrangers	1 ^{er} mois: 750 000 4 ^{ième} mois : 1 100 000	-
Xu	Oui	Université	Bar chic	1 ^{er} mois: 700 000 4 ^{ième} mois: 1 000 000	700 000
Anh	Non	Université	1. Bar chic	1 ^{er} mois: 700 000 4 ^{ième} mois: 1 000 000	1 000 000
			2. Bar pour étrangers	1 ^{er} mois : 800 000 4 ^{ième} mois : 950 000	< 500 000
Quân	Non	Secondaire	Café chic tenu par des étrangers	1 000 000 rétrogradé à 800 000	100 000
Mai	Non	Université	Café très chic	1 300 000	400 000
Vân	Oui	Université	Café très chic	1 300 000	400 000
Hiền	Non	Université	<i>Quán ăn</i>	3 000 000	200 000
Dao	Oui	N'a pas fini le primaire	<i>Quán ăn</i>	750 000	200 000
Linh	Oui	Certificat professionnel	Bar très chic	1 500 000	1 500 000
Giang	Oui	N'a pas fini le primaire	<i>Quán cà Phê</i>	650 000	-
Hồng	Oui	N'a pas fini le primaire	Bar pour étrangers	700 000	500 000
Lam	Non	N'a pas fini le primaire	Café chic	800 000	< 100 000
Ngọc	Oui	N'a pas fini le primaire	<i>Quán ăn</i>	600 000	-
Xuyến	Oui	Certificat professionnel	Café chic tenu par des étrangers	850 000	< 100 000

* En été 2008: 16 500 đồng = 1 dollar américain; 16 000 đồng = 1 dollar canadien.

On ne peut toutefois considérer les revenus des serveuses sans prêter attention à leurs dépenses. Plusieurs questions viennent immédiatement à l'esprit : leurs gains leur permettent-ils de

subvenir à leurs besoins? Et dans quelles conditions? Quels postes de dépense exigent les montants les plus importants? C'est à ces questions que répond la section suivante.

4.7.2. Budget très serré

Pour obtenir une idée la plus fidèle possible des budgets des serveuses, il était nécessaire de tenir compte de diverses caractéristiques pouvant entraîner des différences, notamment le fait d'être étudiante ou pas, d'être migrante ou non, de travailler dans un *quán* ou dans un établissement plus chic. Pour illustrer l'incidence de ces variables sans multiplier les exemples, le choix s'est porté sur six budgets. Ceux de Vân et Mai : l'une est migrante, l'autre non, mais toutes deux sont étudiantes et travaillent pour une grande chaîne de cafés; ceux de Linh et de Anh : l'une est migrante, l'autre non; toutes deux possèdent un certain niveau d'études et travaillent dans des cafés chics; celui de Phương, une femme non migrante, handicapée, ayant atteint un certain niveau d'études et travaillant comme caissière dans un *quán cà phê*; et celui de Dao, une migrante n'ayant jamais terminé ses études primaires, qui loge dans un *quán ăn*, un restaurant-hôtel.

Selon les déclarations de ces six serveuses, les revenus mensuels varient entre 950 000 đồng (Dao) et 2 750 000 đồng (Linh), soit du simple ou triple. Vân et de Mai gagnent 1 700 000 đồng et sont près de la moyenne (1 692 000 đồng); Anh, avec 2 000 000 đồng, est au-dessus. Par contre, les 1 060 000 đồng de Phương la situent dans la même catégorie que Dao.

Les deux serveuses déclarant les revenus les plus élevés, Linh et Anh, travaillent dans des bars. Ce n'est pas leur salaire qui fait la différence par rapport aux autres serveuses mais leurs pourboires. En travaillant dans des bars chics à forte clientèle étrangère, elles accumulent des pourboires qui équivalent plus ou moins à un deuxième salaire. Vân et Mai, qui travaillent dans une chaîne de cafés, reçoivent un salaire qui se compare à celui de Linh et de Anh; par contre, le montant des pourboires qu'elles touchent est nettement plus faible – 400 000 đồng contre 1 000 000 đồng et plus. Les revenus les plus faibles sont ceux des serveuses des *quán ăn* et des *quán cà phê* : les salaires y sont très bas et les pourboires plus encore. À la caisse d'un *quán cà phê*, Phương reçoit peu en pourboire et Dao, dans un *quán ăn*, ne reçoit guère plus car, outre le fait que le montant du pourboire est plus faible dans les *quán* que dans les bars et même les cafés, la pratique même du pourboire y est moins fréquente.

L'observation des dépenses montre sans surprise que le loyer et la nourriture sont deux importants postes de dépense. Plus surprenant, au premier abord, est le fait qu'un troisième poste, l'essence, soit du même ordre de grandeur. En fait, se déplacer de manière autonome est une nécessité pour celles qui quittent leur lieu de travail en pleine nuit, à une heure où les transports en commun sont inexistants. Un autre poste de dépense revêt une importance certaine pour Linh et Anh : le vêtement et le maquillage. Là encore, cela s'explique en grande partie par le fait qu'elles travaillent dans des bars. Car c'est véritablement une caractéristique des bars et des clubs que de demander à leurs serveuses d'être toujours élégantes et maquillées. Anh explique qu'elle doit se faire belle et *sexy* pour aller travailler et précise que la préoccupation de bien paraître est constante chez elle et qu'elle y consacre beaucoup d'argent.

Pour Linh et Dao, l'aide à la famille est un poste de dépense considérable. Linh consacre entre un million et 1,5 million par mois, soit plus du tiers et parfois la moitié de ses revenus, au financement des études et du séjour de son frère à HCMV. Quant à Dao, ce sont près des deux tiers de ses revenus qui servent à aider sa famille au loin. Bien que le budget de Dao diffère fortement des autres budgets présentés ici, il n'a cependant rien d'exceptionnel. Il est même représentatif du budget de toutes les jeunes serveuses migrantes qui, comme elle, ne paient ni loyer ni nourriture ni essence parce qu'elles demeurent sur leur lieu de travail et, parce qu'elles sont dans la quasi impossibilité de sortir, ne dépensent pratiquement rien. Tout compte fait, Dao, avec le salaire le plus faible, est celle qui, paradoxalement, envoie le plus d'argent à sa famille restée à la campagne. Durant l'entrevue, Hièn, collègue de travail de Dao, faisait ce commentaire, mi-étonnée mi-admirative :

« Je ne sais vraiment pas comment elles [les jeunes migrantes] font pour sauver assez d'argent pour l'envoyer à leur famille. J'ai un salaire beaucoup plus élevé qu'elles comme responsable du restaurant quand le patron n'est pas là et j'arrive tout juste à vivre correctement. En plus, je vis toujours chez mes parents, je ne paye donc pas de loyer et, bon, je les aide à payer la nourriture. Mais ces jeunes femmes sont capables d'envoyer la moitié de leur salaire à leur famille; cela veut dire qu'elles ne dépensent presque rien ! Elles restent enfermées dans le restaurant toute la journée et toute la semaine et ne se permettent aucune dépense. »

Un autre fait ressort de l'analyse de ces budgets : l'énorme difficulté de ces femmes à épargner. Seule Phuong semble parvenir à dégager un surplus chaque mois : entre 60 000 et 260 000 đồng. Dans le meilleur des autres cas, celui de Anh, l'épargne oscille entre zéro et 300 000 đồng; ce dernier montant serait significatif s'il était récurrent mais la situation de Anh est trop changeante pour qu'il en soit ainsi. Par ailleurs, plusieurs budgets présentent des dépenses supérieures aux revenus : c'est le cas de ceux de Vân, Mai et Linh. Vân et Mai, il est vrai,

reçoivent l'aide de leurs parents et voient leur travail comme un moyen d'obtenir de l'argent de poche. Néanmoins, leurs revenus de serveuses à plein temps ne leur suffiraient pas pour vivre. Ainsi, toutes les serveuses dans la présente recherche vivent, si l'on peut dire, sur la corde raide : la perte de son emploi, la maladie, une panne de la moto, le moindre problème familial transforment leur vie en catastrophe financière. Les migrantes tentent d'ailleurs de garder en réserve quelques milliers de đồng pour pouvoir rentrer au village en cas de maladie ou de perte d'emploi. Ces chiffres confirment les dires de la grande majorité des serveuses interviewées lorsqu'elles affirment être à peine capables de subvenir à leurs besoins et moins encore d'économiser ou d'envoyer de l'argent à la famille. Cela est d'ailleurs souvent vécu avec une certaine culpabilité; Xuyén et Quân considèrent comme une honte de ne pouvoir aider leur famille; d'autres, qui regrettent aussi de ne pouvoir le faire, disent que leurs parents comprennent leurs difficultés et ne leur adressent aucun reproche. Il faut préciser que, durant l'été 2008, le prix de l'essence et des denrées de base, notamment le riz, a considérablement augmenté au Viêt Nam. Les serveuses qui disaient envoyer un peu d'argent auparavant n'y arrivaient plus depuis quelques mois, tellement le coût de la vie à HCMV était élevé. Dans ces conditions, les plans d'avenir – s'acheter une moto, une maison, se permettre quelques mois de vacances – restent de l'ordre du rêve pour la plupart des serveuses et surtout celles qui ne sont pas étudiantes.

Le tableau 10, ci-dessous, offre une vue synthétique des budgets des six serveuses considérées, en mettant en évidence les différents postes de revenus – salaires et pourboires –, ainsi que les principaux postes de dépenses.

Tableau 10: Budget mensuel en đồng de six serveuses

Postes des revenus et dépenses en đồng	Vân et Mai (chacune)	Phương	Anh*	Linh	Dao
Salaire	1 300 000	960 000	1 000 000	1 500 000	750 000
Pourboire approximatif	400 000	100 000	1 000 000	1 250 000	200 000
Total des revenus	1 700 000	1 060 000	2 000 000	2 750 000	950 000
Loyer	500 000	Entre 0 et 100 000 (logée par des religieuses; mais participe aux frais d'entretien, d'eau, d'électricité)	500 000	600 000	0 (logée au restaurant)
Essence	350 000	450 000	550 000	500 000	0
Nourriture	500 000	350 000	?	400 000	0 (mange au restaurant)
Maquillage	0	0	150 000	300 000	0
Vêtements	100 000	?	300 000 à 500 000	?	?
Argent envoyé à la famille	0	0 (Orpheline)	0	De 1 000 000 à 1 500 000 (À sa famille dans un 1 ^{er} temps. Maintenant pour les études et les autres dépenses de son frère)	600 000
Études	0 (Payée par leurs parents pour l'instant)	0	0	-	-
Autres dépenses (sorties, téléphone, médicaments, parking, remboursement de la vaisselle cassée au travail, etc.)	300 000	De 0 à 100 000	200 000 à 300 000	?	300 000
Autobus pour rentrer chez ses parents	150 000	0 (Orpheline)	?	Rentre rarement faute d'argent	Rentre très rarement chez ses parents (1 fois par an)
Total des dépenses	1 900 000	Entre 800 000 et 1 000 000	Entre 1 700 000 et 2 000 000	De 2 800 000 à 3 300 000	900 000
Différence	- 200 000 (aidées par leurs parents)	Entre 60 000 et 260 000	Entre 0 et 300 000	Entre - 500 000 et 0	Entre 0 et 50 000

* Le budget de Anh correspond à son premier emploi. Elle avait encore sa moto. Dans le courant de l'été, elle a changé de travail et vendu sa moto dans l'intervalle.

* 16 500 đồng = 1 dollar américain; 16 000 đồng = 1 dollar canadien.

4.8. Instabilité des emplois, précarité des revenus et leurs conséquences

Mon étude de terrain de quatre mois a permis de mettre en évidence une réalité qu'un séjour plus court n'aurait pu faire ressortir : l'instabilité des emplois et la précarité des revenus de ces jeunes femmes. Cette instabilité a d'ailleurs été une source de difficultés pour moi lorsque j'établissais des contacts avec les serveuses en vue de les interviewer.

Durant les quatre mois de ma recherche, en effet, plusieurs serveuses ont été congédiées ou ont quitté leur emploi pour différentes raisons : maladies, mauvaises relations avec d'autres employés ou avec le manager, conditions de travail pénibles. Dans tous ces cas, le départ a été consécutif à un problème lié au travail et non au fait d'avoir trouvé un autre emploi plus intéressant dans un secteur d'activité différent; d'ailleurs, toutes celles qui, après avoir quitté ou perdu leur emploi en ont trouvé un autre, sont de nouveau serveuses.

Le cas de Xuyén a déjà été mentionné. Cette jeune migrante qui travaillait dans un café chic a perdu son emploi après être tombée malade, puis a quitté la ville. Les propriétaires du café étaient étrangers, mais le manager vietnamien ne l'appréciait pas beaucoup; il lui reprochait de trop parler aux clients. Plus tard, au téléphone, Xuyén a expliqué :

Le manager déjà ne m'aimait pas et même si les propriétaires sont gentils, c'est le manager qui décide tout par rapport aux employés et il n'est pas compréhensif du tout. Quand je suis tombée malade, je savais qu'il utiliserait cette raison pour me renvoyer. Je me suis forcée à aller au travail plusieurs jours de suite alors que je tenais à peine debout tellement j'avais mal au ventre. Et puis, un jour je ne pouvais même plus sortir du lit. Ça n'a pas pris de temps, il m'a dit de ne pas revenir au travail. Deux jours plus tard, quand j'ai réussi à me lever, j'ai ramassé mes affaires et, avec les quelques đồng que j'avais mis de côté au cas où une situation pareille arriverait, j'ai pris l'autobus pour rentrer chez moi, à la campagne. Chez mes parents, au moins, je ne paye pas de loyer et j'ai ma mère et mes sœurs pour s'occuper de moi quand je suis trop faible même pour faire la cuisine. Mais je suis vraiment triste, j'ai honte de ne pas avoir réussi. Je n'arrivais même pas à envoyer de l'argent à la famille. J'étais partie en ville pour ça. Et puis j'ai dû abandonner à cause de la fatigue et de la maladie. Mais je reviendrai et j'espère que, cette fois, j'aurai un peu plus de chance.

Le cas de Xuyén est représentatif. Deux autres serveuses avec qui j'avais établi un premier contact en vue d'une éventuelle entrevue sont tombées malades, ont été congédiées et sont très rapidement rentrées dans leur village pour éviter de gaspiller leurs maigres économies.

Pour leur part, Xu et Anh ont quitté leur emploi volontairement, à cause des trop nombreux problèmes au travail. Les deux disaient en avoir « par-dessus la tête » des disputes avec les employés masculins, surtout les gardes de sécurité, qui les insultaient et les intimidaient (voir chapitre 5). L'une et l'autre sont parties dans l'espoir de trouver un meilleur emploi. L'une et

l'autre se sont retrouvées dans des bars encore plus sexistes et machos. Xu est serveuse dans un bar extrêmement cher, connu pour ses très jolies serveuses « à la disposition » des clients; celles-ci sont des entraîneuses qui tiennent compagnie aux clients toute la soirée. Anh s'est retrouvée dans un bar assez louche, pas très grand mais très cher, qui attire surtout une clientèle d'hommes plus âgés. Les clients se permettent de toucher les serveuses et les attouchements que j'ai pu observer vont beaucoup plus loin que dans la plupart des autres établissements. Les serveuses ont pour objectif de divertir les clients et de les faire boire le plus possible. En acceptant ce travail, Anh pensait se faire beaucoup d'argent. Elle a commencé à 800 000 đồng par mois mais on lui a laissé miroiter qu'elle atteindrait 1,8 million après quatre mois. Or, après quelques semaines de travail, Anh s'est aperçue que cette promesse n'était qu'un leurre et que son salaire mensuel ne dépasserait jamais le million de đồng. Elle est très déçue de cet emploi : tenir compagnie au client est épuisant car obligation est faite aux serveuses de rester debout à côté de la table du client; de plus, parce qu'elle est nouvelle, elle reçoit moins de pourboires que les autres, les clients qui fréquentent régulièrement le bar préférant retrouver les serveuses qu'ils connaissent.

Plusieurs mois après l'étude de terrain, Phuong qui travaillait comme caissière dans un *quán cà phê* m'a laissé savoir qu'elle avait été licenciée. Les propriétaires ne lui ont pas vraiment donné de raison. Elle pense que le fait de ne pas pouvoir faire autre chose que de tenir la caisse à cause de son handicap a été un facteur. Pourtant elle se dit surprise, car ce café n'est pas comme les autres puisqu'il s'est donné pour mission d'aider les enfants de la rue, ceux des orphelinats et les personnes handicapées. Phuong suppose que les propriétaires ont eu des problèmes d'argent et ont décidé de réduire le nombre de leurs employé-e-s, d'autant que d'autres ont également perdu leur emploi peu après.

On ne peut évidemment pas tirer de conclusion s'appliquant à toutes les serveuses à partir de quelques-unes d'entre elles, mais les faits convergent pour confirmer la précarité des emplois dans les restaurants et les bars de PNL. Onze femmes, dont Xu, Anh, Xuyén et Phuong, sur la quarantaine de serveuses observées durant ma recherche ont perdu leur emploi ou en ont changé en l'espace de quelques mois; c'est beaucoup. De plus, la crainte quasi unanimement exprimée par les serveuses de perdre leur emploi en cas de maladie, leur volonté de continuer à travailler même atteinte la limite de l'épuisement, l'interdiction qu'elles s'imposent de demander des jours de congé sans solde pour simplement se reposer ou aller voir la famille sont des faits tout

aussi significatifs : l'emploi de serveuse est précaire et les serveuses vivent avec la hantise de le perdre en quelques instants.

4.9. Conditions de travail et conséquences sur la santé

Comme on vient de le voir, le salaire des serveuses est très bas; il ne leur permet pas d'avoir des logements décents. Beaucoup de serveuses habitent des logements insalubres, situés proches de la rivière, où les odeurs, la moisissure et les moustiques peuvent engendrer de nombreux problèmes de santé. La plupart louent une chambre avec d'autres femmes de leur âge. Les plus chanceuses partagent une chambre à deux, mais d'autres se retrouvent à quatre ou même six personnes par chambre. La plupart dorment sur le plancher, sur une petite natte de bambou, leurs moyens ne leur permettant pas de s'acheter un matelas.

Plusieurs serveuses se sont plaintes de maux de dos. L'une les attribue au fait d'être debout en permanence; une autre aux chaussures à talons hauts, inconfortables mais obligatoires; d'autres l'attribuent aux tables très basses qui les obligent à toujours se pencher. Cinq serveuses se sont plaintes de problèmes de respiration causés par la fumée secondaire. Linh affirme qu'elle n'a de l'asthme que depuis qu'elle travaille dans un bar très enfumé. Une autre parle de maux de tête constants, de nausée et d'inflammation aux yeux. Toutes mettent la fragilité de leur état de santé sur le compte de cette fumée secondaire.

Les longues heures de travail, l'atmosphère enfumée des salles, l'extrême difficulté à prendre ne serait-ce qu'un jour ou deux de repos en cas de maladie, la peur de perdre son emploi et pour plusieurs, les horaires de nuit, le harcèlement des clients et parfois du personnel masculin, comme on le verra dans le prochain chapitre, l'absence parfois totale de moments de détente, l'insécurité des déplacements la nuit, l'isolement social, etc. Tous ces éléments se conjuguent pour maintenir les serveuses dans un état permanent de fatigue, de surmenage et de stress. Un tel climat ne peut avoir que des effets négatifs sur l'état de santé général des serveuses; il en est de même, pour plusieurs, de l'absence de lumière au bout du tunnel.

D'ailleurs, les problèmes fréquents de santé des serveuses en ont obligé plusieurs à repousser les entrevues ou à annuler. Ainsi, le nombre d'entrevues formelles que j'ai réalisées est directement tributaire de l'état de santé des serveuses; plusieurs ont participé à des discussions informelles au téléphone ou à la sortie de leur travail mais ne se sentaient pas la force

d'accepter une rencontre planifiée hors du lieu de travail et exigeant une certaine durée; d'autres, qui avaient accepté le principe de l'entrevue ont quitté HCMV précipitamment pour aller se soigner dans leur famille au village ou parce qu'elles avaient été congédiées après avoir pris quelques journées de congé de maladie. D'autres encore, qui étaient intéressées, ont participé à l'entrevue, mais après l'avoir repoussée à plusieurs reprises, parce qu'elles ne se sentant pas la force de se déplacer au moment prévu et préférant prendre quelques heures de repos.

Le prochain chapitre fait état des relations de travail existant dans les établissements où travaillent les serveuses de cette étude à partir d'une analyse des rapports sociaux de sexe.

5. RAPPORT SOCIAUX DE SEXE ET RELATIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA RESTAURATION À PHẠM NGŨ LÃO

5.1. Rapports sociaux de sexe dans le milieu de la restauration

Ce chapitre est consacré à l'analyse des rapports sociaux de sexe dans les relations de travail vécues par les serveuses sur leur lieu de travail à Phạm Ngũ Lão. Cette analyse s'inspire, tel que mentionné dans le premier chapitre, de l'étude de Spradley et Mann (1975), *The Cocktail Waitress. Woman's Work in a Man's World*. Deux autres recherches, celle d'Elaine Hall (1993), « Smiling, Deferring, and Flirting: Doing Gender by giving 'Good Service' » et celle de Michael David Berry (2007), *Waitresses: An Interview-Based Study of Women in the Service Industry*, qui étudient les rapports sociaux de sexe dans le milieu de la restauration en contexte nord-américain seront également mentionnées ici, car leurs résultats s'avèrent pertinents pour la présente étude.

L'expérience des femmes et celle des hommes dans le secteur de la restauration et du service diffèrent considérablement sur la base de leur sexe et de l'articulation des rapports sociaux de sexe qui sont la composante saillante des relations de travail dans le secteur de la restauration, du divertissement (bar, club, karaoké) et du service. Ainsi les serveuses, dans leurs relations avec les collègues, les managers, les patrons et les clients, sont soumises à une double subordination. Elaine Hall (1993a, 463) explique : « Holding the subordinated server status activates a woman's gender status; a similar dynamic does not occur for men who serve because their higher gender status mediates the effect of their lower occupational status. » La différence de statut entre les clients et les serveurs, par laquelle les premiers affichent souvent leur supériorité sur les seconds, n'est donc pas vécue de la même manière selon que ceux-ci sont des hommes ou des femmes car « both male and female servers [dislike] and openly [resist] such subordination, but resistance [is] easier when waiters [can] use their superior gender status » (Hall E. 1993a, 465).

Spradley et Mann (1975), dans leur étude de cas du *Bardy's Bar*, documentent pour la première fois l'importance des rapports sociaux de sexe dans le contexte précis d'un bar. Des rôles différents sont assignés aux femmes et aux hommes et personne dans le bar ne penserait à remettre en question la division sexuelle du travail ou n'oserait le faire. Les hommes y sont barmans, s'occupent de préparer les boissons et servent les clients assis au bar; les femmes sont,

quant à elles, assignées au service aux tables. Ni les uns ni les autres n'accepteraient jamais d'échanger ces rôles (Spradley et Mann 1975, 32). Spradley et Mann notent que s'élabore ainsi une culture qui normalise par la répartition des tâches la scission entre féminité et masculinité :

As the structure of this sexual division of labor became clear – its arbitrary nature, the spatial aspects of work, the mutual dependency – we saw a deeper meaning to the way work was divided up. An important latent function of this structure is that *routine tasks become symbol of sexuality*. The values that underlie femininity and masculinity are restated continuously each night merely by the act of working.

(Spradley et Mann 1975, 34)

Dans ses travaux, Hall identifie le jeu de la masculinité et de la féminité comme faisant partie intégrante du travail : « Job tasks and duties require workers to construct and display gender as an integral part of doing their work » (Hall E. 1993a, 465).

La recherche de Spradley et Mann montre également que les serveuses font face à beaucoup de sollicitation sexuelle. Berry, dans ses entretiens avec des serveuses, note que la chosification de la femme comme objet sexuel était toujours présente dans l'industrie du service et que la situation dans les bars et les clubs contribue à la stigmatisation très généralisée des serveuses comme « subservient and potentially submissive » (Berry 2007, 37-38). Les cas de harcèlement sexuel grave de la part de clients, d'autres employés et de patrons ne sont pas rares: « Most nights, there was ample and overt innuendo about waitresses – constant inquiries whether a given waitress was going to 'bend for the boys', suggestions that waitresses were 'sluts', and an ongoing joke that 'there's a party in Jen's mouth, and we're all invited' » (Berry 2007, 39).

Les auteurs mentionnés ci-dessus analysent les rapports sociaux de sexe vécus par les serveuses dans le contexte nord-américain. Mon étude s'attache à observer, documenter et analyser ces mêmes rapports dans le contexte vietnamien.

5.2. Contexte, représentations stéréotypées et tourisme sexuel

5.2.1. Colonisation et représentations de la femme asiatique

Le contexte régional asiatique, tout comme le contexte national vietnamien, ne peuvent être mis de côté dans l'analyse des rapports sociaux de sexe et de la situation des femmes à HCMV et notamment des jeunes serveuses. L'Asie est devenue un continent où le tourisme a été élevé au rang d'activité économique de premier plan, y devenant une importante source de revenus pour plusieurs pays. Dans le sillage du tourisme de masse, un tourisme sexuel a pris une ampleur

dramatique durant les deux dernières décennies (Michel 2006). Par ailleurs, le contexte historique vietnamien marqué par la colonisation et de nombreux conflits a façonné des perceptions qui, aujourd'hui encore, influencent les relations entre les étrangers et les Vietnamiens. Il importe donc d'en mesurer l'importance.

Les représentations des femmes asiatiques comme exotiques et sensuelles que l'on connaît aujourd'hui sont les vestiges des représentations romantiques d'exotisme qui se sont créées dès l'époque coloniale. Dans son livre *Representation : Cultural Representations and Signifying Practices*, Stuart Hall fait une analyse très éclairante des systèmes de représentation issus de la colonisation, dont les images d'altérité continuent d'influencer l'imaginaire collectif contemporain. Les femmes vietnamiennes sont ainsi perçues comme « douces », « belles » et « dociles », sachant mieux s'occuper des hommes étrangers que les femmes de leur propre groupe (Pettman 1997, 97). Par ailleurs, la peau plus claire – signe de beauté en Asie – des femmes vietnamiennes attire les touristes sexuels asiatiques (Japonais, Coréens, Chinois, Singapouriens, Taïwanais, etc.); ce qui alimente la demande pour ces femmes « blanches » mais « exotiques » et « douces » (Michel 2006, Geadah 2003).

Jan Jindy Pettman, dans un article intitulé « Body Politics: International Sex Tourism », décrit l'image stéréotypée associée aux femmes asiatiques :

'Asian women' circulate globally in representations which resonate with and reproduce colonial romances and ongoing domination relations. These representations are familiar in other sex across the race lines. Dominant group men's access to the bodies of subordinated colonized or slave women was part of the privilege of power. These women were frequently constructed as sexual, available, promiscuous, or alternatively as passive, or already abused: excusing the using men from responsibility towards the women or their children. The children usually inherited the mother's status, thus keeping the (white) race pure. Any sex across the race boundary between white women and subordinate men, on the other hand, betrayed the complexities of power, and threatened both racialised hierarchies and dominant group men's control of 'their' women and their paternal lines.

(Pettman 1997, 97)

La présence des Français, d'abord au Viêt Nam – principalement dans leur colonie de Cochinchine –, puis dans le reste de l'Indochine, avait déjà créé des bordels à la disposition des colons. Le passage des armées, et surtout de l'armée américaine, a été un véritable catalyseur du système prostitutionnel de la région. Il a permis le développement régional des infrastructures de la prostitution : bordels, spas, salons de massage, bars, clubs. Certains bars et bordels de

l'époque coloniale existent encore aujourd'hui. Mentionnés dans certains guides de voyage⁸, ils deviennent une attraction quasi « historique » pour les touristes étrangers et les ex-soldats américains. Ce n'est donc pas une coïncidence si les anciens sites de la prostitution militaire dans cette région sont devenus aujourd'hui des endroits très prisés par les touristes sexuels (Pettman 1997, Geadah 2003, Poulin 2004). Si en temps de guerre les militaires étaient les clients étrangers des bordels vietnamiens (et thaïlandais et coréens), en temps de paix, les touristes sexuels les remplacent. Ainsi, sont toujours mis en relation des hommes et des femmes aux situations économiques très inégales. De ce fait, considérer les échanges économiques entre clients et personnes prostituées comme « un simple échange entre personnes égales constitue une fiction notoire » (Poulin 2004, 131). Et si une telle transaction économique entre clients locaux et prostituées locales est façonnée par les inégalités entre hommes et femmes – dans la culture vietnamienne, les inégalités entre les sexes sont prononcées et les femmes sont en majorité plus pauvres que les hommes –, le tourisme sexuel articule les rapports patriarcaux aux rapports de pouvoir entre le Nord et le Sud, qui sont aussi racialisés et « classés » :

The intersection of prostitution and tourism cannot be understood as a patchwork of discontinuous events resulting from individual behaviour, or simply as a synchronic expression of sexism or racism. Instead, it must be placed in the context of the operations of power [...]. The emergence of tourism and sex-related entertainment is an articulation of a series of unequal social relations including North-South relations, relations between capital and labour, male and female, production and reproduction.

(Thanh-Dam Truong citée dans Pettman 1997, 96)

Certes, la grande majorité des clients de la prostitution au Viêt Nam sont des clients vietnamiens (80% ou plus selon diverses sources); le tourisme sexuel, cependant, exerce un effet pervers important : il charrie avec lui des rapports de pouvoir et des représentations stéréotypées qui complexifient grandement la relation entre le client et la femme prostituée locale.

Le phénomène de *othering* ou d'altérité ne se réduit pas aux seules représentations stéréotypées de la femme asiatique que se font les touristes en général et les touristes sexuels en particulier. Il marque la perception de l'ensemble de la « culture de l'autre ». Ainsi, les hommes asiatiques sont-ils perçus comme violents et infidèles; les hommes vietnamiens n'échappent pas à cette image stéréotypée. Les autorités locales sont elles-mêmes vues comme étant laxistes et peu intéressées par les problèmes de violence des hommes envers les femmes ou par les problèmes

⁸ Les *Lonely Planet Vietnam 2007* et *Vietnam, Cambodia, Laos & Greater Mekong 2007*, très populaires chez les jeunes routards, condamnent mollement la prostitution, mais indiquent clairement les *Red Lights*, les bars intéressants, les quartiers chauds de la prostitution et conseillent, à qui envisagerait d'utiliser ce « service », de se protéger.

de prostitution. Le touriste sexuel se considère donc ni pire ni meilleur que les hommes locaux et se trouve ainsi excusé : les hommes locaux étant infidèles et utilisant les services sexuels des prostituées ouvertement, il ne voit pas de problème à faire de même. La « culture de l'autre » – dépravée et corrompue – l'exonère et justifie des comportements qu'il ne se permettrait parfois pas chez lui (interview avec un client de la prostitution; Michel 2006, Pettman 1997). Pettman écrit très justement : « 'Culture' is deployed to justify the use made of 'other' women's bodies » (Pettman 1997, 96).

Ce phénomène apaise la conscience du client sexuel étranger qui, pour se justifier, alimente en retour ces images de la femme « douce » et « docile » et de l'homme asiatique dépravé, violent, alcoolique et infidèle. L'Asie devient pour le touriste sexuel la « terre de tous les fantasmes » (comme l'Afrique, d'ailleurs, qui a connu des siècles d'esclavagisme et de colonisation) : « Sex tourist destinations are represented in terms of culturalised and sexualised difference – as exotic and erotic » (Pettman 1997, 96). Ces représentations des femmes asiatiques, ces fantasmes d'exotisme (Michel 2006; Pettman 1997) datant de la colonisation se conjuguent alors avec l'incitation, toujours plus intense, de nos sociétés de consommation à assouvir nos désirs quels qu'ils soient, pour que le touriste sexuel s'estime légitimé d'assouvir aussi son désir sexuel.

Le touriste sexuel s'exonère de toute responsabilité d'une autre manière encore : en payant une personne prostituée étrangère, il considère qu'il accomplit une « bonne action » (interview avec un client de la prostitution à PNL), puisqu'il « donne » de l'argent à une personne pauvre et participe ainsi au développement du pays. C'est ce que plusieurs auteurs nomment le mythe du « bon samaritain » (Formoso 2001, 59; Michel, 2006).

Par ailleurs, l'image de la femme occidentale contemporaine devenue « difficile » est également utilisée par les touristes sexuels pour justifier leur désir d'aller chercher ailleurs du « réconfort ». Ainsi, plusieurs enquêtes ont démontré que les touristes sexuels entretiennent la nostalgie des femmes d'antan. Ils expliquent leurs migrations vers le Sud en « se plaignant des femmes occidentales devenues de moins en moins gérables et féminines, de plus en plus qualifiées, insoumises et indisponibles » (Michel 2006, 71). Combien de fois ai-je entendu des remarques entre hommes étrangers, telles que : « Mais, prends-toi une *vraie* jeune femme viêt, elles ne sont pas aussi difficiles que *nos* femmes, elle te traitera aux petits oignons, elle te fera la cuisine et le ménage sans broncher »? Or, ces stéréotypes ne circulent pas seulement parmi les étrangers, mais au sein de la société vietnamienne elle-même. J'ai entendu un client

vietnamien d'un bar de PNL donner ce conseil à un client étranger : « *Nos* femmes sont plus respectables, les Occidentales fument, boivent, n'en font qu'à leur tête. Pourquoi tu ne cherches pas une bonne jeune femme vietnamienne, *nos* femmes sont belles et puis elles font de bien meilleures épouses. »

Les touristes sexuels sont à la recherche « d'une jeune fille autochtone exotique, servante et serviable, [plutôt] qu[e] [d]'une belle femme locale de chez lui, fatale et fière et qui risquerait de le déstabiliser. Souvent, l'illusion de la domination de l'autre et la fuite dans le sexe tarifé priment sur la relation sexuelle proprement dite » (Michel 2006, 72). Ces hommes étrangers, attirés vers les terres du Sud deviennent tout à coup de véritables « clients-rois »; ils sont « tout-puissants » dans cet échange par lequel ils peuvent choisir d'acheter ou de refuser les femmes prostituées devenues « marchandises » (Michel 2006, 73).

5.2.2. Phạm Ngũ Lão et le tourisme sexuel

Le tourisme sexuel et le système de représentation qui l'alimente et qu'il contribue à véhiculer en retour banalisent la prostitution en terres étrangères et l'utilisation de la femme « autre » comme « marchandise ». Le quartier de Phạm Ngũ Lão, quartier des routards, mais très proche des riches hôtels de Đồng Khởi, en plein district 1, n'est pas épargné par ce phénomène malsain. Au contraire, l'industrie de la prostitution y est omniprésente, très rentable et sa frontière avec les activités de service et de restauration, très ténue. Cette proximité devient un élément crucial dans la compréhension de l'environnement de travail des jeunes travailleuses de ce quartier où tous les hommes, qu'ils le veuillent ou non, baignent dans cette ambiance et ces représentations stéréotypées et où toutes les femmes en subissent les conséquences.

À PNL, la prostitution a bien sûr une majorité de clients vietnamiens, mais la concentration de touristes et donc de touristes sexuels y est étonnamment forte. La police, installée en plein centre du quartier, semble ne pas trop y prêter attention et préfère plutôt fermer les yeux sur un commerce très lucratif, tant que rien n'est trop visible.

Les lieux de rencontre entre les clients et les prostituées ne s'affichent pas ouvertement au Việt Nam, puisque la loi interdit la prostitution et la sollicitation et que, pour ce crime, la femme prostituée est passible d'emprisonnement (Décret 87/CP et 88/CP, 1995). Cependant, certains de ces lieux sont publics. S'ils ne sont pas visibles au premier coup d'œil dans le quartier de PNL, ils sont loin d'être dissimulés : parcs (principalement durant la nuit), bars, salons de

massage, salons de coiffure, *bia om*, piscines sont autant de lieux où les hommes, surtout les étrangers, se font proposer des jeunes femmes pour leur tenir compagnie. La rue elle-même est un lieu de sollicitation intense. Certaines femmes qui se prostituent utilisent maintenant un moyen très direct pour attirer leurs clients et éviter de se faire repérer par la police : elles circulent à moto dans le quartier et s'arrêtent auprès des étrangers pour leur faire des avances (Michel 2007; étude de terrain 2008). Souvent aussi, elles sont passagères sur une moto conduite par leur proxénète. Parfois encore, c'est le proxénète qui parcourt le quartier à moto tandis que la jeune femme attend dans un bar ou un hôtel proche où il lui ramène le client. Plusieurs expatriés et touristes vivant à PNL m'ont confirmé recevoir chaque jour, tant dans le parc que dans le reste du quartier, plusieurs sollicitations de la part de proxénètes, de jeunes femmes à moto aussi, quoique moins fréquemment. Plus les expatriés semblent proches de l'âge de la retraite ou ont l'allure d'un homme d'affaires, plus ils reçoivent de propositions, mais les jeunes Occidentaux du quartier (souvent des routards) en reçoivent aussi.

Ainsi, un Américain d'environ 25 ans, vivant à PNL depuis quatre mois, disait que, chaque jour depuis son arrivée à PNL, il reçoit des offres de proxénètes :

Chaque jour sans exception depuis que je suis arrivé dans ce quartier, on me propose une fille. Ces derniers temps, les propositions ont un peu diminué. J'imagine que les gens dans le quartier savent que ce n'est pas mon truc. Une chance que je ne suis pas ce genre d'homme, parce que quelqu'un qui voudrait s'amuser pourrait le faire tous les soirs à très bas prix ici. D'ailleurs, l'ami à mon père, qui est à la retraite, est venu s'installer ici, et lui, il en profite, je le sais. Il va dans les bars connus pour la prostitution de ses jeunes serveuses. Il prend un verre avec les jeunes femmes, en choisit une et monte avec elle dans une des chambres à l'étage.

Ce jeune homme m'expliquait aussi les techniques de sollicitation et leurs effets psychologiques sur les hommes :

C'est fou, ici, chaque fois que je rentre dans un bar, les femmes sont toutes intéressées à me connaître, à avoir mon numéro. Je ne suis pas spécialement beau et je n'ai pas un corps d'athlète; aux États-Unis je n'ai jamais eu de chance avec les femmes. Je suis toujours l'ami, mais je n'arrivais jamais à sortir avec les filles que je voulais. Maintenant, c'est le contraire, on me court après, dans les bars j'ai toujours du succès, et elles me disent toujours que je suis si beau ! Ces jeunes femmes sont très belles; aux États-Unis, je penserais en les voyant : "Essaye même pas, elles ne sont pas dans ta ligue." Ici pour la première fois de ma vie, toutes les possibilités s'offrent à moi. C'est sûr que ça améliore ta confiance en toi et maintenant je suis plus sûr de moi avec les femmes vietnamiennes.

Le quartier des routards, qui est connu pour sa *nightlife*, avec ses bars et clubs qui ne ferment jamais, est ainsi reconnu pour être un lieu privilégié de prostitution. Certains étrangers, clients de la prostitution, expliquent revenir dans ce quartier les soirs où ils se « cherchent de la compagnie ».

5.2.3. Image de la serveuse vietnamienne et difficulté à se faire respecter

Cette mise en contexte était essentielle pour comprendre l'atmosphère de divertissement sans limites et d'exotisme qui règne dans le quartier de PNL aux dépens des femmes vietnamiennes. Plusieurs touristes, expatriés et routards, ne s'en cachent pas : ils viennent dans les bars pour trouver de jeunes femmes avec qui coucher et passer du « bon temps ». D'autres qui disent ne pas être intéressés par la prostitution dans leur pays estiment que les sollicitations quotidiennes et l'ambiance permissive qui incitent les hommes à tout acheter, même le corps des femmes locales, les influencent dans leur manière de percevoir les femmes et surtout les femmes vietnamiennes.

Mon observation a révélé un comportement qui se répète fréquemment, particulièrement dans des bars et des clubs : lorsqu'un client ne trouve personne avec qui flirter, il se rabat sur la serveuse qui, « de toute façon, est là pour ça », « pour faire plaisir au client ». Un client d'un bar chic de PNL disait ouvertement : « Les serveuses, elles sont là pour qu'on flirte avec; pour qu'on les taquine, c'est leur job quoi ! » Un autre homme, un ingénieur français vivant à HCMV depuis deux ans, se déclarait client de la prostitution à PNL et affirmait péremptoirement :

Toutes les serveuses de ce bar sont des putes. Elles sont là pour ça. Tu sais, tout s'achète au Viêt Nam, tout ! Il faut juste savoir mettre le bon montant sur la table. C'est une chose que tous les hommes étrangers apprennent rapidement ici. Chez moi, en France, je n'ai jamais pensé ça des femmes. Maintenant, ici je le sais, tout s'achète et cela, sans exception.

Sur fond d'inégalités économiques, de genre et de race, le tourisme sexuel épouse ainsi parfaitement l'esprit du capitalisme et de la société de consommation où tout devient un produit et s'achète, même et surtout le corps des « autres ».

Cette manière de percevoir les serveuses véhicule une image très négative de celles-ci. C'est d'ailleurs pour cela que plusieurs étudiantes de l'USSH déclaraient ne jamais vouloir travailler comme serveuses et surtout pas dans le quartier de PNL. Elles recherchent des emplois plus « respectables » et mieux rémunérés. Une jeune vendeuse de cigarettes Winston, qui travaille le soir et la nuit dans des bars du quartier, m'expliquait qu'elle n'accepterait jamais d'être serveuse dans les bars, même si les serveuses qui sont très belles peuvent gagner jusqu'à dix millions en pourboire, affirmait-elle, soit trois fois son propre salaire :

Je ne veux pas [être serveuse] parce que, justement, les serveuses sont obligées de sourire, de plaire aux clients, de leur parler et de boire de l'alcool avec eux. Moi, si je n'aime pas quelqu'un, je m'en vais; elles, elles ne peuvent pas. Elles sont obligées de rester, d'être

polies et gentilles et elles ne peuvent rien faire. À cause du pourboire et à cause de leur patron, elles doivent rester. Moi je n'ai pas de pourboire, c'est vrai, mais justement je peux choisir mes clients.

Plusieurs autres vendeuses ambulantes du quartier de PNL ont tenu à peu près les mêmes propos. Quant aux serveuses elles-mêmes, elles ne parlent pas de l'image très stigmatisée de leur travail; cela semble être un sujet tabou. Un malaise s'installe quand on essaye d'aborder la question et la plupart des serveuses tentent de l'éluder.

Au Viêt Nam, l'image négative de la serveuse se conjugue avec les rapports entre les générations. Les serveuses sont souvent très jeunes et les clients, plus âgés qu'elles. Or, la société vietnamienne est une société très hiérarchisée dans laquelle le respect dû aux personnes âgées est une valeur fondamentale. La langue en témoigne; ainsi, les serveuses, à l'instar des jeunes femmes en général, se nomment et sont nommées *em*⁹, « petite sœur », tandis que les clients, à l'instar des hommes plus âgés, se nomment et sont nommés *anh*, grand frère ou, encore, si la différence d'âge ou de statut est plus accentuée, *chú* ou *ông*, soit respectivement : oncle ou grand-père. Cette hiérarchie place la serveuse, quel que soit son âge, en situation permanente d'infériorité et de soumission car, dans la culture vietnamienne, le respect dû aux aînés porte avec lui l'obligation de se soumettre à leur autorité¹⁰.

Les prochaines sections montreront de quelle manière les serveuses sont affectées par les stéréotypes, les clichés et l'image négative qui s'attachent à leur travail. Seront d'abord examinées les relations de pouvoir existant au sein même des établissements, pour ensuite mettre en lumière l'ampleur du harcèlement sexuel dans ce milieu, celui des clients et celui des collègues de travail.

5.3. Division sexuelle du travail et relations de pouvoir au travail

Le milieu de travail des serveuses les met en contact avec un grand nombre d'individus qui se regroupent en deux grandes catégories : le personnel et la clientèle. Parmi le personnel, les serveuses interagissent avec les employés, mais aussi avec les managers et les patrons; parmi la clientèle, elles interagissent avec un ensemble d'individus différents par l'âge, la classe et la

⁹ Employé par un garçon ou adressé à lui, le même terme *em* signifie « petit frère ».

¹⁰ La même hiérarchisation s'exprime dans les relations de la serveuse avec les clientes femmes. La serveuse appelle une cliente de son âge *chi*, « grande sœur », une cliente plus âgée, *cô*, « tante » et une cliente nettement plus âgée : *bà*, « grand-mère ». Cette hiérarchisation cependant, parce qu'elle s'exprime hors des rapports de sexe, est moins porteuse de conséquences pour la serveuse que la hiérarchisation vécue avec les clients hommes.

nationalité. L'imbrication de ces deux mondes où, dans l'un comme dans l'autre, les serveuses sont en position de subordonnées maintient une division sexuelle du travail très prononcée et très difficile à ébranler.

5.3.1. Structure sociale des établissements

Les employés avec qui les serveuses interagissent quotidiennement se répartissent, aux dires des serveuses interviewées elles-mêmes, en plusieurs groupes, car les relations varient selon qu'elles s'établissent avec le patron – propriétaire ou manager –, les barmans, les agents de sécurité, les serveurs ou, encore, les autres serveuses.

Les interviews et les très nombreuses conversations que j'ai eues avec des dizaines de serveuses font ressortir que la principale composante de toutes ces relations est la division sexuelle du travail. À l'intérieur des établissements, les rôles sont genrés. Les hommes sont responsables de la supervision, de la surveillance, du bar, de l'argent. Quant au ménage, à la cuisine, au service, des tâches qui incombent très généralement aux femmes dans la sphère familiale, elles leur sont encore une fois attribuées dans le milieu de travail. Ces responsabilités dites « féminines » dans la sphère privée se retrouvent transposées dans la sphère publique.

Lorsque questionnées sur leur patron, les serveuses répondent qu'il est « gentil et compréhensif » ou, au contraire, qu'il est inflexible et « méchant ». Certaines n'osent pas le critiquer, même en dehors de leur lieu de travail. Dans la société vietnamienne, on l'a vu, la distance entre niveaux hiérarchiques est très prononcée; pour certaines jeunes serveuses, critiquer un supérieur est quelque chose de pratiquement impensable; cela ne se fait tout simplement pas.

Les barmans eux aussi exercent une autorité certaine sur les serveuses, notamment par le contrôle de la caisse. Celles-ci doivent leur rendre des comptes pour les tables qu'elles desservent, tant en ce qui a trait aux factures qu'aux pourboires lorsque ceux-ci font l'objet d'un partage. Par ailleurs, il est fréquent qu'un barman exerce un rôle de surveillance : il observe les serveuses et veille à ce que leur relation avec le client reste dans des limites acceptables; il joue donc le rôle de police des bonnes mœurs de l'établissement. Ce rapport hiérarchique se manifeste d'une autre manière encore. Ainsi, dans le bar où travaille Linh, chaque serveuse doit verser 250 000 đồng par mois pour les barmans. Le bar comptant approximativement un barman pour dix serveuses, chacun d'eux reçoit 2,5 millions de đồng, qui s'ajoutent à son

propre salaire de 1,2 million. Les gains totaux d'un barman sont donc nettement supérieurs à ceux des serveuses – approximativement un million de plus que Linh, la serveuse la mieux payée parmi toutes les serveuses que j'ai rencontrées.

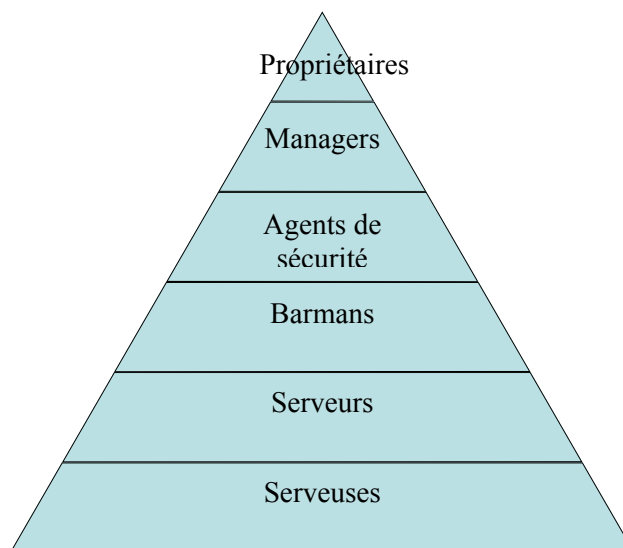
La catégorie d'employés sur laquelle les serveuses ont le plus à redire est celle des gardes de sécurité. Censés les protéger contre les clients, ces gardes de sécurité n'interviennent pratiquement jamais en ce sens; par contre, ils surveillent les serveuses et les harcèlent, surtout lorsque les pourboires des serveuses constituent une part substantielle de leur revenu. Les serveuses sont unanimes à les détester et à les considérer comme des parasites, mais aussi à les redouter pour leur agressivité, car ils n'hésitent pas à menacer et à faire preuve de brutalité. Le témoignage de Anh mérite d'être longuement cité, car il exprime parfaitement toute la frustration que peuvent éprouver les serveuses vis-à-vis de cette catégorie du personnel et des injustices dont elles sont victimes :

« Nous, on fait tout le travail : on prend les commandes, on monte à l'étage pour passer la commande aux cuisines, on amène les verres, les plats, on s'assure que le client est satisfait. Les gardes, eux, sont là pour que les clients se sentent en sécurité, mais ils ne font rien. Ils fument sur une moto, et de temps en temps malmènent des enfants de la rue qui se montrent trop insistants; ils ne nous défendent même pas contre les clients soûls; il faut vraiment que le client soit agressif, sinon ils ne réagissent pas contre les commentaires des clients, jamais. Concrètement, ils font partie du décor, sans vraiment travailler. Pourquoi recevraient-ils la moitié de mes pourboires ? Et puis, en plus, si un client part sans payer, ce n'est pas eux qui rembourseront la consommation, c'est moi ! Une fille a dû quitter le bar car une dizaine de routards sont partis sans payer. Elle devait presque 900 000 đồng, l'équivalent de son mois de salaire ! [...] Alors pourquoi recevraient-ils mes pourboires. Alors, c'est vrai, parfois je garde le pourboire pour moi-même. Avec les filles, la règle, c'est que si le client te donne le pourboire dans la main, tu le gardes. S'il le laisse sur la table, alors il faut le partager. »

Dernière catégorie d'hommes travaillant dans ces établissements, les serveurs se rencontrent surtout dans les restaurants, les cafés et les *quán*. Leur situation est toutefois bien différente de celle des serveuses. Ils ne sont pas affectés par l'image d'exotisme à la limite de la prostitution qui stigmatise les femmes serveuses. Leur statut d'homme leur permet de jouir d'un respect dont leurs collègues femmes ne bénéficient pas. De ce fait, leurs possibilités d'avancement sont meilleures et plus grand est leur éventail de choix – choix d'horaires, choix des tables.

Ainsi, les hommes qui travaillent dans la restauration sont en situation de pouvoir vis-à-vis des serveuses. Ceci peut être illustré par le diagramme 5 ci-dessous.

Figure 5: Position des serveuses dans la hiérarchie professionnelle pyramidale des bars et des restaurants de PNL



Si l'on peut affirmer que le pouvoir est aux mains du propriétaire et des gestionnaires de par leurs responsabilités, il est difficile d'en dire autant des autres employés. Le pouvoir attaché à leurs fonctions tient en grande partie, sinon en totalité, au fait que ces fonctions sont réservées aux hommes. Autrement dit, et en définitive, les barmans et les gardes de sécurité tiennent leur pouvoir sur les serveuses de leur statut d'homme qui valorise indûment leurs fonctions, plutôt que de l'importance intrinsèque de celles-ci. Ce fait est d'ailleurs mis en pleine lumière dans le cas des serveurs qui tiennent leur supériorité par rapport aux serveuses de leur seul statut d'homme.

Les relations des serveuses entre elles sont plus difficiles à cerner. Ces relations sont marquées, certes, par une certaine solidarité – celle qu'appelle le fait de vivre le même genre de subordination et de harcèlement – mais une solidarité timide, car les serveuses se connaissent peu et le travail ne leur laisse pas beaucoup de temps pour qu'il en soit autrement. De plus, cette relation est marquée, on l'a vu, par une certaine méfiance, voire une rivalité, du fait qu'elles sont en compétition les unes avec les autres pour les clients et les pourboires. Peu visible dans les restaurants ou les cafés, ce phénomène se manifeste clairement dans certains bars,

particulièrement les bars de « divertissement » où les serveuses sont plus nombreuses que les clients.

5.3.2. Typologie des clients

La typologie des clients n'est pas simple à établir. Pour une double raison : si les serveuses catégorisent les clients, elles ne le font pas de manière systématique et leurs critères, généralement intuitifs, peuvent varier d'une serveuse à l'autre, puisque ce que vit l'une n'est pas forcément ce que vivent les autres.

Néanmoins, les interviews des serveuses sont riches d'informations sur le sujet. Ainsi, dans leur manière de rendre compte de leurs relations avec les clients, les serveuses font ressortir que ces relations se modulent selon les clients et qu'elles développent des tactiques d'approche adaptées aux individus qu'elles ont en face d'elles. Cela est d'ailleurs confirmé par l'observation. Il est clair, d'une part, que tous les clients ne peuvent être considérés comme s'ils étaient interchangeables et, d'autre part, que les serveuses ne se comportent pas de la même manière avec tous. L'observation laisse également apparaître que certains types de clients se concentrent plus spécifiquement dans certains types d'établissements. Certains bars huppés attirent une clientèle étrangère et très riche, d'autres, une clientèle locale, jeune ou plus âgée.

Spradley et Mann, observant les serveuses du *Brady's bar*, notent comment celles-ci préparent d'avance la façon adéquate d'aborder les différents clients selon leur statut respectif (client régulier, client nouveau, femme cliente) ou encore la façon adéquate de réagir selon leur comportement, qui sert alors d'indicateur aux serveuses pour déterminer le type de clients auquel elles ont à faire. Ainsi, les *pigs* laissent la table dans un état lamentable, les *bored* insistent pour faire la conversation avec les serveuses, les *hustlers* essaient de sortir avec la serveuse après ses heures de travail (Spradley et Mann, 1975, 64). Spradley et Mann notent également qu'un client régulier qui tenterait de faire des avances aux serveuses est repoussé plus gentiment qu'un nouveau client. Les serveuses développent ainsi des techniques pour repérer les clients et réagir adéquatement à leur comportement grossier, choquant, indécent ou, parfois, tout à fait obscène (les exemples dans la recherche de Spradley et Mann ou celle de Berry ne manquent pas).

Dans le cadre de ma recherche, l'observation et les conversations avec les serveuses mettent en lumière divers éléments de différenciation : le sexe, l'âge, le nombre, la nationalité. Ainsi servir

un homme, ce n'est pas servir une femme. La serveuse sera généralement moins sur ses gardes avec une femme. Si la cliente est vietnamienne, elle sera perçue, selon le lieu, comme une prostituée ou comme une jeune femme moderne : seule dans un bar, elle sera classée dans la première catégorie; en groupe, dans un café, elle sera classée dans la seconde. Dans un bar, vietnamienne ou étrangère, une femme suscite moins de méfiance qu'un homme. La femme prostituée peut devenir une cliente régulière et les serveuses entretiendront généralement une bonne relation avec elle, car elle n'est pas là pour leur causer des problèmes. Si la femme est étrangère, elle éveillera la curiosité de la serveuse : seule, elle est possiblement une professeure d'anglais ou une expatriée, la serveuse tentera peut-être de lui parler, simplement pour pratiquer son anglais et obtenir, si possible, un bon pourboire.

Si le client est un homme, les éventualités sont plus diverses. S'il se présente en famille, avec ses enfants, il sera considéré comme un client sans problème. Si l'homme entre avec un groupe, particulièrement un de ces nombreux groupes de jeunes routards de passage qui sont là pour faire la fête et boivent énormément, la serveuse devra prioritairement veiller à ce qu'il ne profite pas du nombre pour s'éclipser sans payer. Si le groupe est composé d'hommes d'affaires étrangers ou de Vietnamiens, peu importe, la difficulté est ailleurs : les serveuses craignent alors que certains soient de « mauvais » clients, qui boivent beaucoup et se permettent des blagues sexistes, des attouchements et des insinuations déplacées. En règle générale, les grands groupes de clients ne sont pas appréciés des serveuses, car ils sont difficiles à gérer; ils exigent plus d'énergie et davantage de présence aux tables, de surveillance et de tactiques d'évitement pour tenir les harceleurs à distance.

Les jeunes hommes constituent une catégorie à part. En général, les serveuses se méfient moins des jeunes de leur âge. Beaucoup de jeunes étrangers venus enseigner l'anglais à HCMV habitent le quartier. Certains d'entre eux deviennent des « réguliers » de certains bars et restaurants pour la durée de leur séjour. Ils ont la réputation d'être moins harceleurs que d'autres catégories d'hommes seuls et la plupart sont appréciés des jeunes serveuses. Par contre, les serveuses les perçoivent comme de gros buveurs avec peu d'argent, qui ne laissent que de maigres pourboires et demandent parfois une surveillance particulière au moment de régler l'addition.

L'homme d'affaires, le retraité et plus généralement l'homme ayant dépassé la quarantaine, qu'il soit vietnamien, *viêt kiêu* ou étranger, sont souvent considérés comme des clients plus

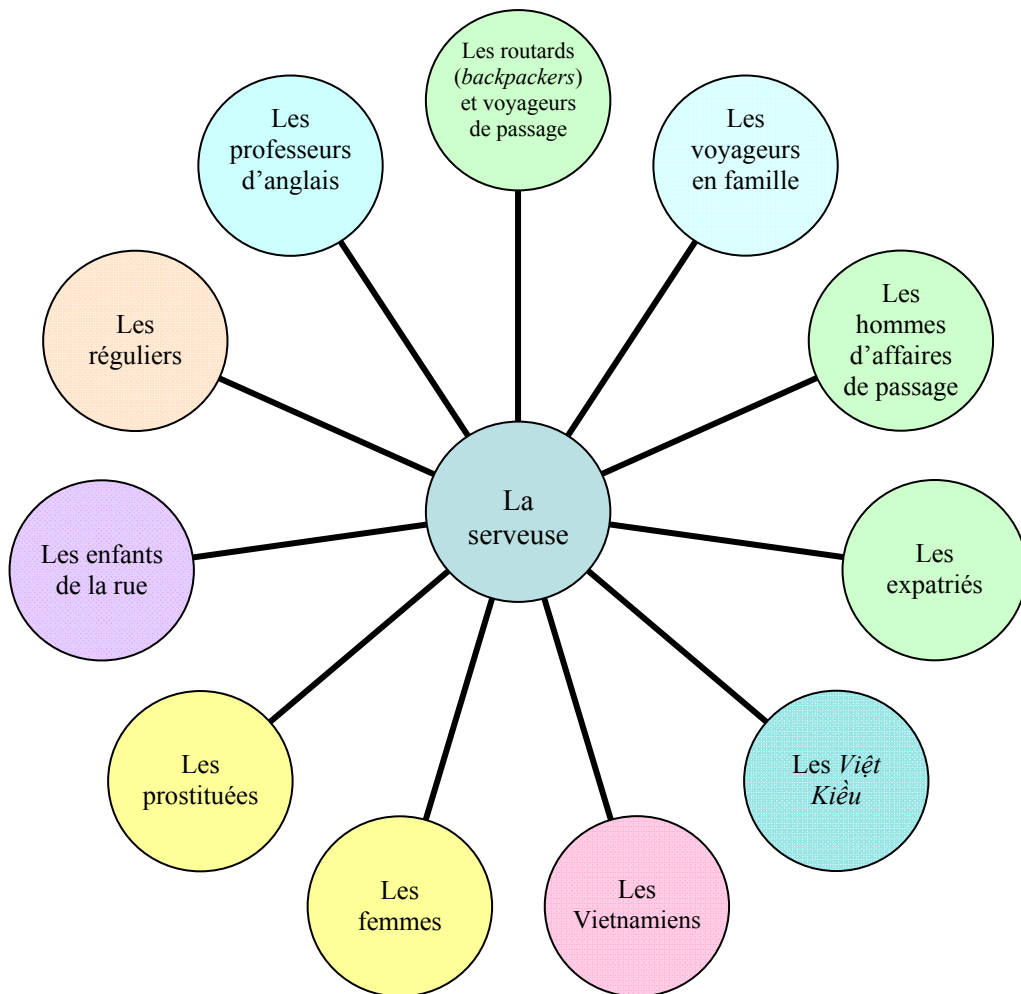
difficiles, plus obscènes que les jeunes hommes. Ce sont ceux qui se permettent le plus de comportements déplacés, particulièrement dans les bars, où ils viennent non seulement pour boire mais aussi pour « s’amuser » avec les serveuses. C’est avec eux que les serveuses éprouvent le plus de difficulté et que l’attitude à adopter est la plus délicate car toute en subtilité, puisqu’il s’agit tout à la fois de faire face à la sollicitation et au harcèlement sans avoir l’air de s’offusquer et de tenir le client à distance sans le froisser.

La plupart des serveuses distinguent les « bons » des « mauvais » clients. Les hommes qui boivent trop, qui leur font des avances, des attouchements ou sont agressifs sont considérés comme de mauvais clients. Les « bons » clients sont plus respectueux et donnent un bon pourboire. Les serveuses distinguent aussi les clients « sympathiques » des clients « difficiles ». Les « difficiles » leur font des problèmes pour « leur faire des problèmes » (interview de Anh); ils exigent des choses très spécifiques que l’établissement n’a pas; ils changent leurs commandes et profitent du fait que les serveuses connaissent mal l’anglais pour affirmer qu’elles ont mal compris la commande. Les clients « sympathiques » leur disent bonjour, leur font la conversation (mais sans plus) et leur laissent un bon pourboire. Ils ne leur créent pas de difficulté en cas d’erreur dans la commande et, parfois même, ils les aident à communiquer avec un autre client si leur anglais est trop hésitant.

À toutes ces catégories, il est possible d’en ajouter une dernière : les enfants de la rue. Car ceux-ci font aussi partie du milieu de travail des jeunes serveuses. Ils n’y sont pas toujours les bienvenus; les gardes de sécurité les malmènent souvent, parfois durement, car ils sont considérés comme de petits voleurs. Mais ils sont toujours prêts à entrer pour vendre cigarettes, gomme à mâcher et autres produits aux clients, notamment aux étrangers, qui apprécient souvent leur débrouillardise et les considèrent comme de petits clowns. Plusieurs deviennent même des réguliers dans certains bars et y pratiquent leur commerce toute la nuit. Ces enfants ne créent pas de problèmes aux serveuses; celles-ci les surveillent cependant du coin de l’œil pour éviter qu’ils ne mettent la main sur les pourboires laissés sur la table; elles leur apportent de temps en temps une boisson qu’un client, souvent un étranger, leur offre.

Le diagramme ci-dessous montre les différents types de clients identifiés par les serveuses, ceux avec lesquels elles sont le plus souvent en contact.

Figure 6: Types de clients rencontrés le plus fréquemment dans le quartier de Phạm Ngũ Lão



Note: certains clients peuvent appartenir à plusieurs catégories.

5.3.3. Le harcèlement sexuel : une réalité au quotidien

Le harcèlement sexuel fait véritablement partie du quotidien des serveuses de mon enquête; plusieurs recherches montrent d'ailleurs qu'il est tout aussi omniprésent dans les milieux de la restauration et du service ailleurs dans le monde (Berry 2006, 39; Spradley et Mann 1975). L'OIT et l'ONUSIDA considèrent les travailleuses œuvrant dans les secteurs de l'hôtellerie, de la restauration, des bars et du divertissement comme un groupe à très grand risque de contracter des ITSS (infections transmissibles sexuellement et par le sang), dont le VIH (ONUSIDA 2001; OIT 2000). Les femmes rencontrées se plaignent surtout de malentendus, de manipulations et

de manque de respect. L'observation et les entrevues ont également mis en lumière des cas plus ou moins graves de harcèlement sexuel, d'abus de pouvoir et d'intimidation.

Il est intéressant de noter que les jeunes serveuses vietnamiennes ont plus de facilité à dénoncer les comportements de leurs collègues que ceux des clients. En partie, parce que leur faible connaissance de l'anglais fait qu'elles ne comprennent pas toujours les blagues sexistes et les commentaires déplacés, que j'ai souvent entendus de la bouche des clients étrangers. Mais en partie aussi parce qu'elles s'attendent à un comportement respectueux de la part de leurs collègues alors qu'elles ne s'attendent pas à grand-chose de la part des clients car, pour elles, les hommes (surtout ceux qui aiment à fréquenter les bars) sont « comme ça ». Linh disait durant son entrevue : « Ce sont des hommes, que veux-tu, alors évidemment ils s'essayent! Les hommes sont comme ça ! Mais il faut juste savoir ses limites et les repousser quand ils exagèrent. Avec le temps, on apprend à réagir, mais au début de mon emploi ici au bar, j'avoue que j'ai trouvé ça très difficile de toujours avoir à repousser les mains baladeuses. Maintenant, j'ai mes techniques et surtout j'ai l'habitude. » La plupart des serveuses se sont plaintes du comportement de leurs collègues masculins; elles ont parlé d'un manque de respect plus ou moins grave : refus du barman de prendre leurs commandes, blagues sexistes, mais aussi parfois, insinuations sexuelles, commentaires obscènes, avances répétées et même intimidation.

5.3.3.1. Harcèlement et types d'établissements

L'observation montre une différence significative dans le comportement des clients et la fréquence du harcèlement sexuel selon que les établissements vendent principalement de la nourriture et/ou du café (les *nhà hàng*, *quán cà phê*, *quán ăn*) ou principalement de l'alcool (les *nhà bar*, *quán bia*, club, karaoké, etc.). Le harcèlement sexuel existe dans les restaurants et les cafés, mais il est nettement plus fréquent et plus grave dans les établissements où l'alcool constitue le principal produit de consommation et où les clients viennent pour se divertir et s'amuser. Dans ce dernier type d'établissements, l'ambiance est très sexiste et très propice au harcèlement sexuel quotidien et répété. L'alcool attise les comportements déplacés et les hommes ne se gênent pas pour toucher les serveuses, leur caresser les mains, leur glisser la main dans le dos, sur le ventre, parfois même sur les cuisses. Les jeunes serveuses, souvent engagées précisément pour divertir la clientèle et la servir, deviennent facilement aux yeux des clients des objets sexuels et sont perçues, de par leur emploi de serveuse, comme nécessairement plus « faciles » et « au service » des clients masculins (Spradley et Mann 1975;

Hall 1993; Berry 2007). Plus le bar est orienté vers le divertissement, plus cette perception et les comportements que celle-ci entraîne deviennent acceptables. Certains établissements affichent d'ailleurs des publicités très sexistes; par exemple : « No money, no honey », « Bartender : Helping Ugly People get Laid » ou encore « 10 000 reasons why a beer is better than a woman : 1. When a beer goes flat you throw it away [...] 3. A beer does not bitch yell or cry [...] 7. A beer does not go crazy once a month [...] 12. A beer never says 'NO', etc. » (voir la figure 7). D'autres vendent presque ouvertement les « services » et la compagnie de leurs jeunes serveuses. Le club de nuit d'un hôtel huppé affichait sur un appareil de télévision à l'extérieur : « One lovely hostess will stay with you until close up time for only 498,000 ! »

Figure 7: Affiches sexistes dans un bar huppé de Phạm Ngũ Lão



Il n'est donc pas étonnant que les serveuses des *nhà bar*, *quán bia* et clubs se plaignent fréquemment des comportements des clients, alors que les serveuses de restaurants ou de *quán ăn* en parlent moins. Néanmoins, ces dernières rapportent, elles aussi, des avances non désirées de la part de clients. Par exemple, Vy, qui n'avait alors que 17 ans, raconte qu'un retraité occidental lui a fait des avances; il lui a demandé : « Do you sell yourself ? » Et il lui a proposé

de coucher avec lui pour une somme d'argent assez importante. Elle a refusé. Elle était très choquée, d'autant plus que l'homme « aurait pu être mon grand-père », dit-elle. Elle ajoute que cela arrive encore de temps en temps et qu'il faut seulement dire non, fermement, et que la plupart des clients n'insistent pas. Dans les bars, par contre, les avances sont plus difficiles à éviter, car les serveuses doivent tenir compagnie aux clients, qui deviennent plus insistants et agressifs au fur et à mesure qu'ils boivent.

Certains *nhà bar* font toutefois exception. Ainsi, celui où travaillaient Anh et Xu. Dans ce bar les serveuses n'ont pas le droit de parler aux clients et les pourboires ne leur reviennent pas directement mais sont partagés entre tous les employés. Les serveuses doivent garder leurs distances vis-à-vis des clients; les managers donnent d'ailleurs très facilement des avertissements aux jeunes femmes qui parlent trop à un client. Ils sont très nerveux sur la question. La rumeur veut que, par le passé, les propriétaires aient eu des problèmes avec la police du quartier, qui aurait fermé un de leurs bars pour cause de prostitution. La règle est donc maintenant devenue très stricte : interdiction de parler aux clients sinon pour prendre les commandes, interdiction de leur « tenir compagnie » et partage des pourboires. L'observation montre que cette règle a un effet sur les clients eux-mêmes : le harcèlement sexuel est nettement moins fréquent et moins prononcé dans ce bar que dans d'autres, notamment ceux qui emploient des serveuses comme *entertainers*. Les client-e-s viennent dans ce bar pour prendre un verre et s'amuser entre eux et ne prêtent pas beaucoup attention aux serveuses. Si le comportement des clients n'est pas aussi harcelant que dans certains bars et clubs, celui des employés laisse à désirer. Des cas d'intimidation et de manipulations graves de la part des gardes de sécurité et même des barmans ont été rapportés par Anh et Xu : mensonges aux managers et aux propriétaires pour miner la confiance que ceux-ci leur accordaient; comportements de plus en plus agressifs et obscènes. Anh et Xu ont expliqué que les barmans et surtout les gardes de sécurité avaient « dépassé la limite »; elles ont donc préféré partir en espérant trouver un établissement plus respectueux. Notons que Anh, qui a travaillé auparavant dans le bar qui aurait été fermé pour cause de prostitution, a toujours refusé de parler des raisons ayant entraîné cette fermeture. Comme je l'ai mentionné auparavant, il s'agit d'un sujet tabou et les serveuses refusent d'être associées à la prostitution.

Dans les *quán bia*, la clientèle est composée surtout de Vietnamiens, d'hommes d'affaires asiatiques et occidentaux d'âge moyen (fin trentaine à fin cinquantaine) et d'expatriés souvent

plus âgés et parfois à la retraite. Ces hommes viennent pour discuter avec les serveuses et parfois pour y « chercher du sexe ». Certains *quán bia* sont à l'évidence de petits bordels, des *bia om*. Dans ces établissements, les serveuses tiennent compagnie aux clients et le harcèlement sexuel est considéré comme tout à fait normal puisque la plupart sinon toutes les serveuses s'y prostituent. Tous les *quán bia* ne sont pas ainsi, mais dans tous les *quán bia* des hommes viennent pour la compagnie des jeunes serveuses et se permettent des attouchements. Plusieurs cas de harcèlement sexuel ont aussi été observés de la part des patrons : par exemple, dans un *quán ãn* qui se transforme en *quán bia* le soir, le propriétaire ne se gêne pas pour toucher les serveuses qui travaillent pour lui.

5.3.3.2. « The joking relationship »

La *joking relationship* ou « relation à plaisanterie » a souvent été présentée par des anthropologues comme la manifestation d'un conflit structurel important (Spradley et Mann 1975, 88-89; Radcliffe-Brown 1965, 90-91). Elle a été observée dans différents milieux, notamment dans l'établissement étudié par Spradley et Mann, le *Brady's bar* (Spradley et Mann 1975, 89). Elle suscite des sentiments ambivalents chez les participant-e-s car, dans cette relation, certains sont en position de force et d'autres subissent. Ainsi, les serveuses du *Brady's Bar* défendent les barmans qui usent de la plaisanterie à leur égard autant qu'elles les critiquent.

La relation à plaisanterie ou *joking relationship* est définie en anthropologie comme étant :

[...] a relation between two persons in which one is by custom permitted, and in some instances, required to tease or to make fun of the other, who, in turn, is required to take no offense [...]. [It] is a peculiar combination of friendliness and antagonism. The behavior is such that in any other social context it would express and arouse hostility; but it is not meant seriously and must not be taken seriously. There is a pretense of hostility and a real friendliness. To put it another way, the relationship is one of permitted disrespect.

(Radcliffe-Brown 1965, 90-91; cité dans Spradley et Mann 1975, 89)

Elle possède quatre caractéristiques (Spradley et Mann 1975, 89-90):

1. elle se limite à certains participants ;
2. elle se limite à un certain cadre ;
3. elle implique des insultes rituelles et des sujets à connotation sexuelle ;
4. elle se situe dans un lieu public.

Ainsi, la relation à plaisanterie met en scène des catégories d'individus qui ont le droit, parfois l'obligation, de participer. Complexe, cette relation pleine de subtilités et de nuances, régie par des règles informelles qui doivent être parfaitement maîtrisées pour que sa pratique soit culturellement acceptée, devient souvent un « rite de passage ». Les personnes qui sont

nouvelles dans un milieu n'ont souvent pas les connaissances nécessaires pour participer de manière appropriée et risquent de commettre un impair. C'est que les plaisanteries, voire les insultes, qui sont acceptables dans un cadre particulier sont tout à fait inacceptables et suscitent beaucoup d'hostilité en dehors de ce cadre (Spradley et Mann 1975, 89-95).

Si pour Spradley et Mann, dont l'étude a été faite aux États-Unis, cette relation se joue principalement entre les serveuses et le barman, mon observation montre clairement qu'à PNL la relation à plaisanterie se passe entre le manager, le barman et les gardes de sécurité, d'une part, et les serveuses, d'autre part; elle montre également que les clients y participent par des blagues à connotation sexuelle, des avances répétées et des insinuations. En retour, les jeunes femmes ne doivent pas se sentir offensées mais se contenter de les repousser gentiment. En fait, manager, barmans, gardes et clients réguliers avaient tous le droit d'intervenir librement dans la relation. En revanche, les barmans et les gardes de sécurité nouvellement embauchés, les serveurs et les nouveaux clients n'avaient pas le même droit et ne pouvaient intervenir qu'occasionnellement. Les clients noirs étaient repoussés sévèrement, le racisme à leur encontre étant toujours très fort au Viêt Nam.

Après quelques semaines de travail, les serveuses avaient pris le tour et me disaient toutes qu'il ne fallait pas prendre ces comportements trop au sérieux, qu'ils font partie du « jeu ». Un jeu dont elles ne contrôlent cependant aucune règle et qui va plus ou moins loin selon les établissements, car chacun décide quel degré de relation à plaisanterie est acceptable, qui est autorisé à participer et qui est exclu. Or, dans certains bars ou certains clubs à la clientèle très majoritairement sinon exclusivement masculine, tous les clients sont autorisés à participer à cette relation avec les serveuses, qui sont là précisément pour leur tenir compagnie.

Cette relation à plaisanterie banalise le sexisme très présent de cet environnement de travail. Elle est une forme de harcèlement sexuel qui cache son nom. Les serveuses qui refusent ce type de relation ou qui ne s'y habituent pas ne restent pas longtemps. Les autres, pour survivre dans cet environnement, n'ont pas d'autre choix que de participer, mais elles le font de manière passive, à leur corps défendant; elles sont à la fois souriantes, irritées et muselées. Cette situation contradictoire dans laquelle les serveuses sont prises pourrait expliquer qu'une même serveuse excuse parfois ses collègues de travail ou ses clients, alors que d'autres fois elle ne sera pas avare de détails sur les problèmes qu'elle rencontre avec les hommes de l'établissement.

5.3.3.3. « Serveuses-entertainers »

Les endroits où le harcèlement sexuel est le pire sont les bars où le rôle des serveuses consiste essentiellement à tenir compagnie aux clients. Il est primordial de se pencher plus longuement sur ce type de bars où le travail de la serveuse ressemble plus à celui d'une escorte qu'à celui d'une serveuse. La serveuse est là pour divertir et tenir compagnie aux hommes seuls ainsi qu'aux groupes d'hommes. Certains de ces bars ont un nombre de serveuses bien supérieur à celui des clients; parfois, jusqu'à cinq serveuses tiennent compagnie à un même client. Plus le client est riche, plus nombreuses sont les serveuses dont il peut se payer la compagnie. Certains bars affichent clairement le tarif horaire de leurs « hôtesse »; d'autres laissent aux clients le soin de déterminer le pourboire qu'ils laisseront aux serveuses; plusieurs postent des gardes de sécurité à la sortie pour demander aux clients de payer pour la compagnie de l'« hôtesse » qui a passé un moment avec eux et ce, à la grande surprise de certains touristes non avertis.

Dans les prochaines sections de ce chapitre, les cas de Linh et de Anh seront utilisés fréquemment car ce sont les deux seules participantes interviewées dans cette étude qui travaillent dans ce type de bar. Une contradiction flagrante se dégage de ce qui est demandé aux « serveuses-entertainers » dans ce type de bar. Par exemple, dans celui où travaille Linh, la serveuse doit tenir compagnie aux hommes, leur plaire évidemment, mais sans les laisser la toucher. Elle doit donc « jouer le jeu » tout en s'assurant que les limites sont respectées. Or, ces limites sont floues et les règles non explicites. Linh doit refuser les attouchements, mais jusqu'à un certain point seulement; ainsi, elle a appris avec le temps que, si le client lui touche la main, c'est acceptable; si elle danse pour le client et qu'il se frotte légèrement à elle, c'est acceptable; il en est de même, s'il lui effleure la joue ou la cuisse, mais si sa main s'attarde sur sa cuisse ou s'il l'enlace trop longtemps, ça ne l'est plus. Dans ce cas, elle peut recevoir un avertissement du manager de l'étage ou être dénoncée par le barman qui, outre son service au bar, surveille les filles. La sanction peut aller jusqu'à la suspension. Les choses sont d'autant plus complexes pour les serveuses que les règles varient avec les clients : ainsi, le client régulier a davantage de « droits » que celui qui vient pour la première fois; la serveuse doit donc le repousser plus gentiment, après lui avoir laissé un peu plus de temps pour un peu plus d'attouchements; le manager s'attend d'ailleurs à ce qu'elle soit plus sympathique et « gentille » avec ce type de clients. Pour choisir la tactique d'approche ou d'évitement acceptable, la serveuse doit donc estimer quels clients sont des clients réguliers et à partir de quand un client nouveau ou

occasionnel devient un client régulier, un client dont elle ne peut plus refuser trop rapidement les avances, car le barman ou le manager seront moins prompts à la défendre.

En fait, la serveuse est prise entre l'arbre et l'écorce. Par rapport au client, elle doit aller assez loin mais pas trop, lui plaire mais s'assurer qu'il n'exagère pas. Par rapport au manager et au propriétaire, si elle ne plaît pas suffisamment à la clientèle, elle sera congédiée; si elle va trop loin, elle sera sanctionnée. Dans les deux cas, c'est elle qui est responsable du problème et non le propriétaire. Celui-ci se décharge sur elle de toute responsabilité. Autrement dit, il joue son propre jeu : se dédouaner auprès des autorités tout en s'assurant d'appâter la clientèle.

Anh, qui a travaillé dans plusieurs bars, souligne un autre aspect de la réalité. Elle explique que changer de bar nécessite un temps d'adaptation, car chaque bar possède ses propres règles mais celles-ci sont toujours floues et informelles. Dans le premier bar, elle n'avait pas le droit de parler aux clients; dans celui où elle travaille au moment de l'entrevue, elle a, au contraire, l'obligation de leur tenir compagnie et de les laisser poser certains gestes. Elle parle de ce temps d'adaptation comme d'une période de frustration et de confusion. Après une semaine sans pourboire, elle s'est aperçue qu'elle devait faire comme les autres serveuses et se laisser toucher un minimum, d'autant que la compétition est féroce entre serveuses, trop nombreuses pour le nombre de clients à servir.

Dans ce type de bars de « divertissement » très particuliers, les entraîneuses ou *entertainers* deviennent le « produit » principal, plus que l'alcool. Les hommes, en effet, n'y viennent pas d'abord pour l'alcool, qu'ils pourraient consommer dans bien d'autres types de bars ou de clubs, mais plutôt pour les jeunes et belles serveuses. Aussi ces bars ne sélectionnent-ils que de *jeunes et belles* femmes. Même si une majorité de serveuses de ces bars ne se prostituent pas, elles doivent « tolérer » les attouchements et le harcèlement sexuel des hommes puisque, même aux yeux du patron, « elles sont là pour ça ». Il y a marchandisation du corps de ces jeunes femmes au profit du bar et d'une clientèle parfois très riche et dépensière. À PNL, beaucoup de bars se sont transformés en bars de « divertissement » avec « serveuses-entertainers ».

5.3.3.4. Effets pervers du pourboire

Selon les habitudes vietnamiennes, laisser un pourboire dans les cafés, les *quán ăn* et les *quán cà phê* n'est pas une obligation. Dans ces établissements, les pourboires sont généralement modestes, en plus d'être souvent partagés entre les employé-e-s. Comme je l'ai déjà noté, le harcèlement sexuel y est moins fréquent et moins prononcé que dans les bars, les clubs et évidemment les bars à « divertissement » où le montant des pourboires est nettement plus élevé. L'observation, tout comme les entretiens avec les serveuses, a clairement fait ressortir que le pourboire constitue une composante problématique de la relation entre la serveuse et le client dans les établissements à gros pourboires. Les serveuses qui y travaillent acceptent des comportements qu'elles jugent tout à fait inacceptables en dehors du cadre de leur travail, pour la simple raison qu'elles veulent s'assurer de recevoir un gros pourboire.

Au Viêt Nam, une majorité des salons de massages, beaucoup de spas, les *bia om* et même certains salons de coiffure et karaokés associent gros pourboires et « services sexuels ». Plusieurs salons de coiffure, salons de massage et karaokés ont d'ailleurs été fermés par la police pour leurs activités de prostitution. De tels établissements servent de façade à une industrie du sexe très prospère qui tente ainsi d'échapper à la vigilance des autorités de la ville (Michel 2006). Plusieurs expatriés m'ont rapporté que, dans la plupart des salons de massage, les jeunes masseuses (ou masseurs) leur offraient automatiquement des « services sexuels ». Si les hommes n'en veulent pas, ils doivent indiquer clairement ne vouloir qu'un simple massage. Pour certains touristes et expatriés, les pourboires sont associés à des « services sexuels » et à tout le moins à certaines « faveurs ». Cette association, ils ne l'abandonnent pas en entrant dans un bar ou dans un club. Ils font un parallèle entre le pourboire qu'ils donnent dans plusieurs établissements de la ville et pour lequel ils reçoivent des « services sexuels » et le pourboire qu'ils donnent aux serveuses d'un bar. Cela est d'autant plus facile que le bar ne reçoit qu'une clientèle masculine et que toutes ses serveuses dans leur uniforme très *sexy* s'offrent à leur tenir compagnie. Ces hommes considèrent que le pourboire leur donne le « droit » de flirter, de toucher, qu'il « excuse » leurs comportements puisqu'ils ont « payé la serveuse pour cela ». Cette représentation de la femme « achetable » par le pourboire est en lien direct avec la transaction qu'un client de l'industrie du sexe fait avec la prostituée, la stripteaseuse ou l'escorte. Dans ce cas-ci, et même s'il n'y a généralement pas « achat de services sexuels », il y a « achat » de la « compagnie » de la jeune femme, achat qui inclut toute une panoplie d'attouchements et de commentaires que le pourboire rend soudain « acceptables ».

Plusieurs des serveuses font autant sinon plus d'argent avec leurs pourboires qu'avec leur salaire. Le pourboire est donc à double tranchant pour elles : comme complément à leur salaire, il contribue à l'amélioration de leur niveau de vie mais, comme incitatif à la soumission, il accentue la relation de pouvoir entre les clients riches et les serveuses beaucoup plus pauvres.

Un cas particulier, observé durant l'étude de terrain, apporte un éclairage intéressant. Un homme d'affaires de Singapour était connu des serveuses et des autres clients réguliers du bar pour être un millionnaire et pour être très « généreux ». Dans le bar, il avait toujours quatre ou cinq serveuses auprès de lui; on lui avait même donné un surnom. Le pourboire qu'il laissait aux serveuses représentait en moyenne un à trois mois de salaire. Une amie de Linh a déjà reçu un pourboire de 100 \$US en une seule soirée, soit, pour elle, plus d'un mois de salaire. Le statut de cet homme lui permettait de transgresser certaines des règles implicites du bar; le manager fermait en effet les yeux sur des attouchements qu'un autre client n'aurait jamais eu le droit de faire. Plusieurs des jeunes femmes sont devenues ses « petites copines » en échange de cadeaux (bijoux, vêtements, téléphones cellulaires, etc.) et de gros pourboires. Plusieurs clients et connaissances de cet homme m'ont confié qu'il avait ainsi de nombreuses « petites amies » dans plusieurs grands bars très chics du quartier. Ces jeunes femmes qui acceptent de coucher avec cet homme en échange de biens et d'argent ne se voient pas comme des prostituées. Pourtant, les hommes qui ont des « petites copines » ne s'embarrassent pas de nuances : ils ne cachent pas qu'ils les considèrent comme des prostituées puisqu'ils les « achètent » avec leurs cadeaux ou d'autres moyens. La pauvreté des jeunes serveuses et l'appât du gain placent certaines d'entre elles dans une sorte de spirale qui les pousse vers la prostitution.

5.3.3.5. Vulnérabilité à la prostitution

La prostitution est perçue comme quasiment « normale » par les étrangers qui viennent au Viêt Nam pour s'amuser et avoir du bon temps. Cette banalisation de la prostitution, combinée à la double subordination liée au sexe et au statut des serveuses d'une part et, d'autre part, aux inégalités de classe qui sont très prononcées entre les clients et les serveuses, rend ces dernières extrêmement vulnérables non seulement au harcèlement sexuel mais aussi à la prostitution.

L'omniprésence de la prostitution dans le quartier PNL, dans ses bars, ses rues et ses parcs affecte les relations de travail entre les hommes et les femmes dans le domaine de la restauration et des services. Dans quelques bars, les barmans et, parfois, les gardes de sécurité

arrangent quotidiennement des rencontres entre les clients et des prostituées. Ils reçoivent en échange un pourboire pour avoir organisé la rencontre. Les serveuses elles-mêmes entretiennent généralement de bonnes relations avec les prostituées, car ces dernières leur permettent d'éviter les avances non désirées de clients : quand un client se « cherche de la compagnie » pour la nuit, elles passent le mot aux prostituées et se débarrassent ainsi d'un client trop harcelant tout en gardant leur pourboire. Si la plupart des serveuses ne considèrent donc pas la prostitution comme un problème en tant que tel, sa présence chosifie les femmes vietnamiennes pour les besoins sexuels des hommes et entretient une ambiance très sexiste.

Par ailleurs, la pauvreté des jeunes serveuses et leur aspiration à un avenir meilleur, souvent associée à une image très positive des hommes étrangers (surtout les Occidentaux) complexifient encore leurs relations avec les clients étrangers. Sans être représentatives de l'ensemble des serveuses, Anh et plusieurs autres serveuses rencontrées à PNL m'ont confié que leur rêve est de se marier à un homme occidental afin de « s'assurer une stabilité financière et peut-être même partir vers un pays plus riche se créer une nouvelle vie sans souci financier » (interview avec Anh). L'idéal du mari étranger, de l'« Occidental sauveur » reste très présent dans l'esprit de certaines jeunes femmes vietnamiennes, notamment chez celles qui ont perdu espoir de trouver un meilleur emploi pour s'extirper de la misère. Or, cette image stéréotypée et idéalisée des hommes occidentaux est très problématique dans le contexte vietnamien en général et particulièrement dans celui des bars. Plusieurs serveuses s'engagent dans une relation avec un étranger dans l'espoir de l'épouser, alors que celui-ci n'a aucunement en tête le mariage. Dans la société vietnamienne contemporaine, ce sont les femmes qui portent la responsabilité d'une rupture et, lorsque celle-ci survient, elle a des effets dévastateurs sur leur vie. Et la rupture de la relation des serveuses avec des clients étrangers surviendra probablement, car les clients qui fréquentent les bars à divertissement sortent avec les jeunes serveuses pour « s'amuser » et manquent totalement de respect envers les femmes vietnamiennes. Parce que cela les arrange, ils ne se préoccupent pas des conséquences qu'une relation hors mariage peut avoir dans la vie d'une jeune femme vietnamienne. Un expatrié français habitant au Viêt Nam depuis plus de trois ans, et qui admet être un client de la prostitution, parlait ainsi de sa « copine » vietnamienne :

- La nénette, je ne lui ai jamais rien promis ! Et puis tout à coup, l'autre soir quand elle a appris que je retournais en France, elle a voulu se jeter par la fenêtre de l'appart; la s... p..., j'ai eu peur qu'elle saute ! J'ai dû appeler mon concierge pour qu'il lui parle, parce qu'elle ne parle pas trop bien l'anglais... Mais écoute, elle et moi, c'était pour s'amuser.
- Elle ne le voyait sûrement pas comme ça, lui ai-je dit.

- Mais je lui ai jamais rien promis moi ! C'est pas ma faute quand même ! Elle n'a qu'à se trouver un autre mec. Moi je ne lui ai jamais promis le mariage ou quoi que ce soit. Le sexe, c'était très bien, mais voilà, c'est fini. Elle doit l'accepter, c'est son problème, pas le mien !

Au Viêt Nam, la virginité des femmes non mariées reste une valeur très importante. Après la rupture, la jeune femme sera stigmatisée. Plus grave encore, une grossesse sans mari peut signifier le déshonneur pour toute la famille, qui reniera la femme et coupera tout contact avec elle. Une jeune serveuse tombée enceinte de son supérieur a vécu cette situation. En cas de rupture comme en cas de grossesse hors mariage, la femme est perçue comme une « fille de mauvaises mœurs » et toute la responsabilité de la situation retombe sur ses épaules.

Il est possible de rencontrer des expatriés qui disent être conscients du problème et préférer ne pas sortir avec de jeunes Vietnamiennes. Ainsi, ce jeune professeur d'anglais canadien, qui déclare :

Écoute, si t'es un gars qui respecte les femmes tu ne sors pas avec une femme vietnamienne et surtout tu ne couches pas avec ! Coucher avec une femme d'ici, ça veut dire que tu vas la marier, parce que, sinon, c'est très grave pour elle. Comme les relations avec des femmes ici sont beaucoup plus complexes, moi je préfère ne même pas essayer ! Je ne dis pas non, je ne suis pas raciste, au contraire, mais il faudrait vraiment que je tombe absolument amoureux avant de m'embarquer dans ce genre d'aventure avec une femme d'ici. Et les étrangers qui en profitent, parfois, c'est dégueulasse. Ils sortent avec la fille pour quelques mois, et après ils cassent, mais ici, c'est pas comme chez nous où on peut simplement sortir ensemble. Ici la sexualité n'est pas aussi ouverte et c'est pas parce que plein de filles te montrent de l'intérêt qu'elles ne pensent pas mariage dans leur tête !

D'autres hommes se disent sensibles aux avances qu'on leur fait et au laxisme ambiant ; ils reconnaissent que la tentation est forte et qu'ils pourraient y céder, même s'ils repoussent encore cette éventualité. C'est le cas de ce jeune Américain déjà cité et qui dit :

It's amazing. I was a 'nobody' there [in the US], here I feel like I am appreciated by women, I'm now popular... here I am the 'hot deal'. This is the first time it happens in my life! Obviously, I know what they want... but I mean I am not a bad guy. I could just still take advantage of it a little no? I could have a girlfriend... Most of them do it for the money and the passport, I know. But at the same time, that's the problem, and I know they are in it for keeps, for marriage and all, I'm too young to think about marriage, so I don't want to play with fire. I know a relationship that ends badly could be really bad for the girl, so I don't date Vietnamese girls. But I have to say, it is really tempting!

Dans le même temps, d'autres expatriés considèrent le fait de « coucher avec de jeunes vietnamiennes » comme un « loisir » ou un « sport » (Michel 2006). Lors de l'étude de terrain, il a été aisé de rencontrer des expatriés occidentaux venus s'installer au Viêt Nam pour leur retraite, parce que la « vie est moins chère » et « parce qu'il y a un bassin de jeunes belles femmes » qui sont prêtes à sortir avec les riches retraités occidentaux. Cette réalité n'est

évidemment pas propre au Viêt Nam; elle se retrouve dans un grand nombre de pays de la région et d'autres PEMD (Michel 2006; Poulin 2004, 92-98; Legarnier 2006; Pettman 1997; Feroso 2001; Falquet 2005).

Anh représente le cas type de la jeune serveuse qui, à cause de ses problèmes financiers, de l'attrait qu'exerce la nouvelle société de consommation et du sentiment qu'elle éprouve d'être « coincée » dans son emploi de serveuse, se dirige possiblement vers la prostitution. Elle reconnaît elle-même qu'elle accepte de plus en plus de comportements grossiers et adopte une attitude de plus en plus aguicheuse en échange de bons pourboires. Elle est à la recherche d'un Occidental riche et « bien »; ce qui la pousse à flirter avec les hommes blancs du bar où elle travaille, dans l'espoir de sortir avec eux. Le bar où elle espérait être embauchée vers la fin de mon étude de terrain vend d'ailleurs ses serveuses comme « escortes ». Ce bar inclut salles de karaoké, salons, salles VIP, etc. Ne le fréquentent que des hommes fortunés. Les gardes de sécurité, en costume et cravate, y surveillent les salles et surtout « *leurs* filles ». Passer une heure avec une « hôtesse » coûte 15 \$US et, pour 50 dollars de plus, l'homme peut « aller jusqu'au bout »; il n'a qu'à louer une chambre d'hôtel à l'étage ou passer dans une chambre privée à l'arrière du bar. Pour une quinzaine d'hommes étrangers, asiatiques et occidentaux, il y a dans ce bar au moins une centaine de jeunes serveuses. Les jeunes femmes qui tentent d'obtenir un emploi dans ce bar ne sont pas averties du fait que certaines serveuses se prostituent. C'est au fur et à mesure, lorsque les clients font miroiter d'énormes pourboires, que certaines d'entre elles acceptent de transgresser les limites qu'elles s'étaient fixées au départ. La compétition entre les jeunes serveuses toujours en surnombre assure aux clients qu'elles seront toujours plus aguicheuses les unes que les autres et accepteront de plus en plus de comportements difficiles à différencier de la prostitution. L'argent que les clients étrangers placent à leur portée, leur désir de trouver un mari qui leur permettra de sortir de la pauvreté, les intentions diamétralement opposées de leurs « clients-rois » qui en veulent pour leur argent constituent pour les serveuses une combinaison de facteurs qui les incitent à basculer dans la prostitution.

5.4. Tactiques et stratégies : harcèlement et avenir

5.4.1. Tactiques pour contenir le harcèlement

Comme on vient de le voir, l'omniprésence de la prostitution dans le quartier et parfois même dans leur propre environnement de travail, l'écart de richesse entre serveuses et clients, l'effet du pourboire sur la relation, la différence d'âge et la soumission qu'elle commande, créent une relation de pouvoir qui rend les serveuses très vulnérables à toute sorte d'abus. La question est alors de savoir dans quelle mesure il est possible pour les serveuses travaillant dans les établissements les plus exposés d'échapper à un engrenage qui, par sa logique propre, les pousserait à tolérer un harcèlement de plus en plus insistant et, à terme, à sombrer dans la prostitution.

L'observation, les discussions informelles et les entrevues que j'ai menées montrent que les serveuses disposent de peu de moyens pour échapper au harcèlement. Certaines serveuses cependant développent quelques tactiques simples pour tenter de rester une personne « respectable », un terme qui est revenu à plusieurs reprises dans la bouche des serveuses. Linh, notamment, explique pendant l'entrevue qu'il est possible pour une femme qui se « respecte » de poser de petits gestes afin d'imposer une limite sans offusquer le client et ainsi conserver son pourboire :

- Évidemment, certaines filles qui acceptent plus ont plus de pourboire... moi je ne peux pas ! Les clients pensent que parce qu'on travaille dans un bar on est *ce genre* de filles. Mais on est ici pour gagner notre vie de façon normale, pas pour *cela*, mais beaucoup pensent que c'est une mauvaise job parce que c'est dans un bar.

Elle reconnaît que les clients lui font souvent des avances, qu'ils essaient de la toucher, que certains vont plus loin, lui demandent à quelle heure elle termine son travail et si elle veut « partir » avec eux après. Dans ce cas, dit-elle :

- Il faut les amadouer. Leur faire comprendre qu'on n'est pas *ce genre* de filles, et puis il faut à la fois être ferme sans être méchante, ne jamais les repousser trop brusquement, ne jamais s'énerver ou se choquer, sinon *bye bye* le pourboire ! Il faut leur montrer qu'on est une fille *bien*, dans un établissement *bien*. [...] On développe des façons de faire, des manières d'expliquer au client qu'on n'est pas ce genre de personne, qu'on est un bar « bien ». Il faut réussir à le convaincre, à l'amadouer même s'il est soûl. Il faut continuer à sourire, car s'il se sent trop rejeté, c'est foutu! parce qu'on perd le pourboire de la dernière heure qu'on vient de passer avec lui. Mais, il faut repousser les mains qui exagèrent et dire qu'on n'est pas *comme ça*.

Linh admet que ce n'est pas facile, surtout au début. Néanmoins, comme elle, la plupart des serveuses, de peine et de misère peut-être, mais avec une certaine efficacité cependant,

puisqu'elles continuent de travailler et ne se prostituent pas, parviennent à tenir en jouant un rôle tout en nuances sinon en compromis. Il est d'ailleurs significatif que les serveuses distinguent le harcèlement des clients de celui des autres employés de l'établissement. Comme si, avec les premiers, une sorte de routine – certes toujours périlleuse, toujours fatigante – pouvait être mise en scène, chose impossible avec les seconds, dont on attend le respect car ils sont des collègues de travail.

Outre ce jeu subtil, quelques tactiques plus concrètes ont été évoquées par les serveuses pour éviter de se placer en situation dangereuse au travail. Linh explique qu'elle s'arrange souvent avec le barman pour ne pas boire d'alcool. Si le client veut absolument lui payer une boisson alcoolisée, elle prendra la boisson commandée par le client mais demandera au barman de ne pas ajouter l'alcool, pour s'assurer de ne pas être soûle à la fin de la soirée et « d'avoir toute [sa] tête pour pouvoir rester alerte ». Elle ne refuse jamais une boisson : « Je ne leur dis jamais non quand ils veulent me payer quelque chose. En plus, le manager nous encourage à les faire dépenser. Et puis, si je refuse, j'ai un moins gros pourboire. Les clients n'aiment pas boire seuls... Si le client veut me payer une bière, je lui dis préférer la « vodka orange », mais mon verre n'aura pas de vodka dedans ! »

Pour sa part, Vy, qu'un homme en âge d'être son grand-père avait sollicitée, précise qu'il faut savoir prononcer un « non » ferme. Elle considère qu'envoyer un message clair peut simplifier les choses. Cela n'empêchera pas un client d'insister et de revenir à la charge, mais elle a noté que, la plupart du temps, il cesse ses avances. Il est vrai que Vy travaille dans un restaurant et non dans un bar.

Autre moyen évoqué par les serveuses : poser clairement ses *propres* limites, celles que l'on s'impose de ne pas dépasser. Cela ne met pas fin au harcèlement, cela ne permet même pas de l'éviter, mais cela établit des balises et, partant, facilite les choix : Linh, encore une fois, dit accepter les caresses sur les mains; elle accepte aussi parfois que le client effleure son dos ou sa taille mais jamais plus. Les mains sur son visage, ses fesses ou ses cuisses sont repoussées subtilement, sans perdre le sourire. Dans le même bar, d'autres serveuses ne se sont pas fixé les mêmes limites et sont devenues les « petites copines » de riches étrangers. Parce que Linh ne se fait pas d'illusion sur les hommes et qu'il n'y a rien, ou en tout cas pas grand-chose, à faire pour les changer, dit-elle, il est important de savoir qui on est, ce que l'on accepte, ce que l'on refuse, puis de s'y tenir. Et pour elle, c'est clair : elle veut gagner sa vie, aider sa famille, mais

elle ne le fera pas au prix d'un renoncement à ce qu'elle est présentement : une « serveuse respectable ».

5.4.2. Stratégies pour échapper au travail de serveuse

Les paragraphes précédents ont évoqué les tactiques des serveuses pour se soustraire, autant que faire se peut, au harcèlement sexuel au travail. Mais c'est au travail de serveuse lui-même que les jeunes femmes rencontrées souhaitent échapper car, comme l'affirme Phuong, « serveuse, c'est un travail, ce n'est certainement pas une carrière! » Ce n'est pas « une vraie carrière », surenchérit Xu. Tenter de comprendre comment ces jeunes femmes essaient de se donner un espace de pouvoir, c'est constater qu'elles n'envisagent pas le travail de serveuse comme susceptible de le leur offrir. En d'autres mots, les petits gestes posés chaque jour, avec de petits moyens et des résultats à l'avenant sont indispensables pour tenir les hommes à distance et obtenir un minimum de respect dans son travail, mais développer une stratégie pour dégager un véritable espace de pouvoir, c'est œuvrer à quitter le travail de serveuse.

Face à cet objectif que toutes les serveuses partagent, au moins en rêve, toutes ne sont pas égales. Les serveuses étudiantes ont une stratégie claire : poursuivre leurs études, décrocher leur diplôme et trouver un travail dans leur domaine de spécialisation; et, si elles restent dans le domaine du service et de la restauration, s'assurer d'occuper un poste de plus grande responsabilité, commandant plus de respect, par exemple, un poste de gérante dans un grand restaurant ou un grand hôtel. Ainsi, Vy parlait d'ouvrir son propre commerce ou de créer sa propre compagnie. Mai et Van, pour leur part, envisageaient de travailler dans le secteur du tourisme et d'ouvrir une agence de voyages. Certes, il y a loin du projet d'avenir à sa mise en œuvre, mais la détermination de ces étudiantes, leurs études, le soutien de leur famille laissent penser que l'ambition qu'elles expriment aujourd'hui n'est pas démesurée et que leurs chances de réaliser leurs projets sont réalistes. Il est à noter que ce n'est pas dans leurs rapports aux hommes qu'elles pensent leur projet mais dans leur recherche d'autonomie, d'indépendance financière et de réalisation d'elles-mêmes.

Il est évident, par contre, que beaucoup de serveuses, notamment les migrantes, particulièrement celles travaillant dans les restaurants-hôtels et dont la famille a besoin de leur soutien pour survivre, n'ont aucunement la possibilité d'économiser pour retourner aux études. Beaucoup de ces jeunes femmes, je l'ai déjà signalé, n'ont pas terminé le secondaire, ni même

le primaire. Retourner aux études est pour elles proprement impensable. Elles vivent au jour le jour et économisent autant qu'elles le peuvent pour répondre aux besoins de leurs proches. Cela ne veut pas dire qu'elles n'aspirent pas à un avenir meilleur. Au contraire, plusieurs des serveuses rencontrées envisagent de chercher un mari qui pourrait leur fournir la sécurité financière, à elles et peut-être même à leur famille restée au village. Mais un tel projet risque de tourner court. Plusieurs serveuses continuent d'idéaliser le mariage avec un étranger, surtout occidental, alors que beaucoup d'étrangers ne sont là que pour « s'amuser ». S'engager dans une relation avec l'un d'entre eux risque de tourner au désastre. Le cas, déjà évoqué, de ce Français qui abandonne sa « copine » avec mépris – « La nénette, je ne lui ai jamais rien promis ! » – et repart en France illustre clairement ce risque.

Entre les serveuses qui étudient et les serveuses qui pensent au mariage avec un étranger pour échapper à leur condition, il y a des serveuses comme Linh et Phuong. De la première, on pourrait dire qu'elle pratique une stratégie d'attente active : elle aspire à reprendre ses études et garde fermement cette ambition. Inaccessibles faute de moyens financiers, ces études restent du domaine du possible, d'abord parce que Linh a déjà étudié, mais aussi parce que son frère n'étudiera pas toujours et deviendra indépendant financièrement un jour ou l'autre, ce qui lui assurera une plus grande marge de manœuvre. De Phuong, il est impossible de dire qu'elle développe une quelconque stratégie. Marquée par son handicap et la discrimination dont elle est victime, elle ne pense pas pouvoir se marier. Si elle rêve de travailler en informatique, son domaine de spécialisation, elle ne voit pas comment cela pourrait se réaliser puisqu'elle ne sait pas ce qu'il faudrait faire pour qu'il se réalise. Elle se retrouve plus ou moins dans la position des migrantes sans instruction, avec cependant une conscience claire de l'injustice qui lui est faite.

CONCLUSION

Le présent mémoire a permis de mettre en lumière les conditions de vie et de travail des jeunes serveuses du quartier touristique de Hồ Chí Minh Ville, en partant de leurs expériences et de leurs connaissances, et de documenter les rapports sociaux de sexe et de classe dans le milieu de la restauration. Le cadre théorique et la méthodologie de recherche utilisés pour mener à bien cette recherche ont été présentés dans le **premier chapitre**. L'adoption d'une perspective féministe utilisant notamment la *standpoint theory* et l'approche de « genre et développement » a permis de donner une voix à ces femmes qui n'en ont pas et de miser sur leurs vécus.

Depuis le début du *đổi mới*, au milieu des années 1980, le Viêt Nam connaît de profonds changements économiques, sociaux et culturels. Pourtant, même si le pays a su s'extirper de longues années noires de guerre et affiche aujourd'hui un taux de croissance économique parmi les plus élevés au monde, l'écart entre les riches et les pauvres continue de se creuser. Le développement économique profite principalement aux grandes villes du pays, qui attirent vers elles de nombreux jeunes ruraux. Trouvant difficilement du travail dans les campagnes et peinant à gagner décemment leur vie, ceux-ci sont nombreux, hommes et femmes, à migrer vers les grands centres en quête d'un emploi et d'un avenir meilleur.

Comme le montre le **chapitre deux** et les chapitres suivants, les inégalités entre les sexes demeurent très présentes et ce, même si le pays présente un indice sexospécifique du développement humain meilleur que celui de nombreux pays, dont plusieurs de ses voisins immédiats, et que ses lois ne sont pas discriminatoires envers les femmes. Ces inégalités prennent des formes diverses. Ainsi, la société vietnamienne reconnaît-elle davantage d'autonomie d'action et de décision aux hommes et fait-elle retomber sur la femme la responsabilité d'une grossesse non désirée ou d'une rupture du couple. La dichotomie aîné/cadet et le « don de soi » des jeunes filles (*dutiful daughters*), profondément inscrits dans la tradition vietnamienne, modèlent encore les relations hommes-femmes et la répartition des rôles sociaux au sein de la famille et de la société. La préférence pour les garçons persiste et induit, dans le cadre de la politique visant à réduire le nombre d'enfants par famille, un phénomène d'avortements sélectifs. Par ailleurs, l'accès au marché de l'emploi reste toujours très difficile pour les jeunes femmes et la lente amélioration des rapports sociaux de sexe n'empêche pas le sexisme de persister en milieu de travail, de réduire les possibilités d'emploi

des femmes et d'entraver l'avancement de leurs carrières. Dans le domaine de l'éducation, les jeunes filles de l'ethnie majoritaire sont aussi scolarisées que les garçons, mais ce fait ne se vérifie pas parmi les ethnies minoritaires; celles-ci, globalement moins scolarisées, n'offrent pas aux filles la même possibilité d'étudier qu'aux garçons. En règle générale, les jeunes filles, surtout en région rurale, sont moins instruites que les garçons.

Dans les **chapitres trois** et **quatre**, ce mémoire s'est penché sur les conditions de travail et de vie d'un groupe de jeunes femmes travaillant comme serveuses dans le domaine de la restauration, à Phạm Ngũ Lão, quartier situé dans le district 1, proche du centre de Hồ Chí Minh Ville, métropole économique du Việt Nam.

Les conditions de vie et de travail de ces serveuses sont difficiles pour la plupart d'entre elles, très pénibles pour quelques-unes et parfois carrément misérables. Cette réalité a influencé ma recherche sur le terrain; elle a notamment limité le nombre d'entrevues formelles. En effet, plusieurs serveuses qui avaient accepté de participer à une telle entrevue ont quitté la ville sans délai après un congédiement consécutif à une maladie; d'autres serveuses rencontrées à quelques reprises de manière informelle n'ont pas participé à l'entrevue car celle-ci aurait réduit leur temps de repos; et parmi celles qui ont participé à l'entrevue, plusieurs l'ont repoussée à une date ultérieure, parce que trop fatiguées au moment initialement prévu.

Les serveuses migrantes peu scolarisées sont, parmi les serveuses rencontrées, celles qui vivent les conditions les plus pénibles. Vivant dans l'établissement où elles travaillent, mangeant et dormant sur place, elles demeurent disponibles en tout temps, chaque jour de la semaine. Dans leurs cas, il serait trompeur de parler d'horaire de travail, car leur travail n'a ni commencement ni fin; la nécessité de se lever à toute heure de la nuit pour ouvrir la grille aux clients de l'hôtel qui entrent et qui sortent en est la parfaite illustration. Ces serveuses sont souvent accablées de travail et de fatigue et, si plusieurs font preuve de fatalisme, c'est qu'elles ne voient pas comment les choses pourraient changer. Vivant dans la précarité, perdant avec le temps l'espoir d'améliorer leurs conditions, elles vivent avec le seul espoir d'épargner suffisamment pour retourner dans leur famille quelques jours au Nouvel An.

Les serveuses étudiantes ont davantage de possibilités de trouver un emploi dans des établissements offrant de meilleures conditions matérielles, relationnelles et salariales; elles ont, de plus, l'avantage de pouvoir considérer cet emploi comme temporaire. Elles se font une idée

positive de leur avenir; elles estiment que leur diplôme leur permettra de travailler dans un domaine plus attrayant que celui de la restauration et dans un cadre de travail plus respectueux, plus stable et financièrement plus intéressant.

En tant que serveuses, la plupart de ces jeunes femmes ne bénéficient d'aucun avantage social et travaillent dans des conditions qui affectent leur santé : les longues heures de travail, l'atmosphère surchargée de fumée de beaucoup d'établissements, l'absence de congé de maladie et, pour la plupart, la quasi impossibilité de prendre un congé sans solde sans risquer le renvoi, les maintiennent en situation de grande fatigue physique et de stress permanent. L'instabilité de leur emploi ajoute à ce stress, de même que la faiblesse de leur salaire et l'impossibilité de faire plus que simplement subvenir à leurs besoins élémentaires. Rares en effet sont celles qui parviennent à mettre un peu d'argent de côté. Les quelques migrantes qui y parviennent, parfois au détriment de leur santé, l'envoient à leur famille restée au village. Alors même qu'il représente le véritable moteur de l'industrie très florissante de la restauration à Hô Chi Minh Ville, le travail des serveuses reste ainsi dévalorisé et sous-payé. Et ce, même dans un quartier plus riche que beaucoup d'autres, vivant essentiellement du tourisme, en plein centre de Sài Gòn.

Les relations des hommes avec les jeunes serveuses dans le contexte de l'industrie de la restauration et du divertissement sont révélatrices des inégalités de sexe qui persistent dans la société vietnamienne. Le **chapitre cinq** décrit des relations très inégalitaires qui impliquent les serveuses et leurs collègues masculins, les patrons et les clients, et qui se complexifient par la forte présence de touristes étrangers. Les fantasmes d'exotisme datant de l'époque coloniale, l'image d'altérité de la femme asiatique, douce, belle et aimante, les représentations tout aussi stéréotypées de l'homme asiatique, violent et infidèle, celles mêmes des autorités, laxistes et peu intéressées à régler les problèmes de prostitution sont autant d'éléments propres à créer une ambiance malsaine favorisant le rapprochement de l'industrie du tourisme et celle de la prostitution, en particulier à Phạm Ngũ Lão. À ces nombreux éléments s'ajoute, en surimpression, l'incitation forte à assouvir ses désirs quels qu'ils soient, véhiculée par la société de consommation.

Dans ce contexte laxiste les comportements masculins sexistes sont exacerbés. Ceci est particulièrement vrai dans les établissements qui vendent principalement de l'alcool et dans ceux qui tablent sur la beauté de leurs serveuses pour attirer une clientèle riche, souvent

étrangère et dépensière. Certains de ces établissements vont plus loin encore et obligent leurs serveuses à divertir la clientèle et à s'habiller de manière très aguichante, suscitant et « autorisant » en quelque sorte le harcèlement de la part des clients. Les hommes, et les touristes en particulier, sont de véritables « clients-rois » à qui tout est permis et les serveuses, des *entertainers* qui sont obligées de leur tenir compagnie, de les divertir et même de flirter avec eux. Quand tous, clients, patrons et collègues, considèrent le harcèlement sexuel comme une situation « normale », se faire respecter s'avère pour les serveuses une tâche extrêmement difficile, sinon impossible.

Par ailleurs, la relation inégalitaire serveuse-client est accentuée par la très forte différence de classe entre les clients les plus riches et les serveuses qui, on l'a vu, disposent de moyens financiers très limités, et surtout par les pourboires que les premiers n'hésitent pas à associer à des faveurs sexuelles. Ces pourboires, qui constituent parfois l'équivalent d'un second salaire, deviennent alors très clairement un élément problématique des relations dans ce milieu de travail. Certaines serveuses, pour s'assurer de recevoir les meilleurs pourboires possibles, acceptent des comportements qu'elles ne toléraient pas auparavant. Quelques-unes s'engagent ainsi dans une spirale qui, rapidement, échappe à leur contrôle et qui risque fort d'aboutir à la prostitution, d'autant que les propriétaires de ces bars à *entertainers* mettent tout en place pour qu'il en soit ainsi, même s'ils doivent sauver les apparences pour éviter d'attirer les soupçons, et le contrôle des autorités. Bien qu'interdite, la prostitution est très visible dans certains bars et clubs de PNL, ainsi qu'à l'extérieur, dans les rues et les parcs de ce quartier très touristique. Même si la grande majorité des serveuses ne se prostituent pas, la proximité du phénomène qui s'insinue jusque sur le lieu de travail, affecte dramatiquement les relations au travail.

La plupart des serveuses essayent tant bien que mal de prendre leurs distances et cherchent à développer des tactiques et des stratégies pour se dégager un espace de pouvoir au travail. Certaines réussissent mieux que d'autres. Cette recherche démontre que les serveuses qui s'en sortent le mieux sont les étudiantes. Celles-ci sont capables de trouver des emplois dans les établissements, notamment les grandes chaînes de cafés, offrant les meilleures conditions de travail de l'ensemble du secteur de la restauration. Ces établissements sont en général les moins sexistes et les moins enclins à accepter le harcèlement sexuel des collègues et des clients. Ce cadre de travail, mais aussi leurs études menées en parallèle, les relations entretenues avec d'autres étudiantes évoluant hors du milieu de la restauration ainsi que leurs aspirations et leurs

rêves d'avenir les maintiennent solidement à l'intérieur des limites qu'elles s'imposent pour demeurer des « serveuses respectables » et les rendent ainsi moins vulnérables à la prostitution.

Les serveuses qui se retrouvent dans les pires conditions sont souvent de jeunes migrantes sans véritable réseau social ou d'autres jeunes femmes qui, malgré des études antérieures, ne sont pas parvenues à trouver ou à conserver l'emploi espéré et qui, dès lors, perdent espoir d'échapper à celui qu'elles occupent présentement. Elles perçoivent alors l'emploi de serveuse comme la seule voie praticable. Mais la précarité qui accompagne un emploi sans avantage social ni sécurité et la part déterminante des pourboires dans un revenu jamais suffisant pour permettre de dégager un surplus les incitent à repousser les limites de ce qu'elles pensent acceptable, afin de s'assurer de ne mettre en péril ni leur poste ni leur revenu.

Il ressort de cette recherche que l'éducation, malgré les lacunes mises au jour, tout particulièrement le fait qu'elle ne soit pas accessible à toutes et ne garantisse pas nécessairement une meilleure position, demeure néanmoins la stratégie la plus efficace d'*empowerment* et d'accès à des emplois comportant des responsabilités et commandant plus de respect que celui de serveuse.

Outre les difficultés vécues sur leurs lieux mêmes de travail et l'absence de tout contrat encadrant et spécifiant leurs conditions d'emploi et de salaire – excepté pour celles, le plus souvent des étudiantes, qui travaillent pour de grandes chaînes de cafés étrangères –, la situation générale du marché du travail et l'inaction des autorités en la matière pèsent lourdement sur les jeunes serveuses. Ainsi, l'obligation – dans un pays qui tente encore de contrôler les mouvements de sa population – de détenir un permis pour migrer vers la ville et, conséquemment, le risque d'être dénoncé que court quiconque travaille en ville sans détenir de permis officiel ainsi que la vulnérabilité qui en résulte aggravent encore la situation de nombre de jeunes serveuses migrantes. Celles-ci se retrouvent sans protection et quasiment sans droit aucun. Même si certaines mesures gouvernementales tentent d'encadrer le marché du travail et de régulariser le statut des migrantes, les autorités tardent à les appliquer et, dans la pratique, ferment les yeux sur les inégalités et les abus évidents dont sont victimes ces jeunes serveuses. Aucune sanction réellement dissuasive ne frappe les établissements et les propriétaires qui ne respectent pas les lois existantes, notamment celles concernant la durée de la semaine de travail. Les autorités se montrent peu intéressées à protéger les serveuses qui auraient pourtant bien besoin de leur intervention. Les raisons de cette inaction sont probablement à chercher autant

dans la crainte de déstabiliser un secteur d'activités prospère et de provoquer un ralentissement économique que dans le manque de moyens d'action. Il faut également souligner que l'interdiction des syndicats libres dresse un obstacle supplémentaire devant ces jeunes femmes qui, le voudraient-elles, n'auraient pas le droit de s'organiser collectivement pour se protéger contre les abus fréquents des propriétaires, qui profitent de cet ensemble de conditions pour se faire de l'argent sur le dos d'une main-d'œuvre sans recours (Human Right Watch 2009a, 2009b).

Le secteur de la restauration au Viêt Nam est donc un domaine où l'on peut observer l'accentuation des inégalités au détriment d'une main-d'œuvre essentiellement composée de femmes et de jeunes filles.

Cette recherche a mis en lumière le travail des jeunes serveuses qui participent activement au développement du secteur de la restauration de HCMV et, par conséquent, au développement du pays, mais qui, pourtant, demeurent invisibles, dévalorisées et trop souvent exploitées. Jusqu'ici, peu d'études se sont penchées sur leurs cas et leurs expériences. Dans le contexte actuel d'ouverture économique, d'investissements importants à Hô Chí Minh Ville et d'expansion sans précédent de l'industrie de la restauration et du tourisme, il est primordial de comprendre à qui bénéficie la croissance du pays et, parallèlement, quelles sont les conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre qui assure le succès de cette économie. Les jeunes migrantes sont attirées par les grandes villes, rêvent d'y trouver un travail et d'améliorer leur situation, mais une majorité d'entre elles se retrouvent dans des conditions qu'il n'est pas exagéré de qualifier de misérables. Il est essentiel que les chercheurs et les chercheuses continuent de se pencher sur les inégalités de classe, de sexe et de race dans les PEMD en pleine croissance économique comme le Viêt Nam pour rendre visibles celles et ceux auxquels ni les autorités locales ni même les institutions internationales ne s'intéressent de prime abord.

BIBLIOGRAPHIE

Adger, Neil, Mick Kelly, Alexandra Winkels, Luong Quang Huy et Catherine Locke. 2002. « Migration, Remittances, Livelihood Trajectories, and Social Resilience ». *Ambio* 31 (no 4): 358-366.

Adkins, Lisa. 1995. *Gendered Work – Sexuality, family and the labour market*. Philadelphie: Open University Press.

Agence France-Presse (AFP). 2009. *Vietnam has too many boys: State Media*. En ligne. <http://www.unfpa.org/public/cache/offonce/News/pid/2935> (page consultée le 15 juin 2009).

Amin, A.T.N. Nurul. 2002. *The Informal Sector in Asia from the Decent Work Perspective*. Genève: Office international du travail – Secteur de l'emploi.

Association d'Amitié Franco-Vietnamienne (AAFV). 2009. *Le Comité Central du Parti Communiste Vietnamien*. En ligne. <http://www.aafv.org/Le-Comite-Central-du-PC-vietnamien> (page consultée le 9 août 2009).

Badie, Bertrand et Béatrice Didiot (dir.). 2007. *L'État du monde, annuaire économique géopolitique mondial 2007*. Montréal: Boréal.

Bangasser, Paul E. 2000. *The ILO and the informal sector: an institutional history*. Genève: Organisation internationale du travail – Secteur de l'emploi.

Banque mondiale (BM). 2003. *Genre et développement économique – Vers l'égalité des sexes dans les droits, les ressources et la participation*. Montréal : Les éditions Saint-Martin.

Banque mondiale (BM), Banque asiatique de développement (BAD), Département pour le développement international (DDI) et Agence canadienne de développement internationale (ACDI). 2006. *Việt Nam: Country Gender Assessment*. Hà Nội: BM, BAD, DDI et ACDI.

Banque mondiale (BM). 2008a. *What is empowerment?* En ligne. <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/EXTEMPowerment/T/0,,contentMDK:20244572~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:486411,00.html> (page consultée le 1^{er} décembre 2008).

Banque mondiale (BM). 2008b. *Vietnam Country Overview*. En ligne. <http://siteresources.worldbank.org/INTVIETNAM/Resources/VietnamCountryOverview.pdf> (page consultée le 8 août 2009).

Banque mondiale (BM). 2008c. *Taking Stock – An update on Vietnam's Recent Economic Developments*. Sapa: Banque mondiale.

Barry, Kathleen (dir.). 1996. *Vietnam's Women in Transition*. Britain: MacMillan Press.

Beetham, Gwendolyn et Justina Demetriades. 2007. « Feminist research methodologies and development: overview and practical application ». *Gender & Development* 15 (no 2): 199-216.

- Berry, Michael David. 2007. *Waitresses: An Interview-Based Study of Women in the Service Industry*. Mémoire de maîtrise. Bibliothèque et Archives Canada. University of Alberta.
- Book, Ann. 2006. *Gendered work in Asian cities – the new economy and changing labour markets*. Burlington: Ashgate Publishing Company.
- Brown, Louise. 2005. *Sex Slaves: The Trafficking of Women in Asia*. Londres: Virago Press.
- Brown, Mayer. 2008. *Guide to Discrimination Law in Vietnam*. Hô Chi Minh Ville: Mayer Brown International.
- Bureau international du travail (BIT). 2000. *Emploi et protection sociale dans le secteur informel*. Genève: Commission de l'emploi et de la politique sociale (BIT).
- Bureau international du travail (BIT). 2002. *Women and Men in the Informal Economy: A statistical picture*. Genève: Secteur de l'emploi (BIT).
- Canagarajah, Sudharshan et S.V. Sethuraman. 2001. « Social Protection and the Informal Sector in Developing Countries : Challenges and Opportunities ». *The World Bank Discussion Paper* November 2001 (no 0130).
- Central Department of Ideology and Culture (CDIC). 2007. *Việt Nam Vision 2020: The 10th National Congress of the Communist Party of Việt Nam*. Hà Nội: Éditions Thê Giỏi.
- Central Intelligence Agency (CIA). 2009a. *The World Factbook: Vietnam*. En ligne. <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/vm.html> (page consultée le 20 février 2008).
- Central Intelligence Agency (CIA). 2009b. *Country Comparison: GDP - real growth rate*. En ligne. <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/rankorder/2003rank.html?countryName=Vietnam&countryCode=vm®ionCode=eas&rank=55#vm> (page consultée le 10 août 2009).
- Centre national de la recherche scientifique (CNRS), Analyse et traitement informatique de la langue française (ATILF) et Université de Nancy. 2005. *Trésor de la langue française informatisé: Stratégie*. Paris : Éditions CNRS.
- Chandolat, L. M. 1995. *Women in the Unorganized Sector*. New Delhi: Chaman Offset.
- Chau, Lien. 2009. « New Program to tackle gender imbalance at birth ». *Thanh Nien News* (Hô Chi Minh Ville), 9 juillet 2009.
- Chua, Peter, Kum-Kum Bhavnani et John Foran. 2000. « Women, culture, development: a new paradigm for development studies? ». *Ethnic and Racial Studies* 23 (no 5): 820-841.
- Cixous, Hélène. 1977. « Entretien avec Françoise van Rossum-Guyon. ». *Revue des sciences humaines* 168: 479-493.
- Coalition Against Trafficking in Women (CATW). 1998. *The factbook on Global Sexual Exploitation: Vietnam*. En ligne. <http://www.catwinternational.org/factbook/Vietnam.php> (page consultée le 1er décembre 2008).

- Dagenais, Huguette. 1982. « Quand la sociologie devient l'action ». *Sociologie et Sociétés* 13 (no 2) : 49-66.
- Dagenais, Huguette. 1987. « Méthodologie féministe et anthropologie: une alliance possible », *Anthropologie et Sociétés* 11 (no 1): 19-44.
- Dagenais, Huguette. 1988. « Pour les femmes, un autre développement ». *Recherches féministes* 1(no 2) : 1-17.
- Dagenais, Huguette. 1994a. « Méthodologie féministe pour les femmes et le développement – Concepts, contexte et pratiques ». Dans Marie-France Labrecque (dir.), *L'égalité devant soi: Sexes, rapports sociaux et développement international*. Ottawa: Centre de recherches pour le développement international (CRDI), 258-290.
- Dagenais, Huguette. 1994b. « Quand la réalité fait éclater les concepts ». Dans Huguette Dagenais et Denise Piché (dir.), *Femmes. Féminisme et développement*. Montréal: McGill-Queen's University Press, 111-151.
- Dagenais, Huguette et Denise Piché (dir.). 1994. *Femmes, féminisme et développement*. Montréal & Kingston: McGill – Queen's University Press.
- Dagenais, Huguette (dir). 1996. *Science, conscience et action – 25 ans de recherche féministe au Québec*. Montréal: Les éditions du remue-ménage.
- Dang, Anh, Sidney Goldstein et James McNally. 1997. « Internal Migration and Development in Vietnam ». *International Journal of Migration* 31 (no 2): 312-337.
- Dang, Nguyễn Anh. 2006. « Tendencias towards the global householding: A perspective on social consequences in Vietnam ». *Vietnam Journal of Family and Gender Studies* 1(1): 3-15.
- David, Martine. 2001. *Stratégies des femmes, un espace de pouvoir sur leur vie sexuelle et reproductive : le cas des femmes mariées vietnamiennes*. Mémoire de maîtrise. Les cahiers de recherche du GREMF (Groupe de recherche multidisciplinaire féministe). Université Laval, cahier 82.
- Dery, Steve. 2004. *La colonisation agricole au Viêt Nam*. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- DeVault, Marjorie L. 1999. *Liberating Method – Feminism and Social Research*. Philadelphie: Temple University Press.
- Encyclopædia Britannica Online. 2009. *Vietnam*. En ligne. <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/628349/Vietnam> (page consultée le 12 juillet 2009).
- Épain, Gérald Gilles. 2008. *Indo-Chine : une histoire coloniale oubliée*. Paris: Éditions L'Harmattan.
- Ertlet, Steven. 14 décembre 2006. *Vietnam Holds Conference on Combating Sex-Selection Abortions*. En ligne. <http://www.lifenews.com/int140.html> (page consultée le 15 février 2009).

Falquet, Jules. 2005. *Sexe, 'race', classe et mobilité sur le marché du travail néolibéral : hommes en armes et femmes 'de services'* (actes d'un colloque tenu dans le cadre de la Conférence mobilité au féminin à Tanger du 15 au 19 novembre 2005). Tanger.

Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA) et General Statistics Office (GSO). 2006. *The 2004 Vietnam Migration Survey: The Quality of Life of Migrants in Vietnam*. Hà Nội: UNFPA.

Fonds des Nations Unies pour la population (UNFPA). 2009. *Recent Change in the Sex Ratio at Birth in Viet Nam*. Hà Nội: UNFPA.

Fond des Nations Unies pour les Enfants (UNICEF). 2009a. *La situation des enfants dans le monde 2009 – la santé maternelle et néonatale*. New York : Fonds des Nations Unies pour l'enfance.

Fond des Nations Unies pour les Enfants (UNICEF). 2009b. *At a glance: Vietnam*. En ligne: <http://www.unicef.org/infobycountry/vietnam.html> (page consultée le 12 juillet 2009).

Formoso, Bernard. 2001. « CORPS ÉTRANGERS – tourisme et prostitution en Thaïlande ». *Anthropologie et Sociétés* 25 (no 2): 55-70.

Geadah, Yolande. 2003. *La prostitution: un métier comme un autre ?* Montréal : vlb éditeur.

Gélinas, Marc. 2005. *Le harcèlement psychologique – pour un moral en santé...* En ligne. http://www.avocat.qc.ca/public/iiharcelement_psychologique.htm#normes (page consultée le 10 juillet 2009).

General Statistic Office of Vietnam (GSO). *Urban population of April 1 1999 by province and by sex*. Ha Noi: GSO.

Grawtz, Madeleine. 1999. *Lexique des sciences sociales*. Paris: Dalloz, 7ième édition.

Halford, Susan et Pauline Leonard. 2006. *Negotiating Gendered Identities at Work*. New-York: Palgrave MacMillan.

Hall, Elaine J. 1993a . « Smiling, Deferring, and Flirting: Doing Gender by giving 'Good Service' ». *Work and Occupations* 20 (no 4): 452-471.

Hall, Elaine J. 1993b. « Waitering/Waitressing: Engendering the Work of Table Servers ». *Gender & Society* 7 (no 3): 329-346.

Hall, Stuart. 1997. *Representation: Cultural Representations and Signifying Practices*. Londres: Sage/Open UP.

Haraway, Donna J. 1991. *Simians, cyborgs and women: the re-invention of nature*. New York: Routledge.

Harding, Sandra. 1991. *The science question in feminism*. Ithaca: Cornell University.

Harding, Sandra. 1997. «Comment on Hekman's 'Truth and Method: Feminist Standpoint Theory Revisited': Whose Standpoint Needs the Regimes of Truth and Reality? ». *Journal of Women in Culture and Society* 22 (no 2): 382-391.

- Harding, Sandra. 1998. « Gender, Development, and Post-Enlightenment Philosophies of Science ». *Hypatia* 13 (no 3): 146-167.
- Harding, Sandra. 2003. « Representing Reality: The Critical Realism Project ». *Feminist Economics* 9 (no 1): 151-159.
- Harding, Sandra. 2004. « A Socially Relevant Philosophy of Science? Resources from Standpoint Theory's Controversiality ». *Hypatia* 19 (no 1): 25-47.
- Haslanger, Sally. 1993. « On Being Objective and Being Objectified ». Dans Louise A. Anthony et Charlotte E Witt (dir.), *A Mind of One's Own – Feminist Essays on Reason and Objectivity*, 209-253.
- Hartsock, Nancy. 1983. *Money, Sex, and Power: Toward a Feminist Historical Materialism*. Boston: Northeastern University Press.
- Hartsock, Nancy. 1990. « Foucault on Power: A Theory for Women? ». Dans Linda Nicholson (dir.), *Feminism/Postmodernism*. New York: Routledge, 157-175.
- Hartsock, Nancy. 1996 « Community/Sexuality/Gender: Rethinking Power » dans Nancy J. Hirschmann and Christine Di Stefano (dir.), *Revisioning the Political: Feminist Reconstructions of Traditional Concepts in Western Political Theory*. Boulder, CO: Westview Press, 27-50.
- Hartsock, Nancy C. M. 1997. « Comment on Hekman's 'Truth and Method: Feminist Standpoint Theory Revisited': Truth or Justice ? ». *Signs* 22 (no 2): 367-374.
- Harstock, Nancy C.M. 1998. *The Feminist Standpoint Revisited and Other Essays*. Colorado: Westview University Press.
- Hartsock, Nancy C. M. 2006. « Experience, Embodiment, and Epistemologies ». *Hypatia* 21 (no 2): 178-183.
- Hekman, Susan. 1997. « Truth and Method: Feminist Standpoint Theory Revisited ». *Signs* 22 (no 2):341-365.
- Hekman, Susan. 1997. « Reply to Hartsock, Collins, Harding, and Smith ». *Signs* 22 (no 2): 399-402.
- Held, Virginia. 1993. *Feminist Morality: Transforming Culture, Society, and Politics*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hill Collins, Patricia. 1986. « Learning from the Outsider Within: The Sociological Significance of Black Feminist Thought ». *Social Problems* 33 (no 6): S14-S32.
- Hill Collins, Patricia. 1991. « On Our Own Terms: Self-Defined Standpoints and Curriculum of Transformation ». *NWSA Journal* 3 (no 3): 367-381.
- Hill Collins, Patricia. 1997« Comment on Hekman's 'Truth and Method: Feminist Standpoint Theory Revisited': Where's the Power? ». *Journal of Women in Culture and Society* 22 (no 2): 375-381.

Hô Chi Minh City. 2009. *New census shows slowing in population growth*. En ligne. http://www.eng.hochiminhcity.gov.vn/eng/news/default.aspx?cat_id=0&news_id=9249#content (page consultée le 30 octobre 2009).

Hô Chi Minh Hotels. 2005. *Map of Saigon*. En ligne. http://www.hochiminhhotels.net/Pic/map_saigon.jpg (page consultée le 30 janvier 2009).

Hông Nga. 2009. *Exportations de riz: il y a du pain sur la planche*. En ligne. <http://lecourrier.vn.net.vn/default.asp?xt=XT73&page=newsdetail&newsid=49096> (page consultée le 25 février 2009).

Human Right Watch (HRW). 2009a. *Vietnam: End Crackdown on Labor Activist*. En ligne. <http://www.hrw.org/en/news/2009/05/03/vietnam-end-crackdown-labor-activists> (page consultée le 5 juillet 2009).

Human Right Watch (HRW). 2009b. *Not Yet a Worker's Paradise: Vietnam's Suppression of the Independent Worker's Movement*. New York: HRW.

Hundleby, Catherine. 1997. « Where Standpoint Stands Now ». *The Haworth Press* 18 (no 3): 25-43.

International Organization for Migration (IOM). 2005. *Migration, Development and Poverty Reduction in Asia*. Genève: International Organization for Migration (IOM).

Irigaray, Luce. 1981. « And the One Doesn't Stir Without the Other ». *Signs* 7 (no 1): 60-67.

Irigaray, Luce. 1985. *This Sex Which Is Not One*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Johnson, Kay. 2005. *Vietnam's girls go missing*. En ligne. <http://www.time.com/time/world/article/0,8599,1680240,00.html> (page consultée le 15 février 2009).

Kabeer, Naila et Thi Van Anh Tran. 2006. « Globalization, gender and work in the context of economic transition: the case of Vietnam ». *Vietnam Journal of Family and Gender Studies* 1(1): 16-36.

Kergoat, Danièle. 2004. « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe ». Dans Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré et Danièle Senotier (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Les presses universitaires de France, 2^{ième} édition, 35-44.

Labrecque, Marie-France. 1988. « Femmes, développement et idéologie : un cas au Mexique ». *Recherches féministes* 1 (no 2): 53-67.

Labrecque, Marie-France. 1994. « De l'intégration des femmes au développement à l'étude des rapports sociaux de sexe ». Dans Marie-France Labrecque (dir.), *L'égalité devant soi – Sexes, rapports sociaux et développement international*. Ottawa: Centre de recherches pour le développement international (CRDI), 2-13.

Legardiner, Claudine. 2002. *Les trafics du sexe – Femmes et enfants marchandises*. Toulouse : Les essentiels Milan.

Legardinier, Claudine. 2006. « Le tourisme sexuel », dans Christine, Ockrent (dir.), *Le livre noir de la condition des femmes*. Paris : Éditions XO, 633-641.

Llewelyn, Sophie. 2007. « A neutral feminist observer? Observation-based research and the politics of feminist knowledge making ». *Gender & Development* 16 (no 2): 299-310.

Long D. Lynellyn, Hung Le Ngoc, Allison Truitt, Thi Mai Phuong Le et Anh Dan Nguyễn. 2000. « Changing Gender Relation in Vietnam's Post Doi Moi Era ». *The World Bank, The Development Research Group / Poverty Reduction and Economic Management Network Working Paper* no 14.

MacKinnon, Catherine, 1999. *Toward a Feminist Theory of the State*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Mai, Thi Thu et Thi Nham Tuyêt, Lê. 1976. *La femme au Vietnam*. Hà Nội : Éditions en Langues Étrangères.

Mathieu, Lillian. 1999. « Portée et limites du comparatisme : quelques questions soulevées par la prostitution masculine ». Dans Huguette, Dagenais (dir.), *Pluralité et convergences : la recherche féministe dans la francophonie*. Montréal : les éditions du remue-ménage.

Mekong Economics. 2004. *Situation Analysis: Emerging Gender Issues in Viet Nam during Economic Integration*. Ha Noi: Mekong Economics.

Michel, Franck. 2006. *Voyage au bout du Sexe: Trafics et tourisms sexuels en Asie et ailleurs*. Québec: Les Presses de l'Université Laval.

Micollier, Evelyne (dir.). 2004. *Sexual Cultures in East Asia – The social construction of sexuality and sexual risk in a time of AIDS*. London & New York: Routledge Curzon.

Mies, Maria, 1986. *Patriarchy & Accumulation on a World Scale – Women in the International Division of Labor*. New York: Zed Books, 6ième édition (1998).

Moghadam, Valentine M. 1998. « Feminism and Development ». *Gender & History* 10 (no 3): 590-597.

National Committee for the Advancement of Women (NCFAW). 2002. *Plan of action for the Advancement of Women by 2005*. Hà Nội: NCFAW.

National Committee for the Advancement of Women (NCFAW). 2006. *Increasing the proportion of women in the People's Councils at provincial, district and commune levels, 2004-2009*. Hà Nội: NCFAW.

National Committee for the Advancement of Women (NCFAW) and General Statistic Office (GSO). 2006. *Vietnam Gender Statistics in the early years of the 21st century*. Hồ Chí Minh Ville: NCFAW.

Niimi, Yoko, Thai Hung Pham et Barry Reilly. 2008. « Determinants of Remittances: Recent Evidence Using Data on Internal Migrants in Vietnam ». *The World Bank Development Research Group* 4586.

Nguyễn Huu Minh et Ngoc Lan Lê. 2006. « Research on Gender Based Domestic Violence in Vietnam ». *Vietnam Journal of Family and Gender Studies* 1 (1): 74-76.

Ollivier, Michèle et Manon Tremblay. 2000. *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*. France: L'Harmattan.

Organisation de la coopération et du développement économique (OCDE) et Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). 2005. *Perspective agricole de l'OCDE et de la FAO 2005-2014*. Paris : OCDE/FAO.

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). 2004a. *Résumé des statistiques mondiales sur l'alimentation et l'agriculture*. Rome : FAO.

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO). 2004b. *The international year of rice 2004 – Viet Nam*. En ligne. <http://www.fao.org/rice2004/en/p12.htm> (page consultée le 6 août 2009).

Organisation internationale du travail (OIT). 2000. *HIV/AIDS: A threat to decent work, productivity and development*. Genève: OIT.

Organisation internationale du travail (OIT). 2001. *Human resources development, employment and globalization in the hotel, catering and tourism sector*. Genève: OIT.

Organisation internationale du travail (OIT). 2002. *Viet Nam Children in Prostitution in Hanoi, Hai Phong, Ho Chi Minh City and Can Tho: A Rapid Assessment*. Genève: International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC).

Organisation internationale du travail (OIT). 2003. *Directives concernant une définition statistique de l'emploi informel, approuvées par la dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail*. OIT.

Organisation internationale du travail (OIT). 2008. *Meeting the Challenge: Proven Practices for Human Trafficking Prevention in the Greater Mekong Sub-region*. Genève: Mekong sub-regional Project to Combat Trafficking in Children and Women & International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC).

Organisation mondiale de la santé (OMS). 1999. *Abortion in Vietnam: An Assessment of Policy, Programme and Research Issues*. Genève: OMS.

Organisation mondiale de la santé (OMS). 2003. *The 2003 GYTS in Vietnam: A Preliminary Report on youth tobacco use*. Genève: OMS.

Organisation mondiale de la santé (OMS). 2005. *Maternal Mortality in Viet Nam 2000-2001 – An in-depth analysis of causes and determinants*. Genève: OMS.

Organisation mondiale de la santé (OMS). 2008. *WHO report on the global tobacco epidemic 2008 – The mpower package*. Genève: OMS.

Organisation mondiale du commerce (OMC). 2008. *Accessions Viet Nam*. En ligne. http://www.wto.org/french/thewto_f/acc_f/a1_vietnam_f.htm (page consultée le 20 février 2009).

Owings, Alison. 2002. *Hey, waitress! : The USA from the other side of the tray*. Berkely: University of California Press.

Packard, Lê Anh. 2006. *Gender Dimensions of Viet Nam's Comprehensive Macroeconomic and Structural Reform Policies*. Genève: United Nations research Institute for Social Development.

Pettman, Jan Jindy. 1997. « Body Politics: International Sex Tourism ». *Third World Quarterly* 18 (no 1): 93-108.

Pfau, Donald Wade et Giang Thong Long. 2008. « Gender and Remittance Flows in Vietnam During Economic Transformation ». *GRIPS Policy Information Center*. Discussion Paper 08-06.

Pham, Nga. 2008. *Inflation in Vietnam passes 27%*. En ligne. <http://news.bbc.co.uk/2/hi/asia-pacific/7522804.stm> (page consultée le 29 février 2009).

Pham, Quynh Diem. 2001. *Women Vendors in Hanoi, During Vietnam's Transition Economy*. Mémoire de maîtrise. Bibliothèque nationale du Canada. Saint Mary's University.

Plouffe, Anne-Marie. 2009. *Le harcèlement sexuel au travail*. En ligne. <http://www.cnt.gouv.qc.ca/centre-de-documentation/chroniques/articles-rediges-par-des-specialistes-de-la-cnt-pour-des-revues-externes/le-harcèlement-sexuel-au-travail/> (page consultée le 10 juin 2009).

Poulin, Richard. 2004. *La Mondialisation des industries du sexe – prostitution, pornographie, traite des femmes et des enfants*. Québec: L'interligne.

Programme commun des Nations Unies sur le VIH/SIDA (ONUSIDA). 2001. *HIV/AIDS and Human Rights: The Role of National Human Rights and Institutions in the Asia-Pacific*. Melbourne: UNAIDS/ONUSIDA.

Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). 2008. *Human Development Index – A statistical update 2008*. New York: UNDP-PNUD.

Puig De la Bellacasa, Maria. 2003. « Divergences solidaires. Autour des politiques féministes des savoirs situés ». *Multitudes* 2 (no 12) : 39-47.

Québec. *Loi sur les normes du travail (LNT)*, 2004, L.R.Q. art. 81.18.

Radcliffe-Brown, Alfred Reginald. 1965. *Structure and Function in Primitive Society*. New York: Free Press.

Rathgeber, Eva M. 1994a. « L'intégration du genre dans le développement – Les agendas de recherche et d'action pour les années 1990 ». Dans Marie-France Labrecque (dir.), *L'égalité devant soi – Sexes, rapports sociaux et développement international*. Ottawa : Centre de recherches pour le développement international (CRDI), 16-41.

Rathgeber, Eva M. 1994b. « WID, WAD, GAD. Tendances de la recherche et de la pratique dans le champ du développement ». Dans Huguette Dagenais et Denise Piché (dir.), *Femmes, féminisme et développement*. Montréal: McGill-Queen's University Press, 77-95.

Ray, Dragicevich et St Louis. 2007a. *Lonely Planet Vietnam*. California: Lonely Planet Publications. 9^{ième} édition.

Ray, Nick, Tim Bewer, Adrew Burke, Thomas Huhti et Siradeth Seng. 2007b. *Lonely Planet Vietnam, Cambodia, Laos & the Greater Mekong*. Singapour: Lonely Planet Publications. 1^{ière} édition.

Reeves, Hazel et Sally Baden. 2000. *Gender and Development: Concepts and Definitions*. Royaume-Uni: BRIDGE & Institute of Development Studies.

Regional Commitment and Action Plan against Commercial Sexual Exploitation of Children (CSEC). 2004. *Post-Yokohama Mid-Term Review of the East Asia and the Pacific Regional Commitment and Action Plan against Commercial Sexual Exploitation of Children: Vietnam, Country Progress Report*. Bangkok: CSEC.

République Socialiste du Vietnam. *Decree No.87-CP of December 12, 1995 of the government on strengthening the management of cultural activities and cultural services and promoting the fight against a number of serious social evils*. 1995. Décret 87/CP.

République Socialiste du Vietnam. *Decree No.88/CP of December 14, 1995 of the government stipulating sanctions against administrative violations in cultural activities, cultural services, and in fighting and preventing a number of social evils*. 1995. Décret 88/CP.

République Socialiste du Vietnam. *Promulgating the regulation on public cultural activities and commercial provision of public cultural services*. 2006. Décret 11/2006/ND-CP.

République Socialiste du Vietnam. *Labour Code*. 2007.

République Socialiste du Vietnam. 2009. *Vietnam announces result of census 2009*. En ligne. <http://www.chinhphu.vn/> (page consultée le 15 août 2009).

Scornet, Catherine et Duong Thi Bach Kim (dir). 2005. *Santé de la reproduction et restriction des naissances au Viêt-Nam depuis le début du XXI^e siècle : la coexistence de deux programmes*. (Actes d'un colloque tenu dans le cadre du XXV^{ième} Congrès national de la population à Tours (France) du 18 au 23 juillet 2005). Tours : Union internationale pour l'étude scientifique de la population (UIESP).

Sharp, Joanne, John Bridge, Hoda Yacoub, et Nabila Hamed, « Doing gender and development: understanding empowerment and local gender relations ». *Royal Geographical Society*: 281-295.

Smith, Dorothy. 1974. « Women's Perspective as a Radical Critique of Sociology ». *Sociological Inquiry* 44: 7-13.

Smith, Dorothy. 1997. « Comment on Hekman's 'Truth and Method: Feminist Standpoint Theory Revisited' ». *Signs* 22 (no 2) 1997: 392-398.

Spradley, James P. et Brenda J. Mann. 1975. *The Cocktail Waitress, Woman's work in a Man's world*. États-Unis: John Wailey & Sons.

Stanford Encyclopedia of Philosophy. 2009. Feminist Epistemology and Philosophy of Science. En ligne. <http://plato.stanford.edu/entries/feminism-epistemology/#object> (page consultée le 12 juin 2009).

Stanford Encyclopedia of Philosophy. 2005. Feminist Perspectives on Power. En ligne. <http://plato.stanford.edu/entries/feminist-power/#emp> (page consultée le 12 juin 2009).

Statistical Office in Hồ Chí Minh City. 1999. *Dân số Thành phố Hồ Chí Minh*. (Recensement de la population de Hồ Chí Minh Ville). En ligne. http://www.pso.hochiminhcity.gov.vn/an_pham/thanh_pho_ho_chi_minh_25_nam/B01.htm (page consultée le 15 août 2009).

The Economist. 2009. *Country Profile: Vietnam*. En ligne. <http://www.economist.com/COUNTRIES/Vietnam/index.cfm> (page consultée le 15 février 2009).

Thibault, Charlotte et Yolande Geadah. 2004. *Trousse de formation – Genre et développement*. Montréal: Comité québécois femmes et développement (CQFD) et l'Association québécoise des organismes de coopération internationale (AQOCI).

Trần, Ngọc Thêm. 2006. *Recherche sur l'identité de la culture vietnamienne*. Hà Nội : Thế Giới.

Trần, Thi Kim Xuyên et Thi Hoa Nguyễn. 2008. *Female Teenage Migrants in the Context of Urbanization In Ward 3, District 8, Hồ Chí Minh City*. Hồ Chí Minh Ville: University of Social Sciences and Humanities (USSH).

Trésor de la langue française au Québec (TLFQ). 2008. *Vietnam*. En ligne. <http://www.tlfq.ulaval.ca/axl/Asie/vietnam.htm> (page consultée le 10 février 2009).

Union des femmes du Việt Nam (VWU). *Hội liên hiệp Phụ nữ Việt Nam - Basic information on Vietnam Women's Union*. En ligne. <http://www.hoilhpn.org.vn/print.asp?newsid=819> (page consultée le 8 août 2009)

United Nations Inter-Agency Project on Trafficking in the greater Mekong Sub-region (UNIAP). 2005. *Vietnam*. En ligne. http://www.no-trafficking.org/content/Country_Pages_Vietnam/overview_vietnam.htm (page consultée le 15 décembre 2008).

Väisse, Maurice. 2005. *Les relations internationales depuis 1945*. Paris : Armand Colin. 10^{ième} édition.

Vietnam Net. 2009. *Vùng Thủ đô Hà Nội sẽ rộng 13.436km2, gồm 8 tỉnh, TP*. En ligne. <http://vietnamnet.vn/xahoi/2008/03/772387/> (page consultée en le 30 octobre 2009).

Vietnam News. 12 juillet 2008. *Soaring Inflation hits poor hardest*. En ligne. <http://vietnamnews.vnanet.vn/showarticle.php?num=05SOC120708> (page consultée le 15 février 2009).

Vietnam News. 23 juillet 2008. *Petrol price rise to hurt inflation efforts*. En ligne <http://vietnamnews.vnanet.vn/showarticle.php?num=04ECO230708> (page consultée le 15 février 2009).

Vietnamese Academy of Social Sciences (VASS). 2006. *Vietnam Poverty Update Report 2006: Poverty and Poverty Reduction in Vietnam 1993-2004*. Hà Nội: VASS.

Vu, Kiều Dung. 2006. « Gender patterns in the decision-making Process of International Migration in Vietnam ». *Vietnam Journal of Family and Gender Studies* 1 (1): 37-53.

Warren, Hannah. 2007. « Using gender-analysis frameworks: theoretical and practical reflections ». *Gender & Development* 15 (no 2): 187-198.

Wells, Melissa.. 2005. *Vietnam : Gender Situation Analysis*. Hà Nội: Asian Development Bank (ADB).

Welton, Katherine. 1997. « Nancy Hartsock's Standpoint Theory: From Content to 'Concrete Multiplicity' ». *The Haworth Press* 18 (no 3): 7-24.

World Travel and Tourism Council (WTTC). 2008. *The 2008 Travel & Tourism Economic Research: Vietnam*. Londres: Tourism Satellite Accounting, WTTC.

ANNEXE 1 : FORMULAIRE DE CONFIDENTIALITÉ

FEUILLET D'INFORMATION À L'INTENTION DES PARTICIPANTES

*Ce document a été traduit en vietnamien
et remis à chacune des participantes aux entrevues*

Bonjour,

Le présent document réitère les informations que je vous ai fournies oralement concernant mon projet de recherche et mes engagements éthiques pour assurer votre anonymat et la confidentialité des informations que vous me fournirez.

Cette recherche est réalisée dans le cadre de mon projet de maîtrise en études internationales sous la direction du professeur Maurice Carel et de la professeure Huguette Dagenais de l'Université Laval (Québec, Canada).

Elle a pour but de comprendre les conditions de vie et de travail des jeunes serveuses (18-25 ans) dans la ville de Hồ Chí Minh Ville. Par cette étude, j'aimerais répondre aux trois questions suivantes:

1. Qui sont ces jeunes femmes travaillant dans les cafés et restaurants, d'où viennent-elles, quelles sont leurs expériences, leurs lieux d'origine, leur situation sociale, leurs formations et quel est le contexte qui les a amenées à devenir serveuses?
2. Quelles sont leurs conditions de vie et de travail et quelles sont leurs aspirations à la fois professionnelles et personnelles ?
3. Quelles sont les stratégies que ces jeunes femmes développent pour se créer un espace de pouvoir (*empowerment*) au travail comme dans leur vie quotidienne et pour tenter d'acquérir une autonomie financière tout en soutenant financièrement leurs parents pauvres conformément aux attentes de la culture vietnamienne à l'égard des jeunes filles?

Votre participation à cette recherche consiste à participer à une entrevue, d'une durée d'environ 60 à 90 minutes. C'est vous-même qui décidez du lieu et du moment de l'entrevue. Vous n'êtes pas tenue de répondre aux questions avec lesquelles vous ne vous sentez pas à l'aise et vous êtes libre de mettre fin à votre participation à n'importe quel moment. Le fait de participer à cette recherche vous offre une occasion de réfléchir, individuellement et en toute confidentialité, à votre travail et à votre vie.

Pour assurer l'anonymat des personnes interviewées et la confidentialité des renseignements obtenus :

- Toutes les informations provenant des entrevues demeureront anonymes. Elles seront codifiées et seule moi-même, en tant que chercheuse, connaîtra la liste des noms et des codes.
- Les noms des cafés et des restaurants, leur situation géographique ainsi que les noms de toutes les personnes qui auront été rencontrées pendant cette recherche seront également codifiés pour éviter que vous puissiez être identifiée ou reconnue.
- La traductrice, en acceptant son poste, s'est engagée à ne jamais vous identifier par votre nom à l'extérieur de l'entrevue mais seulement par le numéro de code que je lui aurai communiqué. Elle s'est aussi engagée à ne jamais révéler votre lieu de travail.
- La recherche fera l'objet d'une thèse de maîtrise et probablement aussi de quelques publications dans des revues scientifiques mais aucune participante ne pourra être identifiée ou reconnue car

aucun nom véritable n'apparaîtra nulle part dans aucun rapport et toutes les personnes qui auront fait partie de ma recherche seront désignées par des pseudonymes.

Un court résumé des résultats de la recherche vous sera expédié, en toute confidentialité, si vous le désirez. Vous n'aurez qu'à me fournir l'adresse où je devrai vous le faire parvenir.

Votre collaboration est précieuse pour me permettre de réaliser cette étude et je vous remercie beaucoup d'avoir accepté d'y participer.

Si vous avez des questions supplémentaires sur ma recherche, n'hésitez pas à communiquer avec moi, à l'adresse de courriel suivante : myriam_arietyjouglard@yahoo.ca ou au numéro de téléphone suivant 0902918350 pendant l'été 2008 et ensuite 514-xxx-xxxx.

(Signature) _____ (date) _____

Myriam Ariey-Jouglard (chercheuse)

Toute plainte ou critique sur ce projet de recherche pourra être adressée au Bureau de l'Ombudsman de l'Université Laval par téléphone +001-418-656-3081, par email info@ombudsman.ulaval.ca, ou par la poste :

Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3320
2325, rue de l'Université, Université Laval
Québec (Québec) G1V 0A6

Copie de la participante

Projet approuvé par le Comité d'éthique de l'Université Laval (**no d'approbation 2008-048**), le 25 mars 2008
initiales _____

ANNEXE 1A : FORMULAIRE DE CONFIDENTIALITÉ EN VIETNAMIEN

Thông tin cho chứng người tham dự

Chào chị,

Tài liệu này lặp lại những điều mà tôi đã từng nói với chị về cuộc nghiên cứu mà tôi đang thực hiện và tôi cam kết những thông tin chị cung cấp sẽ bảo đảm tính khuyết danh.

Cuộc nghiên cứu này được tiến hành nhằm hoàn tất luận văn thạc sĩ với sự hướng dẫn của giáo sư Maurice Carel và Huguette Dagenais của Đại Học Laval (Université Laval).

Mục đích của cuộc nghiên cứu là tìm hiểu điều kiện sống và làm việc của giới trẻ phục vụ bàn ở thành phố Hồ Chí Minh. Từ đó, tôi sẽ trả lời 3 câu hỏi dưới đây :

1. Những phụ nữ trẻ làm việc ở quán cà phê hay nhà hàng này là ai, từ đâu tới, kinh nghiệm sống, quê quán của họ, cương vị xã hội, trình độ học vấn, vì sao họ làm công việc này?
2. Những điều kiện sống, làm việc, những hy vọng của họ trong nghề nghiệp cũng như trong đời sống cá nhân?
3. Các phương cách họ sử dụng tạo ưu thế trong nghề nghiệp cũng như trong đời sống cá nhân để có được một nguồn tài chính tự lập, giúp đỡ cha mẹ. Những quan điểm truyền thống của Việt Nam về những người phụ nữ trẻ này?

Sự tham gia của chị trong cuộc nghiên cứu này là tham dự một cuộc nói chuyện khoảng một giờ. Nơi gặp gỡ và giờ gặp gỡ sẽ do chị quyết định. Chị có quyền trả lời cũng như không trả lời vài câu hỏi và chị có thể chấm dứt cuộc nói chuyện này bất cứ lúc nào. Sự tham dự của chị trong cuộc nghiên cứu này là một cơ hội để chị nói về việc làm và cuộc sống của chị.

Tên của chị sẽ không hiện diện trong hồ sơ nghiên cứu và những gì mà chúng ta bàn luận sẽ được giữ kín.

- Tất cả những điều bàn luận sẽ được đánh bằng mật mã và tôi là người duy nhất biết được tên và mật mã của những người cung cấp thông tin.
- Tên tiệm cà phê và nhà hàng, địa chỉ cũng như tất cả những người cung cấp tin trong cuộc nghiên cứu này sẽ được đánh bằng mật mã để tránh trường hợp chị có thể bị nhận diện hoặc nhận danh.
- Thông dịch viên trong cuộc nghiên cứu này bảo đảm không gọi chị bằng tên, ngoại trừ trong cuộc nói chuyện, mà bằng mật mã do tôi chuyển đến.
- Cuộc nghiên cứu này sẽ là công cụ cho luận văn thạc sĩ và có thể là những tham luận trên sách báo khoa học nhưng người cung cấp thông tin sẽ không bị nhận diện hoặc nhận danh vì danh tánh thật của người cung cấp tin sẽ không hiện diện ở bất cứ chỗ nào trong tài liệu.

Nếu chị muốn nhận được một tổng kết ngắn gọn của nghiên cứu này, xin chị cho biết địa chỉ để tôi có thể gửi đến.

Sự tham gia của chị rất quý báu vì nó cho phép tôi thực hiện cuộc nghiên cứu này. Tôi xin chân thành cảm ơn sự tham gia của chị.

Nếu chị cần biết thêm chi tiết của nghiên cứu, xin hãy liên lạc với tôi ở địa chỉ email: myriam.arieyjouglard@yahoo.ca hay là gọi số 0902918xxx hoặc là số 001-514-680-xxxx

Myriam Ariej-Jouglard (ký tên)

ngày

11. Những việc làm trước đây (chức vụ, cơ quán, nơi làm việc)

ANNEXE 3 : GUIDE DE L'ENTREVUE EN ANGLAIS ET EN VIETNAMIEN

INTERVIEW GUIDELINE ĐỀ CƯƠNG NGHIÊN CỨU

Note: Les entretiens étaient ouvertes et semi-dirigées et ont été réalisées pour permettre l'expression libre du point de vue des jeunes serveuses. Ainsi, ce guide de l'entretien ne sert que de questions de départ et points de repères.

Start-off question / Câu hỏi mở đầu

- **How did you become a waitress? /Bạn đã đến với công việc phục vụ như thế nào?**
 - When did you start/at what age / *Bạn đã bắt đầu công việc từ khi nào? Khi bạn bao nhiêu tuổi?*
 - How did you get this job? (i.e. Through an agency, networking, neighbor, family etc.) / *Làm sao bạn tìm được công việc này? (Qua người trung gian, tìm việc qua mạng, qua người hàng xóm hay nhờ gia đình)*

Current position / Công việc hiện tại :

- **Work and tasks / Công việc và nhiệm vụ**
 - Tell me about your work as a waitress (what do you do, how much time do you work, do you like it?) / *Bạn hãy kể về công việc phục vụ của mình nhé. Bạn làm những công việc gì? Mất khoảng bao nhiêu giờ cho công việc mỗi ngày? Bạn có thích công việc đó không?*
 - Date of start for this particular job / *Ngày bạn bắt đầu với công việc cụ thể này?*
 - Describe your tasks at the restaurant/café/bar (responsible for a few tables, would you like to be responsible for other section of the bar? i.e. terrasse etc.) / *Bạn hãy mô tả những nhiệm vụ của bạn ở nhà hàng, quán Bar, quán Café (Chịu trách nhiệm về một số bàn, bạn có thích chịu trách nhiệm về khu vực khác trong quán không?*
 - How many days per week do you work? Hours per day? / *Bạn làm việc mấy ngày một tuần? Mấy giờ một ngày?*
 - Are there any requirements for your job? / *Có những yêu cầu gì đối với công việc của bạn?*
 - Do you have breaks in a day work? / *Bạn có nghỉ giải lao trong ngày làm việc không?*
- **School/2nd job**
 - Do you have another job or do you study at the same time? / *Bạn có công việc khác hay học trong thời gian này không?*

➤ **Salary / lương**

- Tell me about your salary in your restaurant/café, is it enough, are you satisfied with it? / *Hãy nói với tôi về mức lương của bạn khi bạn làm việc trong nhà hàng hoặc quán cafe, có đủ cho bạn không? Bạn có hài lòng về nó không?*
- What are you able to pay with your salary? (housing, food, leisure, health, parents etc.) / *Bạn mua gì được với lương*
- Do you send money to your family? How much do you have left? Is it enough? / *Bạn có gọi tiền cho ba má được không?*

➤ **Tip / Tiền tip**

- What about the tip? Do you have any (how much)?
- *Còn tiền boa thì sao? Khoảng bao nhiêu?*
 - How does it work?
 - Who give you more tip (women, men, locals, foreigners) / *Bạn thường nhận tiền boa từ khách nào? (Nữ, Nam, người địa phương, khách nước ngoài?)*

➤ **Relationships / Các mối quan hệ**

- How are the clients? / *Khách hàng của bạn như thế nào?*
- How are the other employees (waitress and waiters)? / *Những nhân viên phục vụ khác như thế nào? (Nam phục vụ và nữ phục vụ)*
- How is the manager? The owner? / *Người quản lý/ người chủ của bạn như thế nào?*
- Do you have problems at work? / *Bạn có vấn đề gì ở chỗ làm không?*
- Can you tell me about the women that usually come late at night? / *Bạn có thể nói với tôi về những người phụ nữ kêu gọi thường đến vào buổi tối muộn (khuya)*

➤ **Wrap-up questions/Câu hỏi tổng quát**

- Do you have problems at work?
- *Bạn có vấn đề gì với công việc không?*
- Are there things you would like to change at work, or is there something you would like at your work? / *Có điều gì làm bạn muốn thay đổi công việc? Hoặc có điều gì làm bạn yêu thích công việc này không?*

Past positions

- What previous jobs/positions did you carry on? / *Trước kia, bạn đã từng làm công việc gì?*
- If waitress : Same questions as above / *Nếu là phục vụ nữ: Câu hỏi giống như ở trên*
- What was the reason of the change? / *Vì sao bạn thay đổi công việc?*
- Do you prefer your current position or past one? Why? / *Bạn thích công việc trước kia hơn hay công việc bây giờ hơn? Tại sao?*

Present place of residence / *Chỗ ở hiện nay*

- Where do you live (district) ? / *Bạn đang ở quận nào?*
 - Distance from work, time it takes you to get to work? / *Có xa chỗ làm việc không? Mất bao nhiêu thời gian để bạn đến nơi làm việc?*
- Cost of transportation? (type of transportation) / *Bạn đi làm bằng phương tiện gì?*
- What kind of room/house/apartment is it? / *Nơi ở của bạn như thế nào? (loại phòng, nhà, hay căn hộ ? Nó như thế nào?)*
 - Cost of residence / *Mất bao nhiêu tiền cho nơi ở của bạn?*
 - How many people live with you? / *Có bao nhiêu người sống cùng với bạn?*

Past place of residence / *Nơi ở trước kia*

- Same questions + / *Như các câu hỏi trên*
- Why did you move? Do you prefer your present home? / *Vì sao bạn chuyển chỗ ở? Bạn có thích chỗ ở hiện tại hơn không?*

Leisure / *Thời gian rỗi*

- What do you do in your free time? / *Bạn làm gì trong thời gian rảnh?*
 - Type of leisure, hanging out with friends or family, etc.)

Personal life / *Cuộc sống cá nhân*

- Are you single or in a relationship?
 - Single, boyfriend/girlfriend, engaged, married, other? / *Tình trạng hôn nhân của bạn như thế nào? (bạn còn độc thân/ có bạn trai/ bạn gái/ đính hôn, cưới...)*
- Tell me a little about her/him? / *Kể với tôi một chút về người đó nhé?*

Future plans and aspirations / *Kế hoạch và khát vọng trong tương lai*

- Do you have future projects, aspirations or dreams for your professional and personal life ? / *Bạn có kế hoạch hay nguyện vọng gì cho tương lai của mình không? Về công việc và cuộc sống cá nhân?*

Conclusion questions / *Câu hỏi tổng kết*

- Are there other things you would like to add or tell us? / *Bạn có điều gì khác muốn chia sẻ với chúng tôi không?*
- Do you have any questions? / *Bạn có câu hỏi nào khác không?*