

Martine D'Amours

LA
QUALITÉ D'EMPLOI
DES **TRAVAILLEURS**
INDÉPENDANTS
QUALIFIÉS

Traducteurs, journalistes et avocats



LA
QUALITÉ D'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS
INDÉPENDANTS
QUALIFIÉS

De la même auteur

Le travail indépendant : un révélateur des mutations du travail,
Québec, Presses de l'Université du Québec, 2006.

Membre de
L'ASSOCIATION
NATIONALE
DES ÉDITEURS
DE LIVRES

Presses de l'Université du Québec

Le Delta I, 2875, boulevard Laurier, bureau 450, Québec (Québec) G1V 2M2

Téléphone : 418 657-4399

Télécopieur : 418 657-2096

Courriel : puq@puq.ca

Internet : www.puq.ca

Diffusion/Distribution :

CANADA Prologue inc., 1650, boulevard Lionel-Bertrand, Boisbriand (Québec) J7H 1N7
Tél. : 450 434-0306 / 1 800 363-2864

FRANCE AFPU-D – Association française des Presses d'université
Sodis, 128, avenue du Maréchal de Lattre de Tassigny, 77403 Lagny, France – Tél. : 01 60 07 82 99

BELGIQUE Patrimoine SPRL, avenue Milcamps 119, 1030 Bruxelles, Belgique – Tél. : 02 7366847

SUISSE Servidis SA, Chemin des Chalets 7, 1279 Chavannes-de-Bogis, Suisse – Tél. : 022 960.95.32



La Loi sur le droit d'auteur interdit la reproduction des œuvres sans autorisation des titulaires de droits. Or, la photocopie non autorisée – le « photocopillage » – s'est généralisée, provoquant une baisse des ventes de livres et compromettant la rédaction et la production de nouveaux ouvrages par des professionnels. L'objet du logo apparaissant ci-contre est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit le développement massif du « photocopillage ».

Martine D'Amours

**LA
QUALITÉ D'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS
INDÉPENDANTS
QUALIFIÉS**

Traducteurs, journalistes et avocats



Presses de l'Université du Québec

**Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives nationales
du Québec et Bibliothèque et Archives Canada**

D'Amours, Martine, 1958-

La qualité d'emploi des travailleurs indépendants qualifiés :
traducteurs, journalistes et avocats

(Gestion des relations humaines et relations industrielles)

Comprend des références bibliographiques.

ISBN 978-2-7605-3981-5

1. Travailleurs indépendants – Québec (Province) – Conditions économiques.
2. Travailleurs indépendants – Québec (Province) – Conditions sociales.
3. Travail précaire – Québec (Province). I. Titre. II. Collection : Gestion des relations humaines-Relations industrielles.

HD8037.C3D352 2014

658'.041

C2013-942390-7

Les Presses de l'Université du Québec
reconnaissent l'aide financière du gouvernement du Canada
par l'entremise du Fonds du livre du Canada
et du Conseil des Arts du Canada pour leurs activités d'édition.

Elles remercient également la Société de développement
des entreprises culturelles (SODEC) pour son soutien financier.

Conception graphique

Richard Hodgson

Mise en pages

Interscript

Dépôt légal : 2^e trimestre 2014

- › Bibliothèque et Archives nationales du Québec
- › Bibliothèque et Archives Canada

© 2014 – Presses de l'Université du Québec

Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés

Imprimé au Canada

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier plusieurs personnes et organisations, sans la collaboration desquelles le projet de recherche dont les résultats sont exposés dans cet ouvrage n'aurait pas été possible :

- Le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), qui a financé le projet intitulé *L'impact des règles institutionnelles et des formes organisationnelles sur les « qualités » du travail indépendant* ;
- Mes assistantes de recherche Marie Wright-Laflamme et Nadine Pirote, pour leur minutieux travail de recherche documentaire et de réalisation des entretiens avec, respectivement, les traducteurs et les avocats ;

- M^{me} Catherine Guillemette-Bédard et MM. Claude Laurent, François Abraham et François Gauthier, de l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec, M. Claude Robillard, de la Fédération professionnelle des journalistes du Québec, et M. Nicolas Langelier, de l'Association des journalistes indépendants du Québec, M^{me} France Bonneau et M^e Diane Perreault, du Barreau du Québec, qui ont prêté leur concours à la formulation de multiples versions du questionnaire et encouragé de diverses façons les membres de leurs organisations respectives à participer au sondage ;
- M. Jean-Simon Couture, du service APTI de l'Université Laval, pour la conception et l'administration en ligne des questionnaires de sondage, et M. Gaétan Daigle, du Service de consultation statistique de l'Université Laval, pour la production des traitements statistiques et plusieurs avis éclairés quant à leur analyse ;
- Tous les professionnels et professionnelles, traducteurs, journalistes et avocats, qui, en accordant une entrevue ou en participant au sondage, nous ont permis de comprendre le fonctionnement de leur marché du travail et les conditions d'exercice de leur profession ;
- Le Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES) et M. Frédéric Lesemann, du GIREPPS, pour leur aide financière à l'édition.

J'ai finalement le privilège d'être entourée d'une famille et d'amis qui ont toujours encouragé mes projets professionnels et autres. Aline, André, Catherine, Félix et les autres, trop nombreux pour pouvoir les nommer, merci d'avoir été là.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	VII
Liste des tableaux	XVII
Introduction générale	1
La diversification des formes d'emploi	2
La qualité des emplois atypiques en contexte nord-américain	4
Les habits neufs du travail indépendant	6
Les travailleurs indépendants qualifiés: tous des gagnants?	9
Chapitre 1	
LE CADRE THÉORIQUE, LE MODÈLE D'ANALYSE ET LA MÉTHODOLOGIE	13
1. Les apports de la littérature scientifique	14
1.1. Le capital humain	15

1.2. La structuration du marché du travail	19
1.2.1. Dualisme et segmentation.	19
1.2.2. La profession comme une variété particulière de marché interne.	20
1.2.3. Du marché interne à la segmentation.	21
1.2.4. De la firme flexible à la diversité des marchés externes	21
1.2.5. Marché interne, marché externe, marché professionnel	23
1.2.6. Comprendre la diversité des marchés du travail professionnels	23
1.3. La nature du produit	36
1.4. Le lieu social	38
1.5. Le statut de la compétence dans chacune de ces approches. . .	41
2. Le projet de recherche	43
2.1. Les dimensions de la qualité d'emploi	44
2.1.1. Première dimension : autonomie professionnelle et contrôle sur les modalités contractuelles	45
2.1.2. Deuxième dimension : rémunération.	46
2.1.3. Troisième dimension : protection contre le risque économique (sous-emploi)	46
2.1.4. Quatrième dimension : protection contre les risques sociaux et professionnels	47
2.1.5. Cinquième dimension : répercussions	47
2.2. Les hypothèses et le modèle d'analyse	50
2.2.1. Hypothèse explicative A.	50
2.2.2. Hypothèse explicative B.	50
2.2.3. Hypothèse explicative C.	51
2.2.4. Hypothèse explicative D.	51
2.3. Le choix des trois professions à l'étude	53
2.4. La stratégie de collecte et d'analyse des données.	54
Conclusion	56

Chapitre 2

LES TRADUCTEURS INDÉPENDANTS	59
1. La part des travailleurs indépendants dans la profession et l'historique du développement de ces statuts	60
2. Le cadre réglementaire	64

3. Les contextes ayant une influence sur l'exercice de la profession	65
4. L'organisation du travail sur le marché de la traduction.	68
4.1. Le désir des entreprises clientes coordonne l'activité.	69
4.2. Les cabinets : des intermédiaires à géométrie variable	71
4.3. La récurrence des liens et le rôle des réseaux.	73
5. Le profil des professionnels, de leurs clients et de leurs produits.	75
6. La qualité générale des emplois et ses répercussions	76
6.1. L'autonomie professionnelle et le contrôle sur les modalités contractuelles.	78
6.2. La rémunération	79
6.3. La protection contre les risques économiques (sous-emploi)	79
6.4. La protection contre les risques sociaux et professionnels.	81
6.5. Les répercussions.	82
7. Les variables explicatives de la diversité	82
7.1. Les variations dans l'autonomie professionnelle et le contrôle sur le travail.	82
7.2. Les variations dans la rémunération	85
7.3. Les variations dans la protection contre le risque du sous-emploi	87
7.4. Les variations dans la protection contre les risques sociaux et professionnels	88
7.5. Les variations dans les répercussions.	89
8. L'analyse.	90
8.1. L'influence des variables relatives à la structuration du marché du travail	91
8.1.1. Le type de clientèle.	91
8.1.2. Le nombre de clients.	93
8.1.3. La récurrence des liens	93
8.1.4. Le cadre institutionnel	94
8.2. L'influence des variables relatives à la nature du produit	95
8.3. L'influence des variables relatives au capital humain	96
8.4. L'influence des variables relatives au lieu social	96
8.5. La période d'entrée : capital individuel ou état du marché du travail propre à chaque cohorte?	97
Conclusion	99

Chapitre 3

LES JOURNALISTES PIGISTES	103
1. La part des travailleurs indépendants dans la profession et l'historique du développement de ces statuts	104
2. Le cadre réglementaire	108
3. Les contextes ayant une influence sur l'exercice de la profession	111
4. L'organisation du travail sur le marché du journalisme à la pige	113
4.1. Un cadre établi par l'entreprise de presse	114
4.2. Des relations dans la durée	116
4.3. Les divers types de qualité	117
5. Le profil des professionnels, de leurs clients et de leurs produits	122
6. La qualité générale des emplois et ses répercussions	125
6.1. L'autonomie professionnelle et le contrôle sur les modalités contractuelles	125
6.2. La rémunération	126
6.3. La protection contre les risques économiques (sous-emploi) ..	127
6.4. La protection contre les risques sociaux et professionnels ..	127
6.5. Les répercussions	129
7. Les variables explicatives de la diversité	129
7.1. Les variations dans l'autonomie professionnelle et le contrôle sur le travail	130
7.2. Les variations dans la rémunération	133
7.3. Les variations dans la protection contre le risque du sous-emploi	135
7.4. Les variations dans la protection contre les risques sociaux et professionnels	136
7.5. Les variations dans les répercussions	137
8. L'analyse	138
8.1. L'influence des variables relatives à la structuration du marché du travail	139
8.2. L'influence des variables relatives à la nature du produit ..	140
8.3. L'influence des variables relatives au capital humain	141
8.4. L'influence des variables relatives au lieu social	141
8.5. La période d'entrée : capital individuel ou inscription dans un modèle particulier de régulation?	142
Conclusion	144

Chapitre 4

LES AVOCATS SOLOS	147
1. La part des travailleurs indépendants dans la profession et l'historique du développement de ces statuts	148
2. Le cadre réglementaire	152
3. Les contextes ayant une influence sur l'exercice de la profession	154
4. L'organisation du travail sur le marché des services juridiques. . .	159
4.1. Les clientèles des avocats solos	160
4.2. L'économie de la qualité et le marché réseau	161
4.3. Le rôle des réseaux et de la récurrence des liens	163
5. Le profil des professionnels, de leurs clients et de leurs produits.	165
6. La qualité générale des emplois et ses répercussions	168
6.1. L'autonomie professionnelle et le contrôle sur le travail . . .	168
6.2. La rémunération	169
6.3. La protection contre les risques économiques (sous-emploi) . .	170
6.4. La protection contre les risques sociaux et professionnels. . .	170
6.5. Les répercussions.	173
7. Les variables explicatives de la diversité	173
7.1. Les variations dans l'autonomie professionnelle et le contrôle sur le travail.	174
7.2. Les variations dans la rémunération	175
7.3. Les variations dans la protection contre le risque du sous-emploi	178
7.4. Les variations dans la protection contre les risques sociaux et professionnels	180
7.4.1. Risque maladie/invalidité	180
7.4.2. Risque maternité et conciliation travail/famille	181
7.4.3. Risque vieillissement	182
7.4.4. Risques professionnels	184
7.5. Les variations dans les répercussions.	184
8. L'analyse.	186
8.1. L'influence des variables relatives à la structuration du marché du travail	187
8.2. L'influence des variables relatives à la nature du produit . . .	188
8.3. L'influence des variables relatives au capital humain	189
8.4. L'influence des variables relatives au lieu social	190
8.5. Les profils d'avocats, la période d'entrée et le lieu social. . . .	191
Conclusion	193

Chapitre 5

**UNE PERSPECTIVE COMPARÉE SUR LA QUALITÉ DES EMPLOIS :
ANALYSE ET RETOUR SUR LE MODÈLE**

	197
1. La qualité d'emploi des indépendants qualifiés : différences interprofessionnelles	198
2. Le modèle explicatif: l'économie politique des marchés du travail indépendant qualifié	202
2.1. Des acteurs en position asymétrique	202
2.2. Un rapport social de travail dominant	205
2.3. Des institutions	208
2.3.1. Le niveau national	209
2.3.2. Le niveau de la profession	210
2.3.3. Les modalités contractuelles entre les parties	211
3. L'économie politique des marchés du travail des journalistes, des traducteurs et des avocats	211
3.1. L'économie politique du marché du travail des journalistes pigistes	212
3.1.1. Les acteurs	212
3.1.2. Le rapport social de travail	212
3.1.3. Les institutions	215
3.2. L'économie politique du marché du travail des traducteurs indépendants	216
3.2.1. Les acteurs	216
3.2.2. Le rapport social de travail	217
3.2.3. Les institutions	218
3.3. L'économie politique du marché du travail des avocats solos	219
3.3.1. Les acteurs	219
3.3.2. Le rapport social de travail	220
3.3.3. Les institutions	222
4. Plusieurs relations de travail possibles à l'intérieur d'une même économie politique	223
4.1. Les différences parmi les journalistes pigistes	224
4.2. Les différences parmi les traducteurs indépendants	225
4.3. Les différences parmi les avocats solos	227
4.4. Les autres variables potentiellement explicatives de la diversité interindividuelle	230
5. Une économie politique variable au fil du temps	232
6. Le rôle du lieu social et du capital humain	236
7. La relation d'emploi: au-delà de la subordination	239
Conclusion	243

Conclusion générale	245
L'inégale qualité d'emploi des travailleurs indépendants qualifiés et les variables explicatives.	247
L'économie politique des marchés du travail indépendant qualifié ..	250
Contributions théoriques et matière à réflexion pour les relations industrielles	253
Bibliographie	257

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1.	Modèle d'analyse	52
Tableau 2.1.	Traducteurs indépendants: leurs clients et leurs produits	77
Tableau 2.2.	Tableau de fréquence de la qualité des emplois des traducteurs indépendants	80
Tableau 2.3.	Accès à la protection sociale par les traducteurs, indépendants et salariés, et instance fournissant cette protection.	81
Tableau 2.4.	Synthèse des traitements bivariés, traducteurs indépendants.	83
Tableau 2.5.	Variables expliquant la diversité des conditions de travail des traducteurs indépendants (analyses de régression).	90
Tableau 3.1.	Journalistes pigistes: leurs clients et leurs produits.	124

Tableau 3.2.	Tableau de fréquence de la qualité des emplois des journalistes pigistes	128
Tableau 3.3.	Accès à la protection santé/invalidité par les journalistes pigistes et salariés surnuméraires/contractuels, et instance fournissant cette protection.	129
Tableau 3.4.	Synthèse des traitements bivariés, journalistes pigistes.	132
Tableau 3.5.	Variables expliquant la diversité des conditions de travail des journalistes pigistes (analyses de régression).	138
Tableau 4.1.	Avocats solos : leurs clients et leurs produits.	167
Tableau 4.2.	Tableau de fréquence de la qualité des emplois des avocats solos.	171
Tableau 4.3.	Accès à la protection sociale par les avocats solos et les associés nominaux, et instance fournissant cette protection.	172
Tableau 4.4.	Synthèse des traitements bivariés, avocats solos.	179
Tableau 4.5.	Variables expliquant la diversité des conditions de travail des avocats solos (analyses de régression).	185
Tableau 5.1.	Qualité moyenne d'emploi chez les travailleurs indépendants qualifiés : différences interprofessionnelles	200
Tableau 5.2.	Économie politique des marchés du travail indépendant : le modèle	207
Tableau 5.3.	Économie politique des marchés du travail indépendant : synthèse comparative	221

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Alors que bon nombre d'analyses économiques produites ces dernières années se sont intéressées à la création d'emplois et aux fluctuations du taux de chômage, bref à la *quantité* des emplois, des travaux plus récents (notamment Lowe et Schellenberg, 2001 ; Lowe, 2007 ; Gallie, 2007 ; Institut de la statistique du Québec, 2008a) ont porté sur la *qualité* de ceux-ci. Dans cette dernière perspective, il ne s'agit pas seulement de mesurer le nombre d'emplois créés ou perdus, mais de s'interroger sur leurs caractéristiques. Les emplois nouvellement créés permettent-ils de vivre décemment? Donnent-ils accès à certaines formes de protection contre les risques économiques et sociaux? Correspondent-ils à la qualification croissante des travailleurs¹ et permettent-ils de développer la

1. Le genre masculin a été utilisé dans le but d'alléger le texte et, sauf là où le sens l'exige, il inclut aussi bien les femmes que les hommes.

qualification et la compétence? Finalement, répondent-ils aux aspirations individuelles à la liberté, à l'autonomie et à la créativité, issues de ce que Boltanski et Chiapello (1999) ont désigné comme la critique « artiste » du travail?

LA DIVERSIFICATION DES FORMES D'EMPLOI

L'un des changements les plus importants survenus depuis le milieu des années 1970 concerne le fait que plus d'un tiers des emplois actuels diffèrent de l'emploi salarié à temps complet et à durée indéterminée pour un seul employeur, qui avait constitué la norme de référence dans la période d'après-guerre, même si, dans la réalité, son accès était souvent limité aux chefs de ménage masculins blancs². S'ils demeurent minoritaires en proportion du volume total de l'emploi, les emplois dits atypiques ont représenté 42,4% de la création nette d'emplois au Québec pendant la période 1997-2011 (Institut de la statistique du Québec, 2013). D'aucuns ont parlé à ce propos d'un « effritement du continent salarial » (Supiot, 1999) et de son éclatement en une diversité de statuts d'emploi, « selon un spectre très large allant du contrat salarial au contrat commercial » (Boyer et Saillard, 1995, p. 132).

La diversification des formes d'emploi se manifeste en effet sous plusieurs variantes. Il s'agit tantôt de diversification au sein même du salariat, affectant la durée du travail (emploi à temps partiel) ou la permanence du lien d'emploi (emploi temporaire), tantôt de l'expansion du travail non subordonné, relevant d'un contrat commercial plutôt que d'un contrat de travail (travail indépendant) et parfois encore du développement de relations tripartites de travail (emplois obtenus par l'intermédiaire d'une agence de placement) (Bernstein *et al.*, 2010). Dans la suite de cet ouvrage, l'expression *travail atypique* désignera les emplois à temps partiel, les emplois à durée déterminée (emploi temporaire, saisonnier, contractuel, surnuméraire, occasionnel, sur appel, incluant celui obtenu par le biais d'une agence de placement), le travail non salarié (travail indépendant exercé avec ou sans employés) ainsi que le

2. Les théoriciens de la segmentation et, plus près de nous, les travaux de Vosko (2000) ont bien montré que, même si les femmes et les minorités des deux sexes ont depuis toujours occupé des emplois atypiques, l'emploi typique représentait, dans l'après-guerre, « le modèle à atteindre et à étendre à l'ensemble du salariat » (Gautié, 2003). Ainsi, c'est en référence à cet emploi typique qu'ont été constitués les lois du travail, les régimes de rapports collectifs de travail et la majorité des régimes de protection sociale.

cumul de plusieurs de ces formes. La décomposition de la main-d'œuvre dans une typologie mutuellement exclusive (Vosko, Zukewich et Cranford, 2003) permet d'estimer à 38,1 % la proportion de la main-d'œuvre québécoise occupant un emploi atypique en 2010 (Institut de la statistique du Québec, 2013).

Alors qu'elle se présentait naguère comme un bastion féminin, jeune et immigrant, l'atypie en emploi traverse aujourd'hui les frontières sociodémographiques et professionnelles, tendant à s'imposer comme nouvelle norme³. Dans le cas du Québec, elle concerne 35,7 % des emplois occupés par des hommes et 40,7 % de ceux occupés par des femmes et est surreprésentée aux deux extrémités de la pyramide des âges⁴. Elle a envahi tous les niveaux de qualification, touchant 45,9 % des travailleurs sans diplôme d'études secondaires, mais également un peu plus de 37 % des titulaires de diplômes secondaires et postsecondaires et 36,1 % des titulaires d'un diplôme universitaire. Essaimant dans toutes les catégories socioprofessionnelles, elle affecte 42,2 % des gestionnaires, 38,6 % des professionnels, 32 % du personnel technique, 36,7 % du personnel intermédiaire et 51,7 % du personnel élémentaire⁵ (ISQ, 2013).

-
3. Cranford, Vosko et Zukewich (2003) parlent de la féminisation de la norme d'emploi pour désigner notamment l'extension à d'autres groupes de la main-d'œuvre des formes d'emploi atypiques jadis réservées aux femmes et aux minorités. À l'appui de cette hypothèse, il est intéressant de noter que l'emploi atypique a représenté 38,4 % de la création nette d'emplois chez les femmes et 48,2 % de la création nette d'emplois chez les hommes pendant la période 1997-2011 (Institut de la statistique du Québec, 2013).
 4. Les formes d'emploi atypiques concernaient 65,2 % des emplois chez les travailleurs âgés de 15 à 24 ans et 46,4 % des emplois chez ceux âgés de 55 ans ou plus en 2011, alors que le groupe mitoyen demeurerait relativement moins touché, dans une proportion d'environ 30 %.
 5. Ces définitions sont celles de la Classification nationale des professions de 2011 (Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada). Le niveau de compétences est défini comme le niveau et le genre d'études et de formation requis pour accéder à un emploi et en remplir les fonctions. La catégorie Gestion englobe les membres des corps législatifs, les cadres supérieurs et intermédiaires. Le niveau de compétence A (personnel professionnel) regroupe les occupations dont l'exercice requiert un diplôme universitaire. Le niveau de compétence B (personnel technique, paraprofessionnel et spécialisé) regroupe les occupations dont l'exercice exige de deux à trois ans d'études postsecondaires ou de deux à cinq ans de formation en apprentissage ou de trois à quatre ans d'études secondaires combinées avec plus de deux ans de formation en cours d'emploi, de cours de formation propres à l'occupation ou d'expérience de travail particulière. Le niveau de compétence C (personnel intermédiaire) désigne les occupations dont l'exercice requiert un diplôme d'études secondaires assorti d'une courte formation propre à l'occupation ou des études secondaires partielles conjuguées à jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi, de cours de formation ou d'expérience de travail particulière. Finalement, le niveau de compétence D (personnel élémentaire) ne suppose aucune exigence d'études formelles et regroupe les occupations dont l'exercice requiert une courte formation pratique ou une formation en cours d'emploi.

Finalement, si le travail atypique demeure très répandu dans le secteur primaire (63,2%), l'hébergement et la restauration (58,8%), les services d'entretien, bâtiments et autres (54,7%) et la construction (42,9%), il est fortement présent dans les secteurs de l'information, de la culture et des loisirs (45,1%), des soins de santé et d'assistance sociale (43,7%), des services professionnels, scientifiques et techniques (43,1%) et de l'enseignement (42%) (ISQ, 2013). C'est dire que, de manière croissante, ces formes d'emploi se développent dans les secteurs identifiés à l'économie du savoir, caractérisés par « la prépondérance d'actifs intangibles, d'activités à fort contenu de connaissances et l'utilisation d'une main-d'œuvre hautement spécialisée dans la création de biens ou la production de services uniques ou sur mesure, dont la valeur est liée au caractère innovateur » (Chartrand-Beauregard et Gingras, 2005, p. 2).

LA QUALITÉ DES EMPLOIS ATYPIQUES EN CONTEXTE NORD-AMÉRICAIN

Confrontés à ce phénomène à portée internationale, quoique d'ampleur variable selon les pays, les chercheurs se sont intéressés aux caractéristiques des emplois atypiques sous de nombreux angles, dont celui de leur qualité. La conclusion qui ressort des études scientifiques portant sur l'Amérique du Nord souligne que, de manière générale, les travailleurs atypiques bénéficient de conditions de travail et de rémunération inférieures à celles des salariés typiques (Institut de la statistique du Québec, 2008b; Vosko, 2006; Bernier, Vallée et Jobin, 2003; Hudson, 1999; Kalleberg *et al.*, 1997; Kalleberg, 2000). Ils travaillent en général moins d'heures et touchent un salaire horaire et annuel moins élevé; ils se révèlent plus à risque de chômage, mais moins susceptibles de se qualifier pour recevoir des prestations; ils sont proportionnellement plus nombreux à travailler selon des horaires atypiques; une fois engagés dans l'emploi atypique, ils continuent d'occuper un tel emploi pendant une période prolongée (Kapsalis et Tourigny, 2004). Même dans les cas où ils reçoivent des revenus élevés, les travailleurs atypiques canadiens et surtout étasuniens sont vulnérables en raison de leur faible accès aux assurances maladie et aux régimes de retraite (Bernier, Vallée et Jobin, 2003; Kalleberg, 2001, 2003)⁶.

6. « While workers in some nonstandard arrangements may obtain wages that are competitive with those available in standard employment relations, then, workers in nonstandard work arrangements generally receive fewer fringe benefits than those in standard arrangements.

Bref, dans le contexte de l'Amérique du Nord, les emplois atypiques présentent de manière disproportionnée les attributs de la précarité : instabilité du lien d'emploi, faible contrôle sur le processus de travail, déficit de protection réglementaire et faiblesse du revenu (Rodgers et Rodgers, 1989 ; Vosko, 2006). Ce constat n'a toutefois pas de valeur universelle puisque la qualité des emplois atypiques est en partie tributaire du cadre institutionnel qui les régit : en Europe, où ils font l'objet de réglementations plus strictes et donnent notamment accès à la protection sociale, les emplois atypiques ne sont pas nécessairement synonymes d'emplois précaires (Jackson, 2006 ; McManus, 2000 ; Notebaert, 2006).

Ce constat général de piètre qualité des emplois atypiques en contexte nord-américain occulte par ailleurs une grande diversité de cas de figure.

Cette diversité se manifeste d'une part entre les formes atypiques, avec des distinctions importantes selon le genre (voir *infra*, section 1.4). En effet, le travail indépendant est associé à des conditions plus favorables que d'autres formes de travail atypique (Bernier, Vallée et Jobin, 2003 ; Kalleberg, 2001, 2003), du moins pour les hommes. Selon des données américaines, les *entrepreneurs* indépendants et les travailleurs indépendants masculins bénéficient d'une rémunération égale ou supérieure à celle de leur contrepartie salariée et sont satisfaits de leur statut. Par opposition, une forte proportion des emplois à temps partiel, sur appel ou obtenus par le biais d'une agence de placement sont surreprésentés dans les faibles rémunérations, qui est aussi le lot des femmes travailleuses indépendantes. De manière générale, ces travailleurs préféreraient avoir un emploi typique (Kalleberg, 2003).

D'autre part, une forte hétérogénéité existe aussi au sein de chacune des formes atypiques. En raison de la faible régulation des marchés du travail, les auteurs font état d'une forte polarisation et d'inégalités supérieures à celles qui existent au sein du salariat (McManus, 2000 ; Meager, 1994 ; Hugues, 1999). « Comparativement aux travailleurs permanents à temps complet, les travailleurs atypiques sont plus concentrés au sommet et à la base de l'échelle de rémunération, et moins nombreux au centre. En d'autres termes, la distribution de leurs rémunérations est plus inégalitaire que celle des travailleurs permanents à temps complet »

This is problematic, since employment is the main source of pension benefits and health insurance in the United States, unlike Europe, where these are often provided as a right of citizenship» (Kalleberg, 2001, p. 198-200).

(Hudson, 1999, p. 6 ; traduction libre). Ainsi, les travailleurs indépendants et les travailleurs temporaires à l'emploi des agences de placement se recrutent à la fois parmi les plus fortement et les plus faiblement qualifiés, et comptent parmi les plus fortement et les plus faiblement rémunérés, avec à l'intérieur de chacun des groupes, des différences importantes selon le genre (Kalleberg, 2003).

LES HABITS NEUFS DU TRAVAIL INDÉPENDANT⁷

Nous l'avons vu, l'une des manifestations de la diversification des relations d'emploi est la renaissance du travail indépendant⁸. Depuis le milieu des années 1970, le Canada et le Québec ont ainsi connu une forte progression de ce statut d'emploi. L'essentiel de cette croissance s'est manifesté chez les travailleurs indépendants qui travaillent seuls, sans employé, passant entre 1976 et 2012 de 4,9% à 9,2% de la population occupée au Québec et de 6,3% à 10,5% de la population occupée au Canada (Statistique Canada, CANSIM, 2013)⁹. Avec l'emploi temporaire à temps complet, le travail indépendant en solo est la forme de travail atypique ayant connu la plus forte croissance depuis le milieu des années 1980 (Vosko, 2006).

En outre, les secteurs où ils exercent leur activité ont changé : depuis 1987, leur part relative a diminué dans le secteur primaire, le commerce, le transport et les autres services, pour augmenter dans les services professionnels, scientifiques et techniques¹⁰, la finance et l'immobilier, la gestion et les services de soutien, les soins de santé et d'assistance sociale (Statistique Canada, CANSIM, 2013). Contrairement à l'image traditionnelle, qui circonscrit le travail indépendant à l'agriculture, aux professions libérales, à l'artisanat et au commerce, le travail

7. Mes remerciements à Pierre-Michel Menger à qui j'emprunte cette image (Menger, 2003).

8. Le terme *travail indépendant* a été préféré à celui de *travail autonome* parce que le terme *indépendance* traduit l'absence de liens de dépendance juridique, alors que le terme *autonomie* renvoie à la direction de l'organisation du travail.

9. Si on considère l'ensemble des travailleurs indépendants, avec et sans aide rémunérée (incluant les travailleurs familiaux non rémunérés), leur proportion est passée pendant la même période de 10% à 13,7% de la population occupée au Québec et de 12,2% à 15,2% au Canada.

10. En 2012, cette dernière catégorie regroupait 19,5% des travailleurs indépendants sans aide au Québec.

indépendant est souvent exercé par des professionnels et, dans une proportion importante si l'on en juge d'après les secteurs précités, pour des entreprises clientes.

Les constats de forte incidence de précarité et d'extrême diversité que nous avons rapportés au sujet du travail atypique dans son ensemble s'appliquent également au travail indépendant. Alors que certains indépendants disposent d'un contrôle sur leur travail et de revenus supérieurs à ceux des salariés¹¹, un bon nombre, surtout chez les travailleurs indépendants sans employé, ont davantage de parenté avec le travailleur précaire, en vertu des caractéristiques énoncées plus haut, qu'avec l'entrepreneur, défini par la propriété des moyens de production, le contrôle sur son travail et la possibilité de subir des pertes et de réaliser des profits (Dale, 1991)¹².

L'insécurité du lien d'emploi est en effet constitutive de ce statut : figure extrême du travailleur flexible, le travailleur indépendant est « embauché » pour la durée d'une prestation, sur le mode du contrat commercial et non sur le mode du contrat de travail, sans garantie aucune de voir ce contrat renouvelé. Cette instabilité d'emploi se manifeste notamment dans le fort taux de roulement des détenteurs de ce statut (42 % par année selon Lin, Yates et Picot, 1999).

Le contrôle sur le travail est en théorie la principale différence entre travailleur indépendant et travailleur salarié, mais l'analyse de l'organisation du travail réelle présente un portrait beaucoup plus nuancé : les indépendants contrôlent en général leur horaire de travail, mais les autres éléments de la prestation (objectif, méthodes et procédés, tarifs) sont parfois contrôlés soit par le client ultime, soit par un intermédiaire, sans qu'aucun d'eux n'ait pourtant le statut juridique d'employeur. Ainsi, contrairement à l'entrepreneur ou même au travailleur indépendant « traditionnel », le travailleur indépendant « contemporain » est souvent inscrit dans une organisation du travail qui le dépasse et dont les modalités sont contrôlées par son ou ses donneurs d'ouvrage.

11. En 2002, 54,3 % des indépendants à leur propre compte au Québec se retrouvaient dans la tranche de revenus inférieure à 20 000 \$ (contre 28,3 % des employeurs et 14,8 % des salariés). À l'opposé, seulement 8,6 % des indépendants à leur propre compte gagnaient 60 000 \$ ou plus (contre 22,8 % des employeurs et 17,3 % des salariés) (Institut de la statistique du Québec, 2005).

12. Les développements qui suivent sont en partie reproduits de D'Amours (2009c).

La catégorie est également fort hétérogène sous l'angle du revenu : y coexistent en effet une minorité de travailleurs dont les revenus moyens sont supérieurs à ceux des salariés et un important bastion de travailleurs pauvres. Chaykowski (2005) estime en effet à 42% la proportion de travailleurs indépendants faiblement rémunérés, contre 11% chez les salariés, l'ampleur et la gravité de la pauvreté se révélant en général plus élevés chez les premiers. Selon Fleury et Fortin (2006), plus de 40% des travailleurs pauvres au Canada en 2001 sont des travailleurs indépendants avec ou sans employés (alors que ce groupe représente 15% de la main-d'œuvre) et l'incidence de la pauvreté est quatre fois plus élevée chez eux que chez les salariés¹³. Comparés aux salariés pauvres, les travailleurs indépendants pauvres sont plus susceptibles de posséder un diplôme postsecondaire (près de la moitié en sont titulaires), de bénéficier d'une plus longue expérience professionnelle et de travailler à temps complet dans leur activité.

La protection légale et sociale leur fait également défaut : les travailleurs indépendants ont accès à une protection de base (soins de santé, prestation de sécurité de la vieillesse, régime des rentes et prestations parentales), mais pour certaines modalités de ces protections, ils doivent payer une double prime, soit celle de l'employeur et celle de l'employé. Ils sont par ailleurs exclus de l'aire d'application de la majorité des lois protectrices du travailleur (normes du travail, santé et sécurité au travail) et de la majorité des régimes d'indemnisation contre les risques associés au travail (assurance-emploi, indemnisation des maladies professionnelles et des accidents du travail) (Bernier, Vallée et Jobin, 2003). Même lorsqu'ils travaillent pour des entreprises, ils n'ont pas, sauf exception¹⁴, la possibilité de négocier collectivement leurs conditions de travail et d'obtenir par ce biais la couverture par des régimes d'assurances ou de retraite. La présomption voulant que les indépendants aient les moyens d'assumer eux-mêmes le coût de telles protections, soit individuellement, soit dans des régimes offerts à meilleur coût par

13. Ces deux études sont construites sur des bases différentes, mais leurs résultats pointent dans la même direction. Fleury et Fortin définissent le travailleur pauvre comme « une personne travaillant un nombre d'heures équivalent à un emploi à temps plein pendant au moins la moitié de l'année, dont le revenu *familial* est inférieur au seuil de faible revenu » (2006, p. 29 ; nos soulignés), alors que Chaykowski définit le travailleur faiblement rémunéré comme un *individu* dont les revenus de travail sont bas. Dans les deux cas, les données citées concernent les travailleurs à temps complet toute l'année.

14. Des régimes de négociation collective au bénéfice de travailleurs indépendants ont été créés au Québec dans les secteurs de la scène, du disque et du cinéma, de la garde à domicile d'enfants ou d'autres personnes dépendantes.

la voie de leurs associations, ne se vérifie pas dans la réalité : en 2000, près de 4 indépendants sur 10 ne disposent d'aucune protection complémentaire en matière de soins de santé, soins dentaires ou assurance vie/invalidité, par manque de ressources financières pour 40% d'entre eux (Akyeampong et Sussman, 2003).

LES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS QUALIFIÉS : TOUS DES GAGNANTS ?

Deux variables sont le plus souvent mentionnées pour expliquer la diversité des conditions qui coexistent au sein de la catégorie des travailleurs indépendants : le fait d'avoir ou non des employés (Beaucage et Najem, 2004, 2006)¹⁵, et le statut professionnel, mesuré notamment par le type d'activité professionnelle et la scolarité.

Ainsi, dans le cas des indépendants faiblement qualifiés, œuvrant par exemple dans les secteurs du transport, de la maintenance ou des services personnels, les analystes ont été prompts à déceler des relations de quasi-salariat, exercées au détriment de travailleurs vulnérables (Coiquaud, 2007 ; Cranford *et al.*, 2005)¹⁶. Mais on a eu tendance à tenir pour acquis qu'en raison de leurs compétences abondantes et transférables, les travailleurs très qualifiés disposaient d'un important pouvoir de négociation individuel, annonciateur d'un haut degré d'autonomie et de rémunération. Le niveau et la nature de leur capital humain leur permettraient ainsi, non seulement d'éviter la précarité généralement associée à l'emploi atypique, mais encore de tirer parti de ces nouvelles formes d'emploi, concrétisant la figure du travailleur *portfolio*¹⁷.

15. Les indépendants avec et sans employés présentant des caractéristiques fort différentes (D'Amours, 2006a), nous avons choisi de nous concentrer ici sur le groupe des travailleurs indépendants sans employé.

16. On peut dire de ces travailleurs qu'ils combinent les pires aspects de deux mondes : ils n'ont pas le contrôle sur leur travail, qui est en théorie l'apanage des indépendants, et n'ont pas non plus les avantages de leur contrepartie salariée.

17. Ainsi, pour Osnowitz (2010, p. 14) : «*Despite evident variation, professional occupations tend to offer those with non-standard work arrangements a greater measure of autonomy than other contingent workers exercise. [...] Professionals possess expert knowledge, usually gained through formal education, an investment in human capital expected to pay off in relatively high incomes and positions of authority.*»

D'autres contributions, dont nous ferons largement état dans le chapitre 1, ont toutefois cherché à dépasser cette analyse dichotomique, en documentant la diversité des conditions d'exercice de l'activité qui coexistent au sein des marchés du travail des travailleurs indépendants qualifiés. Nos travaux antérieurs ont contribué à illustrer cette hétérogénéité, en repérant trois sous-groupes statistiquement distincts : les professionnels libéraux, en contrôle de leur travail, mais devant composer avec l'intervention d'organismes extérieurs dans la fixation des tarifs et des autres modalités contractuelles ; les conseillers et consultants, qui se distinguent par le fait de contrôler plus qu'en moyenne les modalités contractuelles ; les artistes bénéficiant d'ententes collectives de travail, amenant leurs donneurs d'ouvrage à participer aux frais de programmes de protection sociale, alors que les deux premiers groupes doivent assumer eux-mêmes le coût de telles protections (D'Amours, 2006a ; D'Amours et Crespo, 2004).

Dans cet ouvrage, nous explorons plus avant la diversité des profils des travailleurs indépendants qualifiés, en faisant l'hypothèse que leur qualité d'emploi¹⁸ est variable ou, pour le dire autrement, que la haute qualification des professionnels indépendants¹⁹ n'est pas un passeport universel pour la qualité d'emploi. Cette dernière est définie par quatre dimensions, qui sont le miroir inversé des quatre dimensions de la précarité selon Rodgers et Rodgers (1989) : l'autonomie professionnelle et le contrôle sur les modalités contractuelles ; la rémunération ; la protection contre les risques économiques (sous-emploi) ; et la protection contre les risques sociaux et professionnels (maladie, vieillesse, désuétude des connaissances).

Trois groupes ont fait l'objet de cette étude : les traducteurs indépendants, les journalistes pigistes et les avocats de pratique privée qui travaillent seuls (ici appelés avocats solos). Ces trois professions ont été choisies parce qu'elles regroupent des proportions importantes de travailleurs qualifiés exerçant leur activité sur le mode de l'indépendance, mais qu'elles diffèrent eu égard à leur configuration organisationnelle

18. Bien qu'à proprement parler, un travailleur indépendant ne possède pas un « emploi » (lequel supposerait la présence d'un employeur), nous avons choisi de conserver l'expression consacrée de *qualité d'emploi* pour désigner la qualité des conditions d'exercice du travail indépendant, selon les quatre dimensions énumérées dans ce paragraphe.

19. Nous englobons sous cette expression les activités professionnelles dont l'exercice requiert habituellement de posséder un diplôme universitaire, selon la Classification nationale des professions. Pour plus de détails, voir l'introduction du chapitre 1.

et à leur régulation institutionnelle. Traducteurs et journalistes constituent un observatoire intéressant de ces « nouveaux » professionnels indépendants qui travaillent en solo, essentiellement pour des entreprises, alors que les avocats représentent l'archétype du professionnel libéral qui offre ses services à des individus. Les deux premiers groupes opèrent sur des marchés ouverts, alors que la profession avocate fait l'objet de barrières à l'entrée et de régulations professionnelles fortes.

Deux questions ont guidé l'ensemble de la démarche :

- pourquoi certains groupes de professionnels indépendants s'en tirent-ils globalement mieux que d'autres ?
- comment expliquer qu'au sein d'un même groupe professionnel, certains individus s'en tirent mieux que d'autres ?

Pour y répondre, nous avons choisi d'explorer la variété des cadres explicatifs possibles de la qualité d'emploi. Plus précisément, nous avons cherché à comprendre l'influence de quatre blocs de variables, découlant de quatre cadres explicatifs différents, sur la qualité des emplois des professionnels indépendants. Les quatre cadres explicatifs réfèrent respectivement au capital humain, à la structuration des marchés du travail par les donneurs d'ouvrage et les réseaux, aux diverses qualités de produits résultant de l'activité de travail et finalement aux segmentations créées par les rapports sociaux de genre, d'âge et d'origine ethnoculturelle, que des auteurs ont désignés sous le terme de *lieu social*.

L'ouvrage est divisé en cinq chapitres. Le chapitre 1 est consacré à l'exposé de la littérature, du cadre théorique et de la méthodologie. Dans la première partie de ce chapitre, nous proposons un tour d'horizon de la littérature scientifique portant sur la qualité d'emploi des professionnels en situation de travail atypique. Notre objectif est moins d'atteindre l'exhaustivité dans la présentation des résultats que de dégager les approches théoriques utilisées pour les générer. Dans la deuxième partie du chapitre, nous présentons les grands axes du projet de recherche : le cadre théorique, les hypothèses, le modèle d'analyse et la méthodologie.

Les trois chapitres suivants résument les résultats des trois terrains de recherche : le chapitre 2 est consacré aux traducteurs indépendants, le chapitre 3 aux journalistes pigistes et le chapitre 4 aux avocats solos. Ces chapitres sont structurés de la même manière : ils abordent tour à tour le cadre réglementaire et le contexte exerçant une influence sur l'exercice de la profession, puis décrivent les caractéristiques des professionnels

indépendants, de leurs donneurs d'ouvrage et de leurs produits. Par la suite, ils exposent et analysent les données originales de recherche portant sur la qualité générale des emplois indépendants au sein de la profession et sur les variables qui expliquent la diversité des niveaux de qualité entre les membres d'un même groupe professionnel.

Le chapitre 5 se livre à une analyse comparative de la qualité des emplois dans les trois groupes de professionnels indépendants, proposant une explication des différences de qualité repérées entre les groupes comme à l'intérieur de chacun d'entre eux. Il effectue finalement un retour sur les hypothèses et sur le modèle général.

Le présent ouvrage rend compte des résultats d'un projet de recherche financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada²⁰, visant à cerner la qualité des emplois des travailleurs indépendants, le degré d'inégalité entre ces travailleurs et les variables ayant un effet sur la qualité des emplois et sur la sécurité des carrières. Alors que la littérature scientifique s'est jusqu'ici surtout intéressée aux travailleurs peu qualifiés, fortement dépendants d'un ou de quelques donneurs d'ouvrage, le projet avait pour objectif de contribuer à la compréhension des dynamiques de régulation des marchés externes primaires, qui regroupent cette portion grandissante de la main-d'œuvre qu'on désigne souvent comme les travailleurs du savoir. Cela nous semble pertinent dans la mesure où on peut faire l'hypothèse que cette diversité deviendra de plus en plus prégnante à mesure qu'augmentera la part du travail du savoir au sein de l'économie.

20. Projet intitulé *L'impact des règles institutionnelles et des formes organisationnelles sur les «qualités» du travail indépendant*, financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, n° 410-2005-1689, numéro d'approbation du Comité d'éthique de l'Université Laval 2007-029, obtenu le 1^{er} mars 2007.

LE CADRE THÉORIQUE, LE MODÈLE D'ANALYSE ET LA MÉTHODOLOGIE

Relativement nombreuses sont les contributions scientifiques ayant mis en lumière l'influence du statut professionnel (mesuré notamment par la scolarité) sur différentes dimensions de la qualité des emplois : qu'ils soient salariés ou indépendants, les professionnels bénéficient de manière générale de meilleures conditions de travail et d'emploi que les non-professionnels. Pour le dire autrement, l'exercice d'une occupation exigeant de posséder une qualification élevée, *a fortiori* un diplôme universitaire ou l'équivalent, est vu comme le meilleur moyen de tirer parti d'une forme de travail atypique, qu'il s'agisse de salariat temporaire ou de travail indépendant (Kalleberg, 2003)¹.

1. Ceci est également vrai du salariat typique, quoique la syndicalisation (plus présente chez les travailleurs typiques que chez les atypiques) contribue à réduire les écarts de rémunération au sein de la main-d'œuvre, incluant ceux relatifs au niveau de scolarité (Institut de la statistique du Québec, 2008b).

Beaucoup plus rares sont les travaux s'étant intéressés à la diversité des qualités d'emploi *entre* les groupes de professionnels atypiques d'une part, et entre les membres d'un même groupe professionnel d'autre part, ainsi qu'aux variables explicatives de ces différences. Dans la première partie de ce chapitre, nous proposons un tour d'horizon de la littérature scientifique portant sur la qualité d'emploi des professionnels en situation de travail atypique et, en particulier, des indépendants. Notre objectif est moins d'atteindre l'exhaustivité dans la présentation des résultats que de dégager les approches théoriques utilisées pour les générer. Nous appuyant sur ces différentes approches, nous présentons dans la deuxième partie du chapitre les grands axes du projet de recherche : le cadre théorique, les hypothèses, le modèle d'analyse et la méthodologie.

1. LES APPORTS DE LA LITTÉRATURE SCIENTIFIQUE

Notre définition du terme *professionnel* est d'emblée plus large que celle proposée par Gadrey (1994), pour qui les professionnels sont caractérisés par deux ensembles de conditions :

- [...] la détention de savoirs spécialisés et formalisés, résultant d'une formation supérieure, constituant la base des prestations intellectuelles qu'ils fournissent et une condition d'exercice de l'activité par laquelle ils gagnent leur vie. [...] À cette référence à un certain type de savoir spécialisé à fondement théorique s'ajoute la place tenue dans ces activités par l'exercice du jugement, du discernement et de la « discrétion » (au sens de relative liberté de décision, au moins dans l'exercice quotidien de la fonction professionnelle).
- [...] l'existence de « barrières à l'entrée » institutionnalisées pour ceux qui ne remplissent pas les conditions requises de formation ou de références professionnelles supposées garantir l'usage de méthodes de travail « professionnelles » (Gadrey, 1994, p.165-166).

Une telle définition conduirait à ne retenir pour objet d'étude que les professionnels qui évoluent sur des marchés fermés ou protégés (essentiellement les professionnels libéraux), délaissant les « professionnels itinérants » hautement qualifiés du secteur des nouvelles technologies (Barley et Kunda, 2004), ceux des nouvelles professions basées sur le savoir, comme la consultation en management et la gestion de projets, qui s'inscrivent dans un modèle de « professionnalisation entrepreneuriale » (*corporate professionalization*) (Muzio *et al.*, 2011), ou encore les professions artistiques (Menger, 1997, 2002, 2011).

Nous inspirant notamment des travaux comparatifs de Muzio, Ackroyd et Chanlat (2008) et de Muzio *et al.* (2011), nous optons d'emblée pour une définition plus large et incluons sous le vocable *professionnel* les activités à forte composante de savoir et d'expertise (*knowledge-based work*), quel que soit leur mode d'organisation et de régulation, et notamment le plus ou moins grand degré d'ouverture de leur marché du travail. De manière plus pragmatique, nous englobons dans notre analyse les activités dont l'exercice requiert habituellement de posséder un diplôme universitaire². Dans la suite du texte, les termes *professionnels* et *travailleurs qualifiés* seront donc considérés comme synonymes.

La recension des écrits qui occupe la première moitié de ce chapitre a été alimentée par des travaux issus principalement des disciplines de la sociologie et de l'économie, ainsi que du champ de la gestion et des relations industrielles. De notre analyse de ce corpus, il ressort que quatre grands types d'approches ont été utilisées pour expliquer la qualité des emplois chez les professionnels atypiques : le capital humain, la structuration des marchés du travail, la qualification des produits et le lieu social (*social location*) qui désigne les segmentations selon le genre, l'origine ethnique ou l'âge.

Nous nous proposons de faire ici une revue critique de ces approches en mettant en évidence le fait que le statut de la compétence (*skills*) et du savoir (*knowledge*), qui apparaît comme la source du pouvoir de marché grâce auquel ces professionnels réussissent à tirer parti des formes atypiques, varie considérablement selon les approches.

1.1. Le capital humain

Les auteurs d'un premier courant, souvent issus des sciences de la gestion (notamment Guest *et al.*, 2006 ; Marler, Barringer et Milkovich, 2002 ; Inkson et Arthur, 2001 ; Peel et Inkson, 2004 ; Pink, 2001), divisent les travailleurs atypiques en deux groupes : les *boundaryless*, aussi nommés agents libres ou travailleurs *portfolio*, et les traditionnels, aussi désignés comme marginalisés ou précaires. Les premiers sont dotés de compétences spécialisées et très recherchées, qu'ils accumulent au fil des engagements ; ils possèdent en outre les ressources pour maintenir leur employabilité et leurs réseaux. Leurs carrières sont composées d'engagements choisis – selon

2. Correspondant, pour le Canada, au niveau de compétence A de la Classification nationale des professions (voir *supra*, introduction, note 5).

Marler, Barringer et Milkovich (2002), les professionnels *boundaryless* préféreraient les emplois temporaires – qui leur procurent variété, autonomie, indépendance et même sécurité découlant de la demande élevée pour leurs compétences. Les seconds, détenteurs de qualifications limitées ou existant en abondance sur le marché, présentent les caractéristiques inverses : ils n'ont pas choisi de s'établir dans une forme atypique et lui préféreraient le salariat typique. La rémunération touchée par les travailleurs *portfolio* se révèle supérieure à celle des travailleurs dits traditionnels, sans nécessairement atteindre ou dépasser la rémunération moyenne de leur contrepartie typique³.

La capacité des travailleurs hautement qualifiés d'actualiser le modèle *boundaryless*, à la fois dans les raisons de l'adoption de ce mode de travail et dans le niveau d'autonomie et de rémunération qui lui sont associés, est attribuée principalement à leur degré de compétences ou, pour le dire autrement, à leur capital humain (Peel et Inkson, 2004). Le capital humain peut être défini comme « l'ensemble des capacités productives d'un individu [...], incluant ses aptitudes opératoires au sens le plus large : connaissances générales ou spécifiques, savoir-faire, expérience... » (Gazier, 1992, p. 193)⁴. Becker (1975), qui le premier conceptualisa cette approche, aborde l'investissement dans le capital humain comme n'importe quel autre type d'investissement : plus l'investissement (direct et indirect) dans l'acquisition des connaissances est important, plus les revenus tirés du travail seront élevés.

Dans les travaux s'inspirant de cette approche, le travail indépendant apparaît ainsi comme une manière intéressante de valoriser le capital humain, particulièrement s'il est important, parce qu'il procure un rendement de l'investissement plus élevé que l'emploi salarié. Dans plusieurs études (Rees et Shah, 1986 ; Carr, 1996 ; Evans et Leighton, 1989 ; Fuchs, 1982 ; Fairlie et Meyer, 2001 ; Kawaguchi, 2003), les variables de la scolarité, de l'expérience de travail et de l'âge sont associées, soit à une propension plus grande à s'établir comme travailleur indépendant, soit à de meilleurs revenus ou à un plus fort taux de succès, soit à une combinaison des caractéristiques précédentes. D'autres études ont donné

3. Les données sur la rémunération des professionnels atypiques par rapport à leur contrepartie typique varient selon les études : parfois supérieure (Kalleberg, 2003), parfois légèrement inférieure (Marler, Barringer et Milkovich, 2002).

4. La première et la plus importante de ses composantes est l'éducation, qui inclut non seulement la formation sanctionnée par des diplômes, mais aussi la formation acquise « sur le tas » et l'expérience professionnelle. Les deux autres sont la santé et la migration.

lieu à des résultats plus mitigés ou même contradictoires (Le, 1999) et, au total, l'expérience de travail apparaît comme une variable plus déterminante que la scolarité (voir les études recensées dans D'Amours, 2006a).

Par ailleurs, en raison de la mobilité et de la diversité des engagements qu'il suppose, le travail atypique est vu, en particulier chez les professionnels, comme un moyen de développer et d'accumuler ce même capital. Selon Marler, Barringer et Milkovich (2002), les travailleurs d'agence hautement qualifiés aux États-Unis apprécient leur statut notamment parce qu'ils trouveraient dans les emplois atypiques successifs une occasion de valoriser et de développer leur capital humain par l'accumulation, au fil des engagements, de nouvelles compétences transférables, ce qui les rend encore plus attirants pour les employeurs.

Selon cette logique, l'expérience découlant du fait de travailler pour plusieurs entreprises facilite l'accumulation de compétences spécifiques et transférables et augmente le pouvoir de marché et les gains potentiels des individus. L'accumulation de compétences peut être particulièrement favorable pour des individus formés dans certaines professions reconnues et codifiées, comme les comptables, les avocats ou les ingénieurs, pour qui les compétences générales peuvent être enrichies par l'expérience de travail pour des entreprises multiples (Tolbert, 1996) ou pour les travailleurs de métiers (Osterman, 1984) (Marler, Barringer et Milkovich, 2002, p. 430-431 ; traduction libre).

Les critiques adressées à la théorie du capital humain ont été nombreuses. D'une part, comme l'explique Gazier (1992), elle tente d'expliquer la formation des rémunérations par un principe unique. Or, s'il y a en général corrélation statistique entre niveau des salaires et durée de la formation ou de l'ancienneté, ces variables n'expliquent pourtant qu'une partie de la variance, d'autres éléments comme le type d'entreprise, la région ou la présence syndicale jouant un rôle important. D'autre part, elle repose sur un postulat d'homogénéité du marché du travail, et donc d'un rendement uniforme de l'investissement en capital humain, alors que ce rendement varie selon les périodes et les groupes d'individus (plus grand pour les cadres que pour les ouvriers, pour les hommes que pour les femmes et pour les travailleurs blancs que pour les noirs).

Appliquée au travail atypique ou indépendant, cette approche peut faire l'objet de critiques similaires.

Tout d'abord, elle fait l'impasse sur le fait que, pour un certain nombre de professionnels, l'adoption du statut d'indépendant ou de contractuel apparaît comme une option par défaut plutôt que comme un

choix destiné à valoriser leurs compétences. Au terme d'une étude menée auprès de 240 professionnels australiens qui, pour une bonne partie, sont passés d'un emploi typique à des emplois contractuels, McKeown (2005) conclut que même chez ces professionnels, l'entrée dans une forme atypique peut être le résultat de mises à pied ou d'absence d'options (facteurs *push*) aussi bien que de facteurs *pull* ou de « choix » (surtout chez les femmes) de conciliation entre travail et vie familiale. « En général, plutôt que d'appartenir à une élite privilégiée, le professionnel indépendant présente les mêmes indices de précarité que les autres formes de travail atypique » (McKeown, 2005, p. 292 ; traduction libre).

Elle tend ensuite à occulter la diversité des situations entre secteurs et professions, de même que les disparités entre hommes et femmes au sein d'un même secteur ou d'une même profession (Osnowitz, 2010 ; Storey, Salaman et Platman, 2005 ; Hoque et Kirkpatrick, 2003 ; Kay, 2002, 2005) et notamment le fait qu'une proportion importante de travailleurs indépendants se retrouve en situation de pauvreté, *en dépit* d'un niveau élevé de scolarité et d'expérience (Chaykowski, 2005)⁵. Ainsi, selon l'étude de Storey, Salaman et Platman (2005) sur les pigistes du secteur des médias au Royaume-Uni, le discours optimiste sur le pouvoir des travailleurs du savoir ou experts ne s'avère pas pour la majorité. Deux types de pigistes sont mieux traités : les chroniqueurs ou présentateurs-vedettes qui peuvent accroître la valeur marchande, le *branding* du média et les spécialistes dont les compétences sont rares et très recherchées. D'autres chercheurs estiment que bien que les professionnels atypiques s'en tirent mieux que les non-professionnels atypiques, le fait de détenir un statut atypique entraîne une marginalisation au sein du milieu de travail, quel que soit le type d'activité professionnelle, en particulier pour les femmes (Hoque et Kirkpatrick, 2003)⁶.

Finalement, si le statut professionnel a, de manière générale et relative, un effet positif sur la qualité des emplois, ce résultat n'est hypothétiquement pas attribuable uniquement au capital humain des professionnels, mais aussi à l'existence de régulations qui réservent

5. Les travaux de cet auteur ont mis en lumière le fait que, comparés à leur contrepartie salariée, les indépendants pauvres sont plus susceptibles de posséder un diplôme post-secondaire (près de la moitié en sont titulaires), de bénéficier d'une plus longue expérience professionnelle et de travailler à temps complet dans leur activité.

6. Ces auteurs traitent des formes salariées atypiques (emploi à temps partiel, emploi temporaire) et en mesurent l'influence sur trois dimensions particulières : la formation, la consultation et la participation dans le milieu de travail.

des segments de marché à certaines professions ou encore à la présence d'associations habilitant les travailleurs dans la négociation individuelle ou collective de leurs conditions de travail. Au terme de ses études révélant l'influence du statut professionnel, du type d'activité exercée, du secteur industriel et des caractéristiques de l'emploi (notamment la syndicalisation), Kalleberg conclut à l'existence de deux voies (non mutuellement exclusives) par lesquelles les travailleurs peuvent tirer parti des formes de travail atypique : un pouvoir individuel procuré par le fait de posséder des compétences élevées et transférables ou un pouvoir collectif procuré par l'appartenance à un syndicat ou à une association (Kalleberg, 2003, p. 163).

1.2. La structuration du marché du travail

Une autre famille d'approches a pris en quelque sorte le contrepied de la théorie du capital humain : plutôt que d'imputer la qualité des emplois aux caractéristiques individuelles des travailleurs, et notamment à leur niveau de scolarité, elle l'attribue à leur position sur des marchés du travail dont la structuration par des institutions, des employeurs (ou dans le cas des travailleurs indépendants, des donneurs d'ouvrage) et des réseaux préexiste au travailleur. Comme le souligne Wharton (1994, p. 195), les théories du dualisme et de la segmentation (et, dans leur sillage, d'autres dont nous traitons dans cette section) ont marqué le passage d'une analyse des *caractéristiques* des travailleurs à une analyse de leurs *positions* dans l'économie (nos soulignés).

1.2.1. DUALISME ET SEGMENTATION

Après Kerr (1954), Doeringer et Piore (1971) ont été parmi les premiers à rompre avec une vision homogène du marché du travail en théorisant, à l'échelle de l'entreprise, l'opposition entre un marché interne et un marché externe. Dans le marché interne, l'allocation de travail et sa rémunération sont déterminées par des règles administratives et des coutumes ayant pour effet de protéger les travailleurs de la concurrence du marché externe. Cette institution qu'est le marché interne est associée à de bonnes conditions d'emploi (sécurité, rémunération, protection sociale et formation) même en l'absence d'un niveau élevé de scolarité, l'accès aux emplois les mieux rémunérés étant davantage tributaire de l'ancienneté du travailleur au sein de la même entreprise que de sa formation formelle.

Selon Doeringer et Piore, trois facteurs majeurs contribuent à expliquer la formation des marchés internes du travail : la spécificité des compétences, la formation sur le tas et les règles et coutumes. Les compétences spécifiques sont celles qui peuvent être mises à profit dans une seule entreprise (elles ont pour corollaire la technologie propre à cette entreprise), par opposition aux compétences générales qui, elles, peuvent être transférées d'une entreprise à l'autre. Selon ces auteurs, pour développer ces compétences spécifiques à leur entreprise, les employeurs sont incités à investir dans la formation « maison » (« sur le tas ») de leurs travailleurs, puis, pour en capturer le bénéfice, ils sont amenés à stabiliser l'emploi et à réduire le taux de roulement, en fidélisant les travailleurs qu'ils ont formés⁷, notamment par une rémunération croissant en fonction de l'ancienneté et par l'instauration de régimes de retraite qui constituent une forme de rémunération différée.

1.2.2. LA PROFESSION COMME UNE VARIÉTÉ PARTICULIÈRE DE MARCHÉ INTERNE

Le marché interne peut être constitué à l'échelle de l'entreprise, mais aussi à l'échelle d'un métier ou d'une communauté professionnelle. Cette perspective déjà présente chez Doeringer et Piore a trouvé écho dans certains courants en sociologie des professions, qui ont théorisé la professionnalisation comme effort de construction de marchés du travail protégeant une main-d'œuvre qualifiée contre la concurrence extérieure et ayant pour effet d'augmenter le pouvoir de marché des professionnels, quel que soit leur statut (Freidson, 1986, 1994). Dans cette approche, la qualité des emplois détenus par des professionnels⁸, salariés ou indépendants, serait tributaire de phénomènes plus généraux de marchés fermés ou protégés. Dans tous les cas, résume Paradeise (1988), il s'agit de la construction par les acteurs de règles restreignant l'accès au marché et établissant les modalités de circulation en son sein, basées sur la reconnaissance de compétences spécifiques et non substituables. Il y a cependant une différence : dans le cas des marchés internes propres aux firmes, les compétences sont spécifiques à l'entreprise, alors que dans

7. D'autres écoles de pensée ont expliqué autrement la formation des marchés internes, par la maximisation de la productivité pour certains et par le contrôle des travailleurs pour d'autres (Tremblay, 1997).

8. Il est ici surtout question des professions libérales.

celui des marchés internes basés sur le métier ou la profession, elles sont spécifiques au métier ou à la profession et transférables d'une entreprise à l'autre.

1.2.3. DU MARCHÉ INTERNE À LA SEGMENTATION

Dérivées de la thèse des marchés internes, les théories du dualisme et de la segmentation ont étendu à l'échelle du marché du travail cette opposition entre marchés internes et marchés externes, postulant une division entre un marché primaire (somme de tous les marchés internes) et un marché secondaire (somme de tous les marchés externes). Le premier est associé à de bonnes conditions de travail et de rémunération, alors que le second est caractérisé par les conditions inverses (faibles salaires, statuts atypiques, peu de sécurité d'emploi et de possibilité de carrière, relations entre patrons et subordonnés interpersonnelles et non médiatisées par des règles) (Doeringer et Piore, préface à l'édition de 1985). Certains auteurs ont complexifié la proposition initiale – au lieu de la perspective duale, Osterman (1984) parle de trois puis de quatre segments –, mais ils ont en commun la perspective selon laquelle la qualité des conditions de travail est tributaire du segment de marché plutôt que du capital humain des travailleurs (Peck, 1996)⁹, certains groupes sociodémographiques (femmes, jeunes, immigrants) étant canalisés vers le segment secondaire.

1.2.4. DE LA FIRME FLEXIBLE À LA DIVERSITÉ DES MARCHÉS EXTERNES

Dans le modèle popularisé par Atkinson (1984), l'entreprise flexible est divisée entre un centre ou noyau dur (*core*) et divers anneaux périphériques. Les travailleurs du noyau dur constituent une main-d'œuvre interne primaire : sans posséder nécessairement les compétences les plus élevées, ces salariés typiques détiennent les compétences les plus pertinentes pour réaliser les activités clés de l'entreprise et celle-ci est fortement incitée à développer avec eux des relations de long terme. Un premier cercle périphérique est constitué de travailleurs atypiques embauchés directement par l'entreprise (temps partiel, contrats de courte

9. «*The mechanisms of job creation in the dualist model are treated as largely independent of the quality of the work force as measured in terms of education and skills. Certainly, the process of job creation is aided by the existence of a well-trained work force, but the degree of interdependence between the two is held by dualists to be grossly overstated by human capital theory*» (Peck, 1996, p. 54).

durée, partage d'emploi, stages), alors qu'un deuxième cercle périphérique regroupe une main-d'œuvre externe à l'entreprise (travailleurs d'agences de placement, travailleurs indépendants, sous-traitants). Selon le modèle, les travailleurs des deux cercles périphériques accomplissent les fonctions secondaires de l'entreprise et servent un objectif de flexibilité numérique.

La contribution d'Atkinson a fait l'objet de nombreuses critiques, notamment en raison de son simplisme, de sa tendance à généraliser à partir d'un nombre limité de cas et de son caractère à la fois descriptif, prescriptif et prédictif (Pollert, 1988). Du point de vue qui nous intéresse, elle pose au moins deux types de problèmes. D'une part, ce ne sont plus seulement les fonctions secondaires, mais parfois l'activité centrale de l'entreprise qui est externalisée. À titre d'exemple, dans le cas des assurances étudié par Muehlberger et Bertolini (2008) comme dans celui des journalistes pigistes ayant fait l'objet de nos travaux (D'Amours, 2006b), les entreprises ont recours à une main-d'œuvre externe, qu'il s'agisse de travailleurs indépendants ou de travailleurs d'agence, pour la réalisation de leurs activités principales. D'autre part, comme l'ont conceptualisé Hakim (1988) et Kalleberg (2003), ce marché externe n'est pas homogène et il ne saurait en aucun cas être assimilé à un marché secondaire, caractérisé par de mauvaises conditions de travail et de rémunération.

Reprenant un modèle initialement développé par Loveridge et Mok (1979), Hakim (1988) divise le marché externe en deux segments, primaire et secondaire, selon les compétences des travailleurs qui les occupent. Le marché externe primaire implique un travail professionnel ou de métier qualifié mettant à profit des compétences propres au métier ou à la profession, alors que sur le marché externe secondaire s'exercent des compétences facilement apprises ou auxquelles les entreprises accordent peu de valeur en raison de leur grande disponibilité. Dans une perspective similaire, Kalleberg (2003) recoupe la distinction centre/périphérie avec le niveau et le type de compétences détenues par les travailleurs. Les travailleurs hautement qualifiés se retrouvent tant au centre qu'en périphérie des entreprises : ceux du centre possèdent des compétences spécifiques à l'entreprise dans laquelle ils occupent des emplois typiques et disposent d'un degré important d'autonomie, alors que ceux de la périphérie détiennent des compétences spécifiques au métier ou à la profession et transférables d'une entreprise à l'autre, ce qui leur procure une grande sécurité et une grande mobilité à l'échelle sectorielle, hypothétiquement associées à des niveaux élevés de rémunération.

1.2.5. MARCHÉ INTERNE, MARCHÉ EXTERNE, MARCHÉ PROFESSIONNEL

Chacune à leur manière et sous des appellations différentes, les typologies conçues par Freidson (1994), Beffa, Boyer et Touffut (1999) et Marbach (1999) proposent qu'à l'échelle du marché du travail, il n'y aurait plus deux, mais trois modèles idéal-typiques de travail dans et hors organisation : le marché secondaire externe, le marché primaire interne et le marché professionnel transversal aux firmes. Menger (2003), qui compare ces trois contributions, fait observer que chacun de ces modèles est associé à des types de compétences (standardisées et transférables dans le marché secondaire externe, élevées et spécifiques à la firme dans le marché primaire interne, élevées, transférables et très recherchées dans le marché professionnel) et à des formes de concurrence (par les prix dans le marché secondaire externe, par la conformité à des standards dans le marché primaire interne, arbitrée par le supérieur ou par la virtuosité et la qualité dans le marché professionnel). Il soutient que le troisième modèle, caractérisé par l'organisation et la défense des compétences (lié au monopole pour la livraison de certains services) et la régulation formelle et informelle par les réseaux professionnels, devient la nouvelle norme organisationnelle¹⁰.

1.2.6. COMPRENDRE LA DIVERSITÉ DES MARCHÉS DU TRAVAIL PROFESSIONNELS

Bien qu'elles s'inspirent de postulats différents et s'inscrivent dans des traditions opposées, les approches dérivées de la segmentation du marché du travail conduisent, eu égard à notre objet, au même résultat problématique que celles du capital humain, celui d'inclure tous les professionnels indépendants dans le même segment favorisé, en raison de leurs compétences élevées et transférables qui leur confèreraient un pouvoir de négociation considérable. On pourrait leur faire le même reproche qu'à la théorie du capital humain, à savoir d'être peu utiles pour appréhender la diversité au sein du groupe des professionnels. En effet, parfois en des termes différents, les approches dérivées de la segmentation aboutissent à la même dichotomie que celles dérivées du capital humain : les indépendants qualifiés, dont les professionnels,

10. Leicht et Fennell (1997) développent la même intuition, à savoir que les caractéristiques du modèle professionnel (autonomie, imputabilité) sont reprises de plus en plus largement dans les milieux de travail. La proposition sert aussi de fil conducteur aux travaux de Barley et Kunda (2004), qui s'intéressent à la profession comme troisième principe d'organisation, à côté du marché et de l'organisation.

exercent une mobilité choisie, sont réellement autonomes et vendent leurs compétences à fort prix, au contraire des indépendants faiblement qualifiés, qui possèdent les caractéristiques inverses.

Comment alors peut-on comprendre la diversité des marchés du travail professionnels? Un ensemble de contributions l'ont attribuée aux formes productives dans lesquelles s'inscrivent les travailleurs indépendants, et en particulier au cadre institutionnel de régulation des marchés du travail et de la protection sociale, à la nature de leur clientèle, au type de relation, ponctuelle ou récurrente, qu'ils entretiennent avec elle, aux objectifs de flexibilité recherchés par les donneurs d'ouvrage lorsqu'ils font appel à une main-d'œuvre externe, et finalement au rôle joué par les réseaux.

L'influence du cadre institutionnel

L'une des distinctions importantes entre les marchés professionnels du travail concerne leur plus ou moins grand degré de fermeture. En contrepartie de règles visant à protéger le public, certaines professions (essentiellement les professions libérales) ont créé des marchés du travail dits « fermés », qui leur réservent le monopole de la livraison de certains biens ou services. Les règles destinées à assurer la protection du public, essentiellement les normes relatives à l'entrée et à l'exercice de la profession, ainsi qu'à la surveillance de la qualité des services dispensés par les membres, ont aussi des répercussions positives sur les conditions de travail. Elles ont par exemple pour effet de limiter à la fois le nombre de producteurs et la concurrence entre eux et de réduire tant le risque de désuétude des connaissances que celui de poursuite pour faute professionnelle. Par opposition, les marchés ouverts n'édicte pas de barrière à l'entrée, notamment en matière de formation à suivre ou de diplôme à posséder, si bien que chacun est libre d'y pénétrer, mais ils n'ont pas non plus le caractère protecteur et habilitant des marchés fermés.

De manière similaire, à l'échelle nationale cette fois, les modèles d'État de bien-être (Esping-Andersen, 1990) et notamment le plus ou moins grand degré de protection sociale qu'ils confèrent aux travailleurs indépendants, peuvent avoir un effet sur la qualité des emplois et sur la sécurité des carrières : dans le modèle libéral nord-américain, ils sont renvoyés à leurs propres ressources, tandis que dans plusieurs pays européens, ils sont couverts par des régimes mutualisés, toutefois moins avantageux que ceux dont bénéficient les salariés (Dagenais, 1998 ;

Ruta, 2003). Tant le degré d'ouverture ou de fermeture des marchés du travail que le degré relatif de protection par les régimes mutualisés de protection sociale sont tributaires d'arrangements institutionnels qui, comme l'ont notamment mis en évidence les analyses de Jackson (2006), de McManus (2000), de Meager (1994) et de Notebaert (2006), ont des répercussions sur la qualité des conditions associées aux emplois atypiques, et notamment au travail indépendant. En particulier, les travaux de Meager et de McManus ont révélé que les marchés du travail faiblement régulés, comme celui des États-Unis, donnent lieu à une plus grande polarisation de revenus, mais aussi à une plus grande instabilité des emplois indépendants. À l'opposé, ceux qui instaurent des barrières à l'entrée (notamment par l'exigence de certification) et des conditions plus restrictives pour l'accès au crédit, couplé à des régimes de bien-être où les indépendants bénéficient de la protection sociale (cas de l'Allemagne), se traduisent par des situations de travail indépendant beaucoup plus stables, même en l'absence de revenus élevés, et par la quasi-absence d'emplois indépendants de piètre qualité.

La nature de la clientèle

Dans un article de 1997, Leicht et Fennell formulaient une intuition intéressante voulant que la diversification des formes de mobilisation du travail professionnel (notamment le développement du salariat, mais aussi les objectifs des organisations employeuses) influence le contenu et les caractéristiques du travail : notamment l'autonomie, la mobilité (elle-même un révélateur de la segmentation) et l'évaluation du travail, de laquelle, peut-on déduire, dépend sa rémunération (Leicht et Fennell, 1997, p. 220). Donnant chair à cette intuition, des recherches récentes ont mis en évidence le fait que la nature de la clientèle et, quand il s'agit d'entreprises, leurs motifs pour recourir à une main-d'œuvre externe plutôt qu'interne, ont une influence sur les conditions d'exercice du travail indépendant.

Comparant les traducteurs indépendants aux journalistes pigistes étudiés par Stanworth et Stanworth au Royaume-Uni, Fraser et Gold (2001) constatent que les premiers s'en tirent mieux que les seconds. Ils attribuent cette différence au nombre de clients (les traducteurs ont en moyenne un plus grand nombre de clients à faible volume, qu'ils peuvent remplacer au besoin, alors que les journalistes sont souvent dépendants d'un ou deux clients incontournables), à la plus grande demande de

travail en traduction ainsi qu'au fait que cette demande concerne des produits différenciés, du point de vue notamment de la spécialité et de la qualité. Accessoirement, ils invoquent aussi l'effet sur l'élasticité de la demande de l'obligation de posséder un diplôme universitaire, exigée pour les premiers, mais pas pour les seconds. Ces auteurs ne trouvent pas de différence significative des caractéristiques de l'emploi selon le genre et l'âge des traducteurs. Ils concluent que «les caractéristiques du marché du travail sont un facteur explicatif clé des différences de conditions de travail entre divers groupes de travailleurs *portfolio*» (Fraser et Gold, 2001, p. 679 ; traduction libre).

Dans une enquête par sondage réalisée auprès d'un échantillon de travailleurs indépendants québécois, D'Amours et Crespo (2004) ont démontré que les dimensions du statut professionnel et du contrôle sur le travail étaient en grande partie indépendantes l'une de l'autre. Ainsi, la capacité de contrôler les divers paramètres de l'activité de travail (mandat, budget, délais, méthodes et outils, tarifs et autres modalités contractuelles) est, de manière centrale, tributaire du nombre et du type de clients, le statut professionnel jouant tout de même un rôle, mais de manière secondaire. Ainsi, les indépendants qualifiés desservant une clientèle abondante jouissent d'une grande autonomie dans leur travail, alors que ceux qui travaillent pour un petit nombre de clients entreprises voient d'importants pans de la prestation de travail être déterminés par ces clients. À l'opposé, certains indépendants faiblement qualifiés, mais desservant un grand nombre de clients, disposent d'importantes marges d'autonomie, supérieures à celles qu'ils pourraient exercer dans un emploi salarié comparable.

D'Amours (2006a) suggère en outre que le plus ou moins grand degré de contrôle sur le travail n'est pas lié uniquement au nombre de clients ni au statut professionnel du producteur, mais à la compétence respective du client et du producteur à l'égard du produit.

Règle générale, si les compétences requises par la réalisation du produit sont détenues exclusivement par le producteur, que celui-ci soit professionnel ou non, son contrôle sur le travail sera plus important que si ces compétences sont aussi détenues par le client ou, dans le cas des entreprises, par les salariés de ce client. Ce contrôle associé à la compétence détenue uniquement par le producteur, et qui n'est d'ailleurs pas toujours reconnue formellement par un diplôme, permet au travailleur indépendant d'être véritablement autonome dans son travail. De surcroît, elle lui donne souvent le pouvoir de négocier d'autres éléments de la prestation, qu'il

s'agisse du niveau de la tarification, du volume de contrats ou de délais plus souples facilitant la conciliation entre travail et vie familiale (D'Amours, 2006a, p. 156).

Dans une recherche effectuée auprès de 118 travailleurs indépendants du secteur des technologies de l'information et des communications, Tremblay et Genin (2010) découvrent que leur autonomie stratégique (relative aux délais, aux résultats et aux ressources financières) ainsi que leur rémunération horaire varient selon le niveau de scolarité, favorisant les diplômés universitaires davantage que les techniciens. Toutefois, leur autonomie opérationnelle (relative aux congés, au choix des équipements et outils, aux procédés et techniques ainsi qu'au lieu de travail) est tributaire de la taille des entreprises et du type de contrat. Par ailleurs, la majorité d'entre eux sont contraints de travailler chez le client, alors même qu'ils expriment une forte demande pour le télétravail. Les auteures concluent que, même experts, ces travailleurs indépendants présentent des caractéristiques les apparentant davantage à des travailleurs hybrides (entre salariat et indépendance) qu'à de purs travailleurs *portfolio*.

Les motifs d'externalisation des entreprises

Le recours à une main-d'œuvre externe peut correspondre à divers objectifs de la part des entreprises. Selon Abraham et Taylor (2001), les motifs les plus répandus sont la réduction des coûts (le recours à la main-d'œuvre externe est discontinu), l'adaptation à la volatilité de la demande (la main-d'œuvre externe protège la main-d'œuvre interne des fluctuations de la demande) et le report de certaines tâches non centrales à des entités sous-traitantes dont c'est la spécialité. Dans ce dernier cas, les tâches faisant l'objet de l'externalisation ne requièrent pas nécessairement des compétences élevées ; il peut s'agir par exemple de l'entretien ou de la sécurité. Par ailleurs, contrairement au postulat d'Atkinson, les entreprises peuvent aussi sous-traiter leurs activités centrales. Certains auteurs ont émis puis vérifié l'hypothèse que les motifs pour lesquels les entreprises ont recours à une main-d'œuvre externe se répercutent dans les conditions de travail qu'elles offrent à ces travailleurs.

En reprenant et en adaptant la théorie des systèmes d'emploi d'Osterman, Lautsch (2002) a étudié les conditions de travail associées à quatre groupes de travailleurs temporaires placés par des agences, en termes de définitions de tâches, de règles salariales, de mobilité, etc. Ses résultats appuient son hypothèse centrale voulant que les forces internes

des firmes, notamment leurs stratégies relatives à la flexibilité, se traduisent par des emplois atypiques possédant des caractéristiques différentes et produisant des résultats différents. Ainsi, lorsque les gestionnaires font appel à une main-d'œuvre temporaire dans le but de réduire les coûts, les salariés concernés risquent d'être relégués à des tâches périphériques, associées à des conditions de travail inférieures à celles des salariés typiques. Au contraire, si l'objectif poursuivi est de répondre à une demande de pointe ou de développer de nouveaux produits dans un court laps de temps (que l'auteur désigne comme un objectif de flexibilité, par opposition à un objectif de réduction des coûts), les salariés temporaires risquent de se voir confier les mêmes tâches que les employés réguliers, et donc de bénéficier de conditions plus semblables aux leurs.

De manière similaire, Lepak et Snell (1999) opposent deux modèles d'externalisation. Le premier concerne des compétences génériques (peu spécialisées) et ne contribue pas à la valeur ajoutée de l'entreprise (selon une logique de sous-traitance, qui correspond à la logique de réduction des coûts chez Lautsch). L'autre concerne des compétences spécialisées, mais ne contribue pas beaucoup non plus à la valeur ajoutée de l'entreprise (selon une logique de partenariat ou d'alliance, qui correspond à la logique de flexibilité chez Lautsch); on donne ici l'exemple d'un avocat dont les compétences élevées ne justifient pas la création d'un poste dans une PME. La première stratégie implique une main-d'œuvre faiblement qualifiée et la seconde, une main-d'œuvre hautement qualifiée. De manière intéressante, les auteurs affirment que les entreprises peuvent être amenées à développer avec ce dernier type de main-d'œuvre des formes d'emploi qui hybrident internalisation et externalisation.

Les travaux de Stanworth et Stanworth (1997) sur le marché de l'édition au Royaume-Uni illustrent la détérioration des conditions associées au travail à la pige, à mesure que son usage s'est répandu, mais surtout que les motifs des entreprises pour y avoir recours ont changé. Le recours à des pigistes existe depuis longtemps dans cette industrie, mais il s'exerçait auparavant à petite échelle et pour des motifs de spécialité, d'absorption du surplus de travail dans les périodes de pointe et d'accommodement des besoins des employés, très souvent des femmes. Le principal résultat de l'étude veut qu'en contexte de concurrence accrue et de pression à la baisse sur les prix, le recours aux pigistes ait beaucoup augmenté depuis les années 1980 et surtout, que les motifs des employeurs aient changé. La réduction de coûts figure aujourd'hui

au premier rang de ces motifs, suivie par la réponse aux besoins dans les périodes de pointe, alors que les motifs de spécialité et de prise en compte des préférences des employés sont devenus très minoritaires. La piètre qualité des conditions de travail permet aux donneurs d'ouvrage de «bénéficier des compétences du marché primaire au prix du marché secondaire», selon l'expression de Rubery et Wilkinson, reprise par les auteurs.

L'étude ethnographique de Barley et Kunda (2004) documente l'effet des «rôles» joués par les consultants (qu'ils soient travailleurs indépendants ou salariés temporaires d'agences de placement) dans les entreprises de nouvelles technologies aux États-Unis. Ces rôles sont construits par l'interaction entre l'expertise du consultant et les motivations de l'entreprise cliente – il peut s'agir pour elle d'acquérir des compétences spécialisées, dont elle a besoin maintenant et pour une courte période de temps ou au contraire de voir transférer aux employés permanents des compétences centrales à sa mission – et se traduisent par des degrés différenciés d'autonomie, de responsabilité et d'autorité. Ainsi, le rôle de développeur-designer, tout comme celui d'expert, d'analyste et de spécialiste de la résolution de problèmes, procure davantage d'autonomie, de responsabilité et d'autorité que celui de consultant affecté à la maintenance des systèmes. Ce dernier rôle sollicite peu les compétences du professionnel et permet peu de les développer; il est perçu comme routinier et peu intéressant, bien qu'il puisse être rémunérateur en raison du volume de prestations. Cette notion de «rôle» présente un recouplement important avec les motifs pour lesquels les donneurs d'ouvrage font appel à des indépendants, à la différence que dans le cas des entreprises de nouvelles technologies, ces rôles semblent coconstruits plutôt qu'imposés.

Le rôle de la récurrence des liens

Si la littérature sur la segmentation nous éclaire sur l'influence positive, en termes de qualité d'emploi, d'exercer dans un marché protégé, comme c'est le cas des professions libérales, elle ne nous renseigne pas sur la manière dont les professionnels y évoluent une fois qu'ils y ont été admis, ni sur les moyens d'y générer un volume suffisant de contrats et un niveau de rémunération satisfaisant; en outre, elle ne nous donne aucune indication pour comprendre les marchés professionnels non protégés. C'est ici que la littérature sur la récurrence des liens (traitée

dans cette section) et sur les réseaux (traitée dans la section suivante) peut être d'un grand secours. Ces mécanismes sociaux qui interviennent comme régulateurs des marchés du travail externes, qu'ils soient ouverts ou fermés, sont importants à la fois pour les clients, que ceux-ci soient des entreprises ou des individus, et pour les professionnels, quoique pour des motifs différents.

Du point de vue de l'entreprise cliente, le choix de faire effectuer certaines tâches par une main-d'œuvre externe comporte des gains potentiels, mais également des risques. En effet, l'externalisation réduit le contrôle sur le travailleur et partant, sur la qualité du produit généré par l'activité de travail. Par ailleurs, elle diminue potentiellement l'engagement et la loyauté que l'employeur obtenait en contrepartie de la stabilité d'emploi dans les emplois typiques des marchés internes (Muehlberger et Bertolini, 2008, p. 455). On comprend que ces enjeux prennent une importance particulière quand ce sont les fonctions centrales de l'entreprise qui sont externalisées (comme c'est le cas dans les assurances et les services aux entreprises étudiés par ces auteurs), lorsque ces activités nécessitent un niveau de compétence de moyen à élevé (Muehlberger et Bertolini, 2008, p. 456) et qu'elles s'inscrivent dans une logique de production de qualité.

Une manière pour les entreprises de contrer la menace d'opportunisme tout en réduisant l'incertitude sur la qualité consiste à développer des liens récurrents avec les mêmes professionnels ou à vérifier leur réputation auprès d'intermédiaires, notamment des réseaux professionnels. Comme le souligne Baumann (2002, p. 31-32), une interaction fréquente entre professionnel et entreprise cliente permet de faire coïncider les attentes et les objectifs, en plus d'induire la coopération et l'apprentissage mutuel. Quant à la réputation attestée par une tierce partie, elle a pour effet de diminuer à la fois l'incertitude et le risque d'opportunisme. Même si ces deux mécanismes sont basés sur la confiance, ils fonctionnent de manière différente : dans la récurrence des liens, la confiance repose sur la relation passée, alors que dans les réseaux, la confiance (ou la réputation) repose sur l'expérience ou l'opinion d'une tierce partie.

L'étude de Baumann (2002) sur l'industrie de la production télévisuelle en Angleterre et en Allemagne révèle qu'en l'absence d'institutions caractéristiques des marchés du travail professionnels, comme l'apprentissage ou l'exigence de certification, la réduction de l'incertitude

sur les qualifications¹¹ est opérée par des mécanismes sociaux tels que la restriction d'accès (la limitation du nombre de partenaires et donc la récurrence des liens avec les mêmes partenaires) et la réputation attestée par des intermédiaires, souvent des collègues d'autres entreprises. La récurrence des liens avec des personnes connues est le mécanisme principalement utilisé, alors que l'attestation de la réputation intervient seulement quand les partenaires habituels ne sont pas disponibles et qu'il faut développer de nouveaux contacts¹². Il importe ici de remarquer, avec l'auteur, que s'il ne s'agissait pas de travailleurs qualifiés, les entreprises pourraient s'en remettre au marché du travail externe, où l'on retrouve les détenteurs de compétences facilement apprises ou existant en abondance sur le marché ; c'est bien parce que les firmes ont besoin de travailleurs qualifiés, mais dont elles n'assurent pas ou plus la formation dans un marché interne et pour lesquels il n'existe pas de dispositif institutionnel de validation des qualifications, qu'elles ont recours à ces mécanismes.

Une interaction fréquente génère également des bénéfices pour les travailleurs. Ainsi, dans le secteur de l'édition au Royaume-Uni, les pigistes récurrents obtiennent un plus important volume de contrats et une meilleure rémunération que les pigistes occasionnels, mais sont dépourvus de la protection sociale à laquelle ils avaient accès lorsqu'ils étaient salariés (Stanworth et Stanworth, 1997).

Analysant les relations d'emploi des intermittents du spectacle en France, Pilmis (2007) démontre la coexistence de deux régimes de relations, l'un caractérisé par une succession ou un cumul de relations ponctuelles, l'autre généré par des relations de longue durée avec un noyau dur d'employeurs, qui fournissent l'essentiel du volume de travail, des contrats et de la rémunération. Ce deuxième régime de relations, qui rompt avec la représentation de relations individualisées et impersonnelles, introduit de la stabilité dans la carrière du comédien et facilite son maintien sur le marché du travail, tout en jouant un rôle clé dans l'accumulation des heures de travail assurant l'admissibilité aux prestations d'assurance-chômage. Ces résultats viennent appuyer ceux de

11. Ce terme est entendu au sens large et inclut les caractéristiques personnelles (Baumann, 2002, p. 36).

12. Blair (2001) en était arrivée à semblable constat au terme de son étude sur l'industrie cinématographique britannique, où se constituent des groupes de travail semi-permanents, ayant pour effet de réduire l'incertitude tant pour les travailleurs que pour les gestionnaires de projets.

Menger (1994, 1997), qui démontre que la récurrence de liens avec un nombre limité d'employeurs (huit en moyenne) fournit les revenus les plus élevés, tout en ouvrant l'accès aux droits à l'assurance-chômage et aux assurances sociales.

Finalement, les travaux de Gold et Fraser (2002) sur les traducteurs font émerger la récurrence de liens comme un marqueur de qualité, qui témoigne du passage de contrats transactionnels, basés sur le calcul, à des contrats relationnels, fondés sur la confiance et la loyauté. Ce deuxième type de contrat serait associé à une capacité accrue du professionnel d'exercer un contrôle sur ses conditions de travail.

Au fur et à mesure que les traducteurs deviennent des travailleurs *portfolio* prospères, ils ont tendance à délaisser les contrats transactionnels à court terme au profit de contrats relationnels [NDLR : à plus long terme] avec leurs clients (Rousseau, 1990). Dans les contrats transactionnels, un service est échangé contre des honoraires, une opération strictement réciproque et calculée. Dans les contrats relationnels, en revanche, la réciprocité est plus générale et probablement inégale ; elle est également régie par des liens affectifs qui se développent au fil du temps (Herriot et Pemberton, 1996). Une relation de long terme avec le client est valorisée, car elle agit comme un marqueur de qualités professionnelles [...] Cette transition des contrats transactionnels aux contrats relationnels témoigne de la capacité [du traducteur] à créer une niche et à contrôler de manière croissante ses conditions de travail (Gold et Fraser, 2002, p. 591-592 ; traduction libre).

Le rôle des réseaux

S'appuyant sur les travaux fondateurs de Granovetter (1985), Powell (1990) récuse la représentation selon laquelle les formes d'organisation pourraient être situées sur un continuum allant du marché (régulé par les prix) à l'entreprise (régulée par la hiérarchie), et voit dans le réseau une forme particulière¹³ et un modèle viable d'organisation économique. Alors que le marché évoque des relations ponctuelles dont on cherche à tirer le meilleur profit dans l'immédiat, le réseau est caractérisé par la complémentarité, les relations à long terme, la réciprocité. Selon cet

13. « *When the items exchanged between buyers and sellers possess qualities that are not easily measured, and the relations are so long-term and recurrent that it is difficult to speak of the parties as separate entities, can we still regard this as a market exchange? When the entangling of obligation and reputation reaches a point that the actions of the parties are interdependent, but there is no common ownership or legal framework, do we not need a new conceptual tool kit to describe and analyze this relationship?* » (Powell, 1990, p. 301).

auteur, certaines conditions sont propices à la coordination par les réseaux, par opposition à la coordination par le prix ou par la hiérarchie : la difficulté de mesurer la qualité de ce qui s'échange, les activités qui nécessitent des compétences spécialisées (intellectuelles ou de métier) et non aisément substituables, la nécessité de s'adapter rapidement au changement, la confiance basée sur la réputation et des antécédents communs (ethnie, nationalité, idéologie ou profession).

De nombreuses contributions, notamment celles de Karpik (1989), Menger (1997, 2002, 2011), Paradeise, Charby et Vourc'h (1998), Benner (2002), Barley et Kunda (2004) et Ollivier (2011) ont mis en évidence l'importance pour les travailleurs atypiques d'être présents dans les réseaux, de la composition de ces réseaux et de la réputation qui y circule, et notamment leurs effets sur le volume de travail et sur la rémunération, ces deux éléments étant souvent liés. Plus un professionnel est coté dans les réseaux, plus il reçoit d'offres de travail, plus il peut choisir celles qui lui conviennent et, toutes choses demeurant égales par ailleurs, plus il peut y négocier ses conditions d'exercice, notamment sa rémunération.

Dans ses analyses de la profession avocate en France, Karpik (1989) a étudié le rôle joué par deux types de réseaux, les réseaux-échange, par l'intermédiaire desquels l'avocat trouve l'essentiel de sa clientèle (surtout lorsqu'il s'agit de particuliers) et les réseaux-producteurs, dans lesquels circule l'information concernant les honoraires adéquats à une certaine position au sein de la profession. Dans ce cas comme dans d'autres, l'origine de la confiance est l'asymétrie de relation et de pouvoir : en l'absence d'information publique ou de système de classement qui permettrait de hiérarchiser les prix et les compétences, la qualité du service rendu par l'avocat échappe largement à l'évaluation par le client. Dans ce cas, la confiance se construit de deux manières, par la régulation de l'Ordre professionnel et par le travail des réseaux qui font circuler les réputations et contribuent à créer des normes informelles concernant les honoraires typiques¹⁴.

14. «C'est au sein des réseaux, et d'autant plus que ceux-ci couvrent un domaine de droit spécifique, que la tendance à l'égalisation des prix (à conditions égales) s'affirme comme une norme régulatrice de l'action qui limite la variabilité individuelle des honoraires tout en préservant les marges d'interprétation et d'action personnelles» (Karpik, 1989, p. 197).

Les travaux de Menger (1997, 2002, 2011) sur les professions artistiques ont par ailleurs mis en évidence l'importance des réseaux pour la circulation des informations, concernant non seulement les possibilités d'emplois, mais aussi et surtout les réputations individuelles, principe dominant la constitution des équipes par appariement de réputations comparables et principal facteur explicatif des différences de réussite au sein des marchés artistiques.

L'existence des réseaux apporte des éléments de stabilité qui sont la nécessaire contrepartie de la recherche permanente de flexibilité fonctionnelle propre à ce secteur du marché du travail artistique : elle facilite les recrutements par cooptation et l'identification des compétences et des talents sur la base des réputations individuelles puisque le système d'emploi, fondé essentiellement sur des contrats de brève durée, interdit de recourir aux procédures trop lentes et trop coûteuses de prospection et de sélection habituellement pratiquées sur le marché du travail qualifié (Menger, 1997, p. 224).

Si les réseaux sont cruciaux pour les professionnels, qui y trouvent de l'information relative aux contrats et aux possibilités de carrière, des occasions de parfaire leurs compétences et des solidarités informelles qui leur permettent de briser l'isolement et de prendre des congés ou des vacances sans pour autant cesser de servir le client (D'Amours, 2009d), ils apparaissent aussi cruciaux pour les acheteurs de travail qui, comme nous l'avons vu, les utilisent pour connaître la réputation des travailleurs eu égard à la fiabilité et à la qualité de leur travail (Baumann, 2002 ; Muehlberger et Bertolini, 2008). « Ainsi, ces réseaux aident l'employeur à garantir simultanément la flexibilité et la loyauté. En conséquence, les employeurs appliquent au marché externe la stratégie du marché interne, par l'intermédiaire de réseaux faisant circuler des informations qualitatives et personnalisées » (Muehlberger et Bertolini, 2008, p. 463 ; traduction libre). Sans entrer en détail dans la littérature portant sur la nature des liens qui composent ces réseaux, certains auteurs mentionnent l'effet différencié de réseaux composés uniquement de travailleurs par rapport à ceux où les employeurs sont aussi présents et dont ils constituent les points nodaux (Muehlberger et Bertolini, 2008).

Par ailleurs, la contribution d'Ollivier (2011) attire l'attention sur le fait que le capital social qui se crée dans les réseaux n'est pas un bien accumulable indifféremment de sa nature. Ses travaux sur le capital social des architectes d'intérieur l'amènent à conclure que les projets qui se construisent grâce à ces liens inscrivent l'architecte dans une niche de clientèle spécifique, un peu comme les rôles dans lesquels

tendent à se spécialiser les consultants étudiés par Barley et Kunda. Or, si l'engagement dans un segment de marché comporte des avantages pour le professionnel (gain d'expertise, de réputation, d'efficacité et donc de rentabilité), il entraîne aussi son lot d'inconvénients (difficulté à se diversifier, risque de perte de réseau) : « L'action du capital social sur les carrières des architectes d'intérieur peut alors avoir deux effets délétères : l'enfermement sur un type de travail particulier qui limite l'aspect créatif de l'activité, et le risque économique encouru en cas de perte de son réseau de clientèle » (Ollivier, 2011, p. 70).

Finalement, si les réseaux sont porteurs de réciprocité et de coopération, ils n'excluent pas le pouvoir et la domination. Castells (1999), qui propose le paradigme d'une société des flux (*flows*), insiste tant sur l'effet structurant des réseaux que sur l'asymétrie de positions et de pouvoir en leur sein¹⁵. Le potentiel conflictuel des réseaux prend sa source dans des rapports de force, des relations de contrôle et de hiérarchie, des pratiques d'inclusion et d'exclusion. Powell (1990, p. 305) rappelle que les réseaux comportent des aspects de dépendance et de particularisme, évoquant les barrières souvent informelles qui en restreignent l'accès aux nouveaux venus, ainsi que la perte d'indépendance induite par la dynamique de coopération. De nos propres travaux émerge une figure paradoxale des réseaux : source de stabilité dans un univers de travail par définition instable, ils peuvent toutefois devenir une menace si la réputation qui y circule est celle d'un travailleur qui connaît des difficultés personnelles ou professionnelles ou qui n'est pas entièrement disponible pour le travail, pour cause de maladie ou de maternité par exemple (D'Amours, 2009d).

15. « *Networks organize the positions of actors, organizations, and institutions in societies and economies. Social relevance of any social unit is thus conditioned by its presence or absence in specific networks. [...] Because networks shape in an uneven way societies, segments of society, social groups, and individuals, the most fundamental social distinction refers to the position in a given network. Examples of such logic are the positions of countries or regions in the world economy [some areas being structurally irrelevant and including their populations in their irrelevance; other areas being nodal] and the position of individuals of different educational levels in the new organizational structure [information holders and generators of knowledge are critical to the organization, while information-processing executives are periodically displaced by automation]* » (Castells, 1999, p. 57-58).

1.3. La nature du produit

Inspiré par l'économie des conventions, un troisième sous-ensemble de travaux a pris pour objet d'étude la nature des produits issus de l'activité de travail et son influence sur l'organisation de la production, ainsi que sur le statut et la rémunération du travail. Comme le rappellent Musselin et Paradeise (2002), la notion de qualité a d'abord été développée dans le cadre des marchés du travail (qualification des personnes et des postes de travail) puis étendue, dans les années 1980, aux marchés de produits. Cette approche rompt avec la représentation d'un marché unique régulé par les prix et prend pour postulat la diversité des qualités de produits. Plusieurs travaux ont été inspirants à cet égard, notamment ceux de Eymard-Duvernay (1987) sur les modèles d'entreprises et ceux de Salais et Storper (1993) sur les mondes de production, dont la porte d'entrée commune est la particularité ou l'identité du produit qui lui est imprimée par le producteur et le demandeur.

Du point de vue de l'usager, un produit peut être soit générique, c'est-à-dire défini indépendamment des personnes qui l'utilisent, soit dédié, c'est-à-dire conçu pour répondre aux besoins d'un demandeur précis. Du point de vue du producteur, un produit peut être soit spécialisé, c'est-à-dire reposant sur des connaissances propres à une personne à laquelle les autres, qui ignorent comment le produire, font confiance, soit standardisé, c'est-à-dire non redevable à celui qui l'a fait, reproductible. En croisant ces deux dimensions, Salais et Storper (1993) élaborent quatre mondes de production idéal-typiques : le monde interpersonnel est celui des produits spécialisés et dédiés, fabriqués selon des compétences et savoirs spécialisés, accordés aux besoins de demandeurs précis ; le monde marchand est celui des produits standard, mais dédiés à un demandeur particulier, dont le désir coordonne les activités ; le monde industriel est celui de la production de masse destinée à des marchés étendus et composés de demandeurs considérés comme anonymes ; finalement le monde immatériel est celui de la création, de nouvelles technologies, de nouveaux produits, destinés à un public général.

La réalisation des produits repose, pour chacun des mondes, sur des formes d'accord nommées conventions, notamment des conventions de qualification et des conventions de travail (Salais, 1994). Cela signifie que l'individualité du producteur, les compétences qu'on attend de lui, l'évaluation de la qualité du travail et les règles relatives à sa rémunération seront différentes entre chacun des mondes de production, mais

partagées par les producteurs et les demandeurs participant à un monde de production particulier. Prenons pour exemple la différence entre les deux mondes que, par hypothèse, nous pouvons imaginer les plus communs chez les professionnels indépendants : le monde interpersonnel et le monde marchand. Dans le monde interpersonnel, des compétences spécialisées détenues par un professionnel particulier sont engagées dans la réalisation d'un produit dédié à un demandeur précis ; cette combinaison rend le professionnel difficilement substituable. Dans le monde marchand, où l'activité de travail est standardisée, mais traite chaque demande de manière particulière, le producteur est vu comme un individu disponible, autonome et compétent dans sa tâche, mais il est remplaçable (voire interchangeable). Dans le premier de ces mondes, la concurrence s'exerce sur la qualité, alors que dans le second, elle se joue sur le prix et sur l'ajustement sans délai à la demande.

Karpik (1989, 1995) a repris et développé cette approche dans ses travaux sur le marché des avocats en France, puis a généralisé cette réflexion sur l'économie de la qualité ou des singularités à de larges pans de l'économie, en particulier dans l'univers des services (Karpik, 1996, 2007). Cet auteur utilise en effet le terme *qualité* au sens générique, « pour désigner les *singularités* qui qualifient et diversifient les “mêmes” biens et services, qui trouvent leur forme extrême et exemplaire dans l'offre individualisée et qu'il faut distinguer de l'excellence en tant que celle-ci désigne les états possibles d'une singularité donnée » (Karpik, 1996, p. 531). L'économie de la qualité repose sur un principe d'incertitude (impossibilité pour le client de distinguer la bonne de la mauvaise qualité), sur la primauté assignée par le client à la qualité et, en corollaire, sur la position secondaire occupée par le prix dans la formation des choix. Elle s'inscrit dans un marché-jugement, dont l'organisation est fondée sur les relations personnelles et les réseaux, les obligations collectives et l'autorité publique. Ainsi, comme on l'a vu, les honoraires typiques des avocats découlent de normes établies dans les réseaux ou au sein de la profession.

Même chez les professionnels donc, différentes conceptions du produit, différents types de « qualité » sont possibles et se traduiraient hypothétiquement par des niveaux différents de qualité des emplois. Pour le dire très succinctement, un produit standardisable, réalisé par un producteur interchangeable, serait associé à des conditions d'autonomie et de rémunération moins enviables qu'un produit dédié, confié à un spécialiste. D'un côté, il faut considérer la plus ou moins grande

spécialité (ou au contraire, la plus ou moins grande interchangeabilité) des producteurs, qui peuvent s'investir soit dans une production au volume, soit dans une production fortement différenciée, à valeur ajoutée. De l'autre, il est essentiel de prendre en considération l'importance que le client accorde au produit. Comme le précise Karpik, l'économie de la qualité est caractérisée notamment par « des enjeux non triviaux en fonction desquels la quête de la qualité justifie un important investissement en temps, passion et argent » (Karpik, 1996, p. 531), hypothétiquement liée au fait que certains produits comportent un risque particulier (ce qui amène le client à voir les enjeux de rémunération en termes de qualité plutôt que de plus bas prix)¹⁶.

Dans le cas de la profession avocate, la sensibilité au prix comme critère clé du choix d'un professionnel n'est véritablement présente que chez la clientèle individuelle de condition modeste, alors qu'elle est faible chez la clientèle individuelle de condition moyenne ou aisée et encore plus faible pour la clientèle d'entreprises, pour qui la qualité du service, la réputation ou la spécialité du professionnel ou du cabinet constituent les éléments déterminants du choix d'un avocat. Au total, conclut l'auteur, « la concurrence par les prix se concentre sur une fraction très minoritaire de la profession, celle qui se définit essentiellement par une clientèle de particuliers aux revenus faibles » (Karpik, 1989, p. 195). Plus encore, c'est en bonne partie par leur type de clientèle, mais aussi par la nature simple et standardisable de leurs produits, que Karpik explique les honoraires plus faibles des jeunes avocats : « ils sont nombreux, ils se concurrencent sur le même marché (divorces, accidents d'automobile, petit pénal, loyers, etc.), leurs réseaux de relations sociales sont les plus restreints et leurs clients, souvent de condition modeste, sont les plus sensibles au montant des honoraires » (Karpik, 1989, p. 194).

1.4. Le lieu social

Lieu social (*social location*) est une expression utilisée par Zavella (1997) et reprise par Cranford, Vosko et Zukewich (2003) pour désigner les espaces sociaux créés par l'intersection de la classe, de l'ethnie, du genre

16. Muehlberger et Bertolini (2008) ont bien démontré que les stratégies mises en œuvre par les entreprises pour réduire l'opportunisme et développer un certain contrôle sur les activités externalisées dépendaient, d'une part, de la nature de l'activité sous-traitée et du type de compétence requis pour les exercer et, d'autre part, du type de risque qu'elles encourent en faisant réaliser cette activité par des ressources externes plutôt qu'internes.

et de l'âge¹⁷. Comme l'ont démontré nombre d'études, les rapports sociaux de sexe, d'âge et d'ethnie interfèrent avec les rapports sociaux propres à la sphère du travail et se traduisent par des retombées diversifiées en termes de qualité d'emplois.

Les travaux de Vosko (2006), de Cranford, Vosko et Zukewich (2003), de Kalleberg (2003) et de Kalleberg *et al.* (1997), entre autres, ont mis en évidence l'influence du genre, tant en termes de concentration des femmes et des hommes dans des formes atypiques différentes¹⁸ qu'en termes de conditions moins favorables associées au travail indépendant féminin. Selon les travaux de Wallace et Fullerton (2003) sur la rémunération des travailleurs de la nouvelle économie, le fait d'être femme et non-blanc affecte négativement le revenu, alors qu'à l'inverse, l'âge et la scolarité ont une influence positive. La prise en compte des variables structurelles (centre/périphérie, taille de l'entreprise, présence syndicale) diminue leur influence, mais, sauf pour la race, ces variables demeurent significatives. Divisant les travailleurs atypiques en trois groupes qui sont respectivement 1) moins bien payés (58,2% du total, mais 80,8% des femmes), 2) aussi bien payés, et 3) mieux payés (37,4% du total, mais 62,8% des hommes) que les salariés typiques détenant les mêmes caractéristiques individuelles et le même type d'emploi, Kalleberg *et al.* (1997) découvrent que les femmes travailleuses indépendantes appartiennent au premier groupe, alors que les hommes travailleurs indépendants et les *entrepreneurs* indépendants des deux sexes appartiennent au troisième.

Comme le documente abondamment la littérature, la croissance récente et les caractéristiques du travail indépendant féminin doivent être interprétées en relation avec la division sexuelle du travail salarié et domestique affectant la répartition des revenus au sein des couples. En effet, les femmes ne s'établissent pas dans le travail indépendant pour les mêmes raisons que les hommes, une proportion importante le faisant pour des motifs de conciliation entre travail et vie familiale (Carr, 1996 ; Delage, 2002 ; Vosko et Zukewich, 2006 ; D'Amours, 2006a). Les données canadiennes ont mis en évidence le fait que cette réalité est

17. « We use this term to emphasize that gender, class, race, ethnicity, and age are locations shaped by political, economic and other social relations in a given time and place » (Cranford, Vosko et Zukewich, 2003, note 2, p. 19).

18. Les femmes demeurent plus présentes dans l'emploi à temps partiel et les hommes dans le travail indépendant, quoique la proportion des femmes parmi les effectifs des travailleurs indépendants sans employé ait beaucoup augmenté depuis le début des années 1990.

associée à des écarts de rémunération entre hommes et femmes plus importants au sein du travail indépendant que dans le salariat (Hugues, 1999) ainsi qu'à une dépendance importante des travailleuses indépendantes à l'égard des régimes d'assurances de leurs conjoints (Vosko et Zukewich, 2006). Chez les professionnelles, Leicht et Fennell (1997, p. 221-223) recensent des recherches qui soulignent, d'une part, la diversité interindividuelle des intérêts et, d'autre part, la ségrégation des marchés du travail, associées aux variables de genre et d'ethnie, qu'illustre par exemple la concentration des avocates dans les statuts et les segments de marché les moins rémunérateurs, mais procurant des horaires plus facilement conciliables avec la vie familiale, phénomène couramment désigné par l'expression *mommy track*¹⁹.

Dans un autre registre, les travaux de Beaucage, Gosselin et Bellemare (2006) soulignent les répercussions positives de la présence d'un conjoint, qui augmente l'appréciation positive que les travailleurs indépendants ont de leur expérience, en raison des revenus supplémentifs que cette présence procure, et qui peuvent contrebalancer les rendements irréguliers tirés de l'activité indépendante.

Si la jeunesse est associée, d'une part, à une moindre présence dans le travail indépendant et, d'autre part, pour ceux établis dans cette forme d'emploi, à de moins bonnes conditions que celles dont bénéficient leurs aînés, l'avancée en âge ne permet pas toujours de tirer parti d'une forme atypique. Si les nouveaux travailleurs indépendants se recrutent de manière disproportionnée chez les travailleurs vieillissants, les raisons pour investir ce statut sont multiples. Il peut s'agir du désir de valoriser l'expérience et les réseaux dans des projets propres, mais aussi de la difficulté de trouver un emploi salarié après un licenciement, ou encore de l'aspiration à une transition graduelle vers la retraite (Smeaton, 2003). Par ailleurs, le passage d'un emploi typique au travail indépendant après 50 ans est associé à des situations fort contrastées, certaines enviables et d'autres misérables, qui dépendent d'un certain nombre de facteurs, parmi lesquels les caractéristiques de la trajectoire

19. Illustration de ce phénomène, les travaux de Kay (2002, 2005) révèlent que les avocates travaillent davantage à temps partiel que les avocats, qu'elles pratiquent davantage en droit de la famille et en relations de travail. Par contre, en droit corporatif et commercial, le rapport est inversé.

professionnelle antérieure (continuité, type d'entreprise, syndicalisation, statut professionnel) et le type de compétences détenues constituent les plus importants (D'Amours, 2009e).

Certains travaux visant à expliquer la forte incidence du travail indépendant chez les immigrants et les membres des minorités raciales ou culturelles sont venus étayer l'hypothèse selon laquelle les membres de ces groupes seraient « poussés » vers le travail indépendant par la discrimination dont ils font l'objet et les obstacles, notamment linguistiques, qu'ils rencontrent sur le marché du travail salarié et qui les confinent souvent aux emplois à bas salaires, quand ce n'est pas au chômage (Maxim, 1992 ; Tang, 1995). D'autres (Aldrich et Waldinger, 1990) attribuent plutôt ce phénomène à l'existence, dans ces communautés, de forts réseaux familiaux et sociaux. Toutefois, ces contributions nous renseignent peu sur l'influence de la variable ethnoculturelle sur la qualité des emplois indépendants, de manière générale et chez les professionnels issus de ces groupes minoritaires. Vosko (2006) et ses collaborateurs, dans leur analyse de la précarité des emplois atypiques, concluent à une surreprésentation des femmes blanches et des hommes et femmes de minorités visibles dans des emplois salariés présentant de forts indices de précarité, mais ne développent pas d'analyse similaire concernant le travail indépendant.

1.5. Le statut de la compétence dans chacune de ces approches

Au terme de ce bref tour d'horizon, il est intéressant de constater que le statut de la compétence ou du savoir, qui apparaît comme la source du pouvoir de marché grâce auquel les professionnels réussissent, mieux que les non-professionnels, à tirer parti des formes atypiques, varie considérablement selon les approches identifiées.

Dans l'approche par le capital humain, la compétence est définie comme un capital cumulable par l'individu, homogène et universellement désirable, et commandant un fort degré d'autonomie et de rémunération, sans distinction selon les donneurs d'ouvrage et les périodes. Cette approche s'intéresse donc au niveau (à la « quantité ») de compétences et non à leur nature ou à leur spécificité, hors de tout contexte organisationnel, institutionnel et historique.

Dans les théories inspirées de la segmentation²⁰, mais aussi dans l'approche par les coûts de transaction, c'est moins le niveau que la nature des compétences (générales et transférables ou spécifiques et peu transférables) qui importe. Le degré de spécificité des compétences serait, d'une part, annonciateur du type d'arrangement institutionnel : marché interne, externe ou professionnel. D'autre part, les professionnels, en raison de leur niveau élevé de compétences spécifiques à la fonction et transférables d'une firme à l'autre, se retrouveraient en position plus favorable que les non-professionnels, tant sur le marché interne que sur le marché externe. La compétence est donc ici une variable clé de la segmentation ; elle apparaît aussi comme l'un des motifs (par opposition à la réduction des coûts) pour lesquels les entreprises font appel à des travailleurs indépendants et qui fondent les différents rôles possibles que ces derniers peuvent jouer.

Par ailleurs, la compétence et la difficulté à évaluer la qualité sont vues comme des conditions propices au développement de réseaux et à la recherche par les entreprises de moyens de réduire le risque d'opportunisme, notamment par la récurrence de liens avec les mêmes professionnels et par l'attention à la réputation qui circule dans les réseaux. Dans la littérature sur les réseaux, les qualifications et les compétences sont entendues au sens large, concernant le talent et le travail passé, mais aussi le comportement et les caractéristiques personnelles du travailleur.

Dans les travaux inspirés par l'approche conventionnaliste, qui s'intéresse à la diversité des « qualités » de produits générés par l'activité de travail, ce n'est pas le niveau ni le degré de spécificité des compétences qui importe, mais bien la nature différenciée des compétences requises pour répondre à la variété de la demande, bref de la compétence particulière requise pour produire le type de qualité ayant fait l'objet de l'accord entre le professionnel et son donneur d'ouvrage. Un niveau élevé de qualification peut permettre au professionnel de fabriquer un produit à forte valeur ajoutée, mais cela n'exclut pas la capacité de réaliser un produit standard, selon une logique de volume. Barley et Kunda (2004) ont bien souligné que la compétence des professionnels des nouvelles technologies pouvait être traitée selon des logiques opposées,

20. Du moins pour l'approche dont les chefs de file sont Doeringer et Piore, car pour les économistes radicaux, l'élément déterminant n'est pas la spécificité des compétences, mais les stratégies de contrôle de la main-d'œuvre par les employeurs (Tremblay, 1997).

dépendant des rôles construits en interaction avec les besoins de l'entreprise cliente. Ainsi, la compétence peut être vue comme une marchandise, un facteur de production comme un autre, ou alors comme une source de pouvoir : quand le professionnel indépendant acquiert une partie de la compétence spécifique à l'entreprise et qu'en plus, il détient une expertise spécifique que ne possèdent pas les employés permanents, il devient indispensable.

Finalement, dans les approches par le *lieu social*, la compétence exercée sur le marché du travail est construite en interaction avec, soit la sphère domestique, soit la division interrégionale ou internationale du travail. L'absence de reconnaissance ou de valorisation de connaissances ou de compétences générées dans les sphères dominées des rapports sociaux de genre ou d'ethnie se répercute dans des positions moins avantageuses sur le marché du travail.

2. LE PROJET DE RECHERCHE

En contexte d'individualisation de la relation d'emploi, dont la croissance du travail indépendant est l'une des manifestations les plus évidentes, nombre d'auteurs ont cherché à comprendre l'hétérogénéité des situations qui coexistent au sein de cette vaste catégorie. Deux variables de segmentation ressortent fortement de la littérature scientifique : la présence d'employés, généralement associée à des conditions plus favorables que le travail indépendant exercé en solo (Beaucage et Najem, 2004, 2006 ; Vosko, 2006) et le statut professionnel, mesuré notamment par la scolarité, opposant les travailleurs très qualifiés, bien rémunérés et réellement indépendants, parfois désignés comme professionnels *portfolio* ou mobiles, aux travailleurs marginalisés, peu qualifiés, faiblement rétribués et en situation de forte dépendance vis-à-vis de clients employeurs (Gadrey, 2000 ; Marler, Barringer et Milkovich, 2002 ; Peel et Inkson, 2004).

Bien que précieux pour isoler la catégorie des «Travailleurs indépendants sans employé» et pour expliquer, en son sein, la position relativement plus favorable des travailleurs hautement qualifiés, ces travaux produisent une représentation encore trop homogène des professionnels indépendants, conduisant un peu rapidement à la conclusion que leurs compétences élevées et transférables se traduiraient par des conditions de travail enviables. De manière générale, ils laissent dans l'ombre les différences de qualité d'emploi qui peuvent exister entre

divers groupes de professionnels et entre professionnels au sein de chacun de ces groupes, différences mises en évidence par une littérature récente et dont on peut faire l'hypothèse qu'elles sont appelées à s'accroître à mesure que la part des professionnels augmente au sein du groupe des travailleurs indépendants.

S'inscrivant dans la continuité de ces derniers travaux, notre projet souhaitait contribuer à éclairer cette zone d'ombre, en analysant plus finement la construction des marchés externes professionnels et son influence possible sur les niveaux, hypothétiquement différenciés, d'autonomie, de rémunération et de protection des professionnels indépendants.

2.1. Les dimensions de la qualité d'emploi

Le concept de « qualité du travail et de l'emploi » a été défini de multiples manières et détaillé en un ensemble de dimensions (Lowe et Schellenberg, 2001 ; Gallie, 2007 ; Institut de la statistique du Québec, 2008a). Gallie (2007) identifie dans la littérature deux approches distinctes dans la manière de définir et de mesurer cette qualité, l'une mettant l'accent sur les conditions objectives de travail et d'emploi (autonomie, qualification, rémunération, sécurité de l'emploi), l'autre s'intéressant au degré de satisfaction que les individus retirent de leur travail, et qui est fonction de leurs valeurs et de leurs aspirations. Les travaux de l'Institut de la statistique du Québec (2008a), analysant l'évolution de la qualité de l'emploi définie par quatre variables (la rémunération, la qualification, la stabilité de l'emploi et la durée du travail) sont représentatifs de la première approche, alors que l'ouvrage de Mercure et Vultur (2010, p. 6) sur les *ethos* professionnels, définis comme « l'ensemble des valeurs, attitudes et croyances relatives au travail qui induisent une manière de vivre son travail au quotidien²¹ », constitue un bon exemple de la seconde.

Pour notre part, nous avons choisi d'étudier les conditions objectives d'exercice du travail indépendant chez divers groupes professionnels, plutôt que l'évaluation que les individus faisaient de leur expérience

21. Mercure et Vultur repèrent au sein de la main-d'œuvre québécoise divers *ethos* professionnels, dont certains sont surreprésentés dans certaines catégories socioprofessionnelles. Ainsi, la centralité du travail dans la vie augmente avec le niveau socioprofessionnel et le fait de considérer que la finalité du travail est la réalisation personnelle est surreprésenté au sommet de l'échelle professionnelle, scolaire et financière.

ou le sens qu'ils lui attribuaient. Plus précisément, nous avons choisi de privilégier les dimensions de la qualité qui se présentent comme le miroir inversé de la précarité d'emploi. Alors que Rodgers et Rodgers (1989) définissent cette précarité par le peu de contrôle sur le travail, la faible rémunération, l'insécurité du lien d'emploi et le déficit de protection réglementaire, nous avons considéré à l'inverse qu'un emploi²² est de qualité lorsqu'il procure un fort niveau d'autonomie professionnelle et de contrôle sur les modalités contractuelles (notamment le tarif), une rémunération élevée, un sous-emploi faible et la présence de modalités de protection contre les risques sociaux et professionnels (maladie, vieillesse, désuétude des connaissances). Ces quatre dimensions, ainsi que leurs répercussions possibles, ont à leur tour été traduites en un certain nombre de variables.

2.1.1. PREMIÈRE DIMENSION : AUTONOMIE PROFESSIONNELLE ET CONTRÔLE SUR LES MODALITÉS CONTRACTUELLES

Cette dimension de la qualité d'emploi est fondamentale puisque la direction du travail est en théorie l'une des principales différences entre salariat et travail indépendant et qu'elle constitue, comme le révèlent de nombreuses enquêtes empiriques (notamment Delage, 2002), une motivation importante pour s'établir dans ce statut. Mesurer cette dimension revient en quelque sorte à évaluer si le professionnel possède les principaux attributs de l'indépendance. L'autonomie professionnelle concerne le contenu de la prestation de travail, alors que le contrôle sur les modalités contractuelles implique le choix des mandats, l'établissement des tarifs et des clauses de contrats.

Variables :

- contrôle sur les délais ;
- contrôle sur les méthodes et techniques de travail ;
- contrôle sur les horaires ;
- contrôle sur les outils de travail ;
- contrôle sur les normes de productivité ;
- contrôle sur la fixation du tarif.

22. Voir la note 18 de l'introduction.

2.1.2. DEUXIÈME DIMENSION : RÉMUNÉRATION

La dimension de la rémunération est centrale dans de nombreux travaux portant sur la qualité de l'emploi. Dans le cas qui nous occupe, le niveau de la rémunération tirée de l'activité indépendante est à la fois un indicateur de qualité d'emploi et un prédicteur de la capacité de durer dans le statut d'indépendant. À l'opposé, l'insuffisance du revenu généré par l'activité indépendante et le fait que le revenu principal provienne d'un emploi salarié ou de transferts gouvernementaux augmentent la probabilité de quitter ce statut (Beaucage et Najem, 2004, 2006).

Variables :

- tarif au mot, au feuillet ou à l'heure selon le cas ;
- revenu annuel de toutes sources (incluant les revenus du travail indépendant et, le cas échéant, d'un emploi salarié complémentaire, les revenus de retraite, d'épargne et de placement, de prestations sociales, de pension alimentaire et autres) en 2008.

2.1.3. TROISIÈME DIMENSION : PROTECTION CONTRE LE RISQUE ÉCONOMIQUE (SOUS-EMPLOI)

À la différence du salarié, le travailleur indépendant est seul responsable de générer un volume suffisant de travail pour en vivre. L'absence ou la rareté du sous-emploi (qu'on pourrait comparer à l'absence ou à la rareté de périodes de chômage chez les salariés) est un indice de la stabilité de l'activité, alors que le manque chronique de travail, révélé par le cumul de l'activité indépendante avec un ou des emplois salariés, augmente le risque de quitter le statut d'indépendant (Beaucage et Najem, 2004, 2006). En plus de générer des problèmes de revenus, le sous-emploi menace les indépendants de les disqualifier au sein de leur secteur et de leurs réseaux et instille chez plusieurs un sentiment d'incompétence et de doute sur eux-mêmes et sur leurs capacités, qui peuvent également les conduire à quitter l'activité ou le statut (D'Amours et Kirouac, 2011).

Variables :

- travaille plus, autant ou moins que souhaité dans l'activité principale ;
- fréquence des périodes creuses.

2.1.4. QUATRIÈME DIMENSION : PROTECTION CONTRE LES RISQUES SOCIAUX ET PROFESSIONNELS

La protection sociale est une dimension névralgique de la qualité d'emploi, car elle contribue à démarchandiser le travailleur, lui permettant de survivre lors de périodes de retrait provisoire ou définitif du travail (Esping-Andersen, 1990). En son absence, la maladie, la parentalité ou l'avancée en âge peuvent compromettre l'atteinte d'un niveau de revenu suffisant ou la capacité de se maintenir dans l'activité (D'Amours, 2009b).

Variables :

- couverture santé/invalidité et source de cette couverture ;
- principale source de revenus à l'âge de 65 ans ;
- formation professionnelle et instance qui en défraie le coût.

2.1.5. CINQUIÈME DIMENSION : RÉPERCUSSIONS

Il s'agit d'évaluer les conséquences possibles d'un faible niveau de qualité d'emploi, en termes de sortie possible de la profession ou du statut d'indépendant. *A contrario*, un niveau élevé de qualité d'emploi se traduit par la capacité de vivre pendant un certain temps hors travail lorsque survient un risque social, comme la maladie ou la maternité.

Variables :

- songer à quitter la profession ;
- afficher une préférence pour le salariat ;
- avoir la capacité de vivre hors travail en cas de maladie ou de maternité.

Les variables découlant de la deuxième approche, qui s'intéresse moins aux conditions objectives qu'à la satisfaction que les individus tirent de leur expérience, n'ont pas été retenues dans notre étude. Il faut dire quelques mots des travaux, notamment québécois, s'inspirant de cette approche.

Le concept d'ancre de carrière, défini comme «une combinaison d'autoévaluation par un individu de ses besoins, valeurs et talents» (DeLong, cité dans Beaucage, Laplante et Légaré, 2004, p. 351 ; traduction libre) sous-tend un certain nombre de ces contributions. Constatant que les effectifs de travailleurs indépendants ont augmenté (surtout chez les femmes et les indépendants solos) en dépit des gains économiques relativement faibles générés par ces sous-groupes, Beaucage, Gosselin et Bellemare (2006) et Beaucage et Bellemare (2007) attribuent aux ancrés

ou orientations de carrière l'appréciation positive ou négative que les indépendants ont de leur expérience. En effet, ceux qui aspirent à davantage d'autonomie dans leur travail et à une plus grande utilisation de leurs compétences techniques et accordent moins d'importance à la sécurité professionnelle sont plus susceptibles d'avoir une appréciation positive de leur expérience de travail autonome. Cette appréciation est à son tour corrélée avec la durée de l'expérience; en d'autres termes, ce n'est pas seulement la condition objective, mais aussi l'appréciation subjective de la réussite qui expliquerait la décision de durer dans ce statut (Beaucage et Bellemare, 2007).

En outre, la littérature sur le travail indépendant est traversée par la dichotomie *push/pull*, qui répartit les contributions scientifiques en deux groupes, selon qu'elles expliquent l'accroissement du travail indépendant par des facteurs qui *poussent* les individus vers cette forme de travail (chômage, discrimination sur le marché du travail salarié) ou par des facteurs d'*attraction* vers le travail indépendant (aspiration à l'autonomie professionnelle). Les facteurs *pull* sont associés à l'établissement volontaire dans le statut d'indépendant, alors que les facteurs *push* témoignent plutôt des contraintes conduisant à l'établissement involontaire. Or, les études citées documentent aussi l'effet positif de l'établissement volontaire (une variable souvent associée aux ancrés de carrière) sur l'appréciation de ce statut (Beaucage, Gosselin et Bellemare, 2006; Beaucage et Bellemare, 2007).

Pour résumer, les travailleurs indépendants présentent une diversité d'aspirations, de valeurs et de contextes d'établissement, susceptibles d'influencer le degré de satisfaction face à leur expérience et sa longévité. Parce qu'ils sont mus par d'autres motivations que le succès économique, certains indépendants jugent l'expérience positive même si les conditions objectives (rémunération, protection sociale) sont difficiles. Ce point de vue est corroboré par l'*Enquête sur le travail indépendant* de Statistique Canada (Delage, 2002) qui indique que les travailleurs indépendants, particulièrement ceux qui n'ont pas d'employés, sont insatisfaits de leur rémunération et de leurs avantages sociaux, mais plus satisfaits que les employés eu égard à l'autonomie dont ils jouissent en matière de contrôle, de rythme et de durée du travail. D'autres travaux (notamment Granger, Stanworth et Stanworth, 1995; Beaucage, Laplante et Légaré, 2004) ont également mis en évidence les compromis faits par certains individus, qui sont prêts à accepter des conditions précaires parce qu'ils accordent une grande importance à l'indépendance ou à la flexibilité des horaires.

Si nous avons choisi de ne pas prendre en compte ces variables dans notre modèle, c'est qu'il y a parfois d'énormes écarts entre les aspirations des travailleurs et l'évaluation qu'ils font de leur situation, comme le révèlent les enquêtes pancanadiennes menées par Hughes, Lowe et Schellenberg (2003) et Lowe (2007). Selon la première, une proportion importante de salariés vivent d'importantes disparités entre les éléments qu'ils valorisent et la réalité de leur emploi, surtout en ce qui concerne la conciliation travail/famille, la rémunération, les avantages sociaux, la sécurité d'emploi et les possibilités d'avancement. Selon la seconde, si les dimensions jugées les plus importantes n'ont guère changé depuis la première enquête, il existe un déficit important (de l'ordre de 21 points de pourcentage en moyenne) entre la proportion de salariés qui jugent une caractéristique importante et la proportion de ceux qui considèrent que cette caractéristique est présente dans leur situation d'emploi ou de travail actuelle. Pour le dire autrement, les aspirations ont certainement à voir avec l'appréciation subjective que les individus se font de leur travail, mais elles ne nous renseignent pas sur les conditions réelles d'exercice du travail, qu'il soit salarié ou indépendant. Elles seraient toutefois susceptibles d'avoir une influence sur certaines variables que nous avons associées aux répercussions (notamment le désir de quitter l'activité ou la préférence pour le salariat) et leur absence à ce titre constitue sans doute une des limites de la recherche.

En fait, nous avons inclus dans nos schémas d'entretien une question de nature évaluative («De manière générale, quelle évaluation faites-vous de l'évolution de votre situation socioéconomique au cours des cinq dernières années?»), avec trois choix de réponses possibles : la situation s'est améliorée, détériorée ou elle est demeurée stable. Or, nous avons pu remarquer que les conditions objectives et l'appréciation subjective des répondants fonctionnaient souvent en sens inverse : les mieux nantis jugeaient que leur situation s'était détériorée (ou était demeurée stable), alors que les moins bien nantis (dont la situation peu enviable avait tout de même progressé depuis les cinq dernières années) estimaient que leur situation s'était améliorée. Ces résultats ne sont pas inintéressants, ne serait-ce que par l'écart qu'ils révèlent entre les conditions d'exercice du travail et l'évaluation que les individus en font. Si nous avons décidé de ne pas traiter ces résultats dans le présent ouvrage, c'est par choix de laisser toute la place à des variables et à des indicateurs de qualité d'emploi laissant le moins de marge possible à l'interprétation individuelle.

2.2. Les hypothèses et le modèle d'analyse

Le projet de recherche s'intéressait donc à quatre dimensions « objectives » de la qualité d'emploi : l'autonomie professionnelle et le contrôle sur les modalités contractuelles, la rémunération, le sous-emploi faible et la protection contre les risques sociaux et professionnels. Nous avons formulé d'entrée de jeu une *hypothèse générale* voulant que la qualité d'emploi des professionnels indépendants ne soit pas aussi uniformément enviable que ne le laisserait supposer leur niveau élevé de scolarité. Elle varierait, d'une part, selon les dimensions étudiées, étant hypothétiquement plus forte en matière d'autonomie et de rémunération qu'en matière de protection sociale ; d'autre part, elle serait inégalement distribuée entre les professionnels, à la fois entre divers groupes de professionnels indépendants (H1) et au sein des professionnels exerçant une même activité (H2). Pour expliquer cette inégale qualité des emplois professionnels, nous avons décidé de tester chacune des quatre hypothèses explicatives issues des approches théoriques repérées dans la littérature scientifique et synthétisées en première partie de ce chapitre : le capital humain, la structuration du marché du travail, la nature du produit et le lieu social.

2.2.1. HYPOTHÈSE EXPLICATIVE A

La qualité d'emploi est tributaire du capital humain du professionnel, notamment de son niveau de scolarité et de son expérience.

Variables :

- plus haut niveau de scolarité relatif à la profession ;
- plus haut niveau de scolarité hors profession ;
- durée de l'expérience professionnelle (mesurée par la période d'entrée dans la profession).

2.2.2. HYPOTHÈSE EXPLICATIVE B

La qualité d'emploi est tributaire de la structuration des marchés du travail, notamment du type et du nombre de clients, mais aussi de leurs motifs pour avoir affaire à une main-d'œuvre indépendante plutôt que salariée, ainsi que de la récurrence des liens entre professionnels et clients.

Variables :

- type de clients ;
- nombre de clients ;
- présence d'un client principal (défini comme fournissant la moitié ou plus du revenu de travail) ;
- type de flexibilité (motifs des donneurs d'ouvrage pour avoir recours à des ressources externes plutôt qu'internes) ;
- proportion de liens récurrents avec les mêmes clients ;
- engagement du client à fournir du travail au-delà d'une prestation.

2.2.3. HYPOTHÈSE EXPLICATIVE C

La qualité d'emploi est tributaire de la spécialité du professionnel et du type de produit généré par l'activité de travail.

Variables :

- producteur généraliste/spécialiste ;
- type de domaine ou sous-secteur d'activité auquel se rattache le plus grand nombre de prestations ;
- prestation simple/complexe.

2.2.4. HYPOTHÈSE EXPLICATIVE D

La qualité d'emploi est tributaire du lieu social, notamment des rapports sociaux de genre, des rapports intergénérationnels et des disparités régionales.

Variables :

- sexe ;
- groupe d'âge ;
- région ;
- situation familiale (présence d'un conjoint et possibilité de compter sur le revenu de celui-ci).

Le modèle d'analyse (tableau 1.1) permet de croiser les variables dépendantes issues des quatre dimensions de la qualité des emplois avec quatre blocs de variables indépendantes, découlant des quatre hypothèses

explicatives. La variable institutionnelle, soit le degré de fermeture de certains marchés du travail professionnels et la tendance nord-américaine à exclure les travailleurs indépendants de la protection sociale, est également prise en compte dans l'analyse, sans faire directement l'objet de traitements statistiques.

TABLEAU 1.1.
Modèle d'analyse

Variables découlant des hypothèses explicatives (VI)	Dimensions de la qualité d'emploi (VD)
Capital humain <ul style="list-style-type: none"> • Plus haut diplôme relatif à la profession • Plus haut diplôme hors profession • Période d'entrée dans la profession 	Autonomie professionnelle et contrôle sur certains éléments* <ul style="list-style-type: none"> • Délais • Méthodes et techniques de travail • Horaires • Outils de travail • Normes de productivité • Fixation du tarif
Structuration du marché du travail <ul style="list-style-type: none"> • Type de clients • Nombre de clients • Présence d'un client principal fournissant la moitié ou plus du revenu • Type de flexibilité • Récurrence des liens • Engagement dans la durée 	Rémunération <ul style="list-style-type: none"> • Tarif au mot/feuillelet/heure • Revenu annuel de toutes sources en 2008
Type de produit et statut du producteur <ul style="list-style-type: none"> • Producteur généraliste ou spécialiste • Domaine principal • Prestation simple/complexe 	Risque économique (sous-emploi) : <ul style="list-style-type: none"> • Travaille plus, autant ou moins que souhaité • Fréquence des périodes creuses
Lieu social <ul style="list-style-type: none"> • Sexe • Groupe d'âge • Région • Présence de conjoint • Possibilité de compter sur le revenu du conjoint 	Risques sociaux et professionnels : <ul style="list-style-type: none"> • Assurance maladie complémentaire • Principale source de revenus à l'âge de 65 ans • Instance qui défraie le coût de la formation professionnelle

* L'énoncé des indicateurs de l'autonomie a pu varier légèrement entre les différents terrains.

2.3. Le choix des trois professions à l'étude

Nos travaux antérieurs (D'Amours, 2006a ; D'Amours et Crespo, 2004) ont contribué à briser la représentation d'homogénéité de la catégorie de travailleur indépendant sans employé, en permettant d'identifier cinq profils mutuellement exclusifs, dont trois profils professionnels : professionnels libéraux, professionnels marchands et professionnels artistiques, présentant des différences significatives que nous avons décidé d'explorer plus avant dans cette recherche.

Les trois professions choisies regroupent des travailleurs indépendants qualifiés, réalisant une activité à forte composante de savoir. Toutefois, elles diffèrent eu égard au degré d'ouverture ou de fermeture de leur marché du travail, ainsi que par la nature de leur clientèle.

Les avocats solos, archétype des professionnels libéraux, évoluent sur un marché du travail fermé : pour exercer la profession, il est obligatoire de posséder un diplôme universitaire (baccalauréat ou licence en droit) ; l'acte est réservé aux seuls avocats membres en règle d'un ordre professionnel, le Barreau du Québec, qui certifie les connaissances par l'administration d'examens d'habilitation et garantit des standards de qualité grâce notamment à l'inspection professionnelle. Quoique la clientèle des avocats solos tende à se diversifier, elle demeure encore largement constituée d'individus et de petites entreprises.

Les traducteurs indépendants sont des professionnels marchands ; ceux du Québec ont la possibilité, mais non l'obligation, d'adhérer à un ordre professionnel, l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec. L'appartenance à l'Ordre donne accès au titre de traducteur agréé ; toutefois, ni le titre ni l'appartenance à l'Ordre ne sont obligatoires pour exercer l'activité. Ils peuvent toutefois représenter une garantie de qualité exigée ou recherchée par certains clients. La clientèle des traducteurs est essentiellement composée d'entreprises de toutes tailles.

Les journalistes indépendants sont aussi des professionnels marchands, mais l'organisation de leur domaine d'activité les rapproche des professions artistiques²³, sans toutefois la possibilité de négocier collectivement des conditions minimales de travail dont bénéficient certains

23. Secteur d'activité auquel ils appartiennent en vertu des classifications créées aux fins de la collecte de données par Statistique Canada et l'Institut de la statistique du Québec.

groupes d'artistes²⁴. Ni l'acte ni le titre de journaliste ne sont réservés ; aucun diplôme en journalisme n'est requis pour publier ou diffuser dans un média ; il n'y a pas d'obligation légale d'adhérer à un ordre professionnel ou de détenir une carte de presse. La clientèle des journalistes pigistes est composée d'un petit nombre d'entreprises, appartenant pour l'essentiel à trois grands groupes de presse.

2.4. La stratégie de collecte et d'analyse des données

Suivant Hamel (1997), nous avons réalisé une étude de cas dans chacune des professions ciblées, en procédant à la triangulation des données par l'utilisation conjointe de diverses méthodes. Chaque étude de cas a été menée en trois étapes : recherche documentaire, entretiens semi-directifs auprès d'une vingtaine d'informateurs clés, enquête par sondage auprès des professionnels.

La recherche documentaire a permis de colliger l'information déjà disponible sur chacune des professions ; le corpus (40 à 50 documents pour chacun des cas) était constitué d'études diverses, parfois scientifiques et parfois réalisées par les acteurs de la profession, ainsi que de monographies, sondages et autres documents pertinents.

Les entretiens semi-directifs ont été menés avec des informateurs clés, une vingtaine dans chacun des cas, choisis pour leur connaissance de la profession et pour la diversité des positions qu'ils y occupaient : professionnels de différents domaines, donneurs d'ouvrage, intermédiaires le cas échéant. Conformément au principe de saturation, nous avons poursuivi la recherche documentaire, d'une part, et les entretiens, d'autre part, jusqu'à ce que les derniers documents, entrevues ou observations n'apportent plus d'informations suffisamment nouvelles ou différentes pour justifier une augmentation du matériel empirique (Pires, 1997, p. 157).

Ces deux premières étapes, de nature qualitative, avaient pour but de nous aider à comprendre l'organisation et le fonctionnement des marchés du travail, vus comme des institutions sociales régies par des règles de conduite individuelle et collective. Nous pouvons reprendre

24. Ceux de la scène, du disque et du cinéma, en vertu du régime particulier de rapports collectifs de travail créé par la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (L.R.Q., chapitre S-32.1).

ici la perspective et la formulation de Barley et Kunda (2004) lorsqu'ils expliquent la nature de leur étude du marché du travail des consultants dans le secteur des nouvelles technologies : « *Our quest is for the rules of the game and how it is played* » (Barley et Kunda, 2004, p. 96). Bien que nous n'ayions pas procédé à une étude ethnographique approfondie comme l'ont fait ces auteurs, nous visions à acquérir une connaissance et une compréhension des modes de fonctionnement et des « règles du jeu » de chacun de ces marchés du travail, sans lesquelles la troisième étape, celle du sondage, n'aurait pu être menée avec le même niveau de pertinence.

La troisième étape, quantitative, avait pour objectif de vérifier l'influence de cette structuration des marchés du travail et de la diversité des produits (ainsi que celui d'autres variables explicatives habituellement évoquées) sur la qualité des emplois dans chacun des groupes professionnels. Trois sondages par questionnaire ont été administrés, respectivement aux traducteurs membres de l'OTTIAQ (399 répondants), aux avocats solos membres du Barreau du Québec (475 répondants) et aux journalistes pigistes membres de la Fédération professionnelle des journalistes du Québec et de l'Association des journalistes indépendants du Québec (118 répondants pigistes). Un encadré méthodologique inclus dans les chapitres 2, 3 et 4 donne plus de précisions sur la méthode employée et sur les taux de réponse obtenus. Soulignons d'emblée deux limites de cette méthode : si nous avons pu contacter tous les avocats solos par l'intermédiaire du Barreau du Québec, nous n'avons pu joindre que les traducteurs membres de l'Ordre professionnel et les journalistes pigistes membres des deux associations professionnelles précitées, ce qui fait que, dans ces deux derniers cas, les résultats exposés ici sont valides respectivement pour les traducteurs et journalistes membres, et ne peuvent être inférés à l'ensemble des professionnels exerçant ces activités. En conséquence de cette limite, il nous sera impossible de vérifier l'incidence de l'appartenance à une association sur la qualité des emplois puisque le sondage n'a pas rejoint les non-membres. Également, dans la mesure du possible, nous avons tenté de présenter un questionnaire uniforme aux trois groupes, mais il a fallu nous adapter à certaines particularités mises en évidence par les organisations partenaires.

Au total, les résultats présentés dans cet ouvrage reposent sur l'étude de plusieurs dizaines de documents, la conduite et l'analyse d'une soixantaine d'entretiens avec des professionnels, des donneurs d'ouvrage et quelques experts, et l'analyse de résultats de trois sondages ayant

rejoint au total près d'un millier de répondants. Chaque entrevue a été transcrite intégralement (verbatim) et a donné lieu à une synthèse thématique ; l'ensemble des synthèses thématiques a ensuite donné lieu à une analyse transversale. Trois publications (D'Amours, 2006b ; D'Amours et Pirotte, 2008 ; D'Amours et Wright-Laflamme, 2008) ont été tirées de l'analyse documentaire et de l'analyse des entretiens, qui ont été soumises aux associations aux fins de validation. Pour l'analyse de chacun des sondages, nous avons procédé à des traitements univariés, bivariés (tableaux croisés analysés grâce à la méthode du chi-deux) et multivariés (analyses de régression). Trois courts documents présentant les résultats préliminaires de l'analyse statistique ont été soumis aux associations ayant collaboré à l'enquête (D'Amours, 2009f, 2009g, 2009h).

CONCLUSION

Dans un contexte où le travail atypique, et en particulier le travail indépendant, envahit un large spectre d'activités professionnelles et les secteurs désormais identifiés à l'économie du savoir, nous avons jugé pertinent d'étudier la qualité d'emploi chez trois groupes de professionnels indépendants ayant en commun un fort niveau de scolarité, mais se distinguant par le degré relatif d'ouverture de leur marché du travail et par les caractéristiques de leur clientèle : les traducteurs indépendants, les journalistes pigistes et les avocats solos.

Nous définissons la qualité d'emploi par les caractéristiques inverses de la précarité : un fort niveau d'autonomie professionnelle et de contrôle sur les modalités contractuelles, une rémunération élevée, un sous-emploi faible et des modalités de protection contre les risques sociaux et professionnels. Notre hypothèse générale pourrait être formulée de manière toute simple : le statut professionnel ne protège pas automatiquement de la précarité ou en d'autres termes, la qualité des emplois des professionnels indépendants n'est pas aussi uniformément enviable que le laisserait supposer leur niveau élevé de scolarité. Elle serait inégalement distribuée, à la fois entre divers groupes de professionnels indépendants (H1) et au sein des professionnels exerçant une même activité (H2).

Dans ce chapitre, nous avons procédé à la recension des travaux scientifiques pertinents pour l'étude des marchés du travail des professionnels atypiques, et en particulier des professionnels indépendants, et des conditions d'autonomie, de rémunération et de protection qui y

prévalent. De notre analyse de ce corpus, il ressort que quatre grands types d'approches ont été utilisées pour expliquer la qualité des emplois chez les professionnels atypiques : le capital humain, la structuration des marchés du travail, la qualification des produits et le lieu social (*social location*).

Dans la suite de cet ouvrage, nous mobiliserons des variables découlant de chacune de ces approches pour tenter d'expliquer, d'une part, la diversité de qualité d'emplois entre les trois groupes étudiés et, d'autre part, les variations au sein de chacun de ces groupes. Ce faisant, nous mettrons à l'épreuve le potentiel heuristique de chacun de ces courants pour l'analyse de notre objet.

LES TRADUCTEURS INDÉPENDANTS

Selon les données de recensement de Statistique Canada, il y avait en 2006 au Québec 8 485 traducteurs, terminologues et interprètes, une augmentation de 60,5% entre 1996 et 2006¹. La profession est largement féminine et vieillissante² (Allaire, Cloutier et Fortier, 2010). Bien qu'ils ne soient pas contraints de le faire, un peu moins de 25% des traducteurs québécois adhèrent à un ordre professionnel. Selon les données disponibles,

-
1. Plus de la moitié (52,3%) de tous les traducteurs, terminologues et interprètes canadiens sont concentrés au Québec.
 2. Les femmes composent 70,4% des effectifs. La moyenne d'âge pour les deux sexes est estimée à 44 ans et les moins de 35 ans comptent pour à peine 26% des effectifs, contre 38% pour l'ensemble des professions culturelles et 35% pour la population active expérimentée (Allaire, Cloutier et Fortier, 2010).

quelque 40% des traducteurs canadiens, fortement concentrés au Québec et en Ontario, exercent comme indépendants (Industrie canadienne de la traduction, 1999b) et la vaste majorité d'entre eux travaillent pour des clients entreprises, soit directement, soit par l'intermédiaire de cabinets.

Les caractéristiques de ce groupe le distinguent considérablement des traducteurs littéraires ayant fait l'objet de travaux européens (Heinich, 1984 ; Heilbron et Sapiro, 2007). Contrairement à ces derniers, on rencontre au Québec surtout des traducteurs techniques, qui œuvrent principalement dans les domaines de la gestion, des finances, des communications, des sciences humaines et sociales, des sciences médicales et de la pharmacie. Leur activité est fortement professionnalisée et, comme on le verra, la vaste majorité des traducteurs agréés possèdent un diplôme universitaire en traduction et vivent bien de leur pratique.

Les résultats de notre étude révèlent qu'en moyenne, la qualité d'emploi des traducteurs indépendants est bonne puisqu'ils bénéficient en général d'un niveau élevé d'autonomie et de rémunération, associé à une faible incidence de sous-emploi. Toutefois, ce portrait globalement favorable est assombri par l'absence relative de protection contre les risques sociaux et professionnels. Le niveau de qualité connaît par ailleurs une diversité appréciable, qui s'explique par une structuration du marché du travail tributaire de différents types de clients, par les caractéristiques des produits issus de l'activité de traduction et par le cadre institutionnel de régulation du travail et de la protection sociale.

1. LA PART DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS DANS LA PROFESSION ET L'HISTORIQUE DU DÉVELOPPEMENT DE CES STATUTS

Au Canada, la traduction représente un marché de plus de 500 millions de dollars, desservi par plus de 800 cabinets et environ 5 600 travailleurs en pratique indépendante (Industrie canadienne de la traduction, 1999a, p. 16).

Bien que l'activité de traduction se pratique depuis deux siècles et demi au Canada, elle a connu une forte expansion depuis les années 1970, sous la double impulsion de la Loi sur les langues officielles, adoptée par le parlement fédéral en 1969, et de la succession de lois linguistiques au Québec, culminant avec l'adoption de la Charte de la langue française

en 1977³. Ce contexte législatif particulier explique la taille du marché canadien : avec 0,5% de la population mondiale, le Canada détient 10% du marché de la traduction et le gouvernement canadien est le deuxième plus grand demandeur de traduction au monde après l'Union européenne.

Pour se conformer aux exigences des lois linguistiques, les entreprises ont d'abord créé, dans les années 1970 et 1980, des services langagiers internes, composés de salariés, mais cet « âge d'or » fut suivi, dans les années 1990, par un important mouvement d'extériorisation. Se concentrant sur leur activité principale, les entreprises ont dès lors confié les travaux de traduction à des ressources externes, qu'il s'agisse d'individus (souvent leurs anciens salariés) ou de cabinets, dont plusieurs ont été mis sur pied à cette époque par les traducteurs salariés licenciés, qui ont recréé en quelque sorte à l'externe le service linguistique qu'ils offraient naguère à leurs employeurs. Actuellement, la majorité des entreprises ne disposent au mieux que d'un squelette de service linguistique⁴, dans lequel les traducteurs ou réviseurs salariés assument certains travaux de traduction à l'interne, mais, surtout, gèrent les relations avec les ressources externes. La traduction est d'ailleurs aujourd'hui l'une des principales fonctions dévolues par les entreprises à des travailleurs indépendants (Chevrier et Tremblay, 2004). Ce processus d'externalisation n'est pas propre au Canada, comme en font foi les travaux de Fraser et Gold (2001) sur le Royaume-Uni. Du côté du gouvernement fédéral et de son Bureau de la traduction, de loin les plus gros donneurs d'ouvrage, on estime que respectivement 80 et 90% de la production est effectuée par des travailleurs indépendants.

L'industrie canadienne de la traduction est ainsi constituée surtout de petits cabinets⁵ et de traducteurs indépendants, qui exercent sous ce statut depuis les années 1990 pour la majorité d'entre eux (Industrie canadienne de la traduction, 1999b, p. 36).

-
3. La Loi sur les langues officielles institue le français et l'anglais comme langues officielles du Canada et décrète que tout citoyen canadien doit, à son choix, pouvoir être servi par l'administration dans l'une ou l'autre de ces langues. La Charte de la langue française fait du français la langue officielle du Québec, langue de l'administration, de la législation (bien que les lois et règlements soient obligatoirement imprimés et publiés en français et en anglais), du commerce et des affaires, de l'enseignement primaire et secondaire et du travail, imposant à ce titre des exigences de francisation aux entreprises de 50 employés et plus.
 4. On note toutefois une tendance récente des très grandes entreprises à réembaucher à l'interne, mais cela ne les empêche pas d'être en même temps les plus grandes acheteuses de services externes.
 5. Selon l'Industrie canadienne de la traduction, un petit cabinet est défini comme un cabinet ayant un chiffre d'affaires inférieur à 150 000 \$.

ENCADRÉ MÉTHODOLOGIQUE

L'enquête de terrain s'est déroulée en trois étapes. La première, soit la recension des écrits, a porté sur une cinquantaine de documents, essentiellement des articles tirés de revues professionnelles et des rapports produits par l'industrie, divers ministères ou organismes gouvernementaux ou paragouvernementaux, ainsi que par l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec (OTTIAQ).

La deuxième étape a consisté à mener des entretiens semi-directifs avec 21 informateurs clés, professionnels, mais aussi donneurs d'ouvrage, choisis en raison de leur longue expérience du milieu de la traduction. Plus de la moitié a été recrutée par un courriel circulaire envoyé aux membres de l'OTTIAQ, alors que les autres (surtout parmi les donneurs d'ouvrage et les experts) ont fait l'objet d'une prise de contact directe. L'échantillon n'est pas un échantillon probabiliste autorisant la généralisation statistique, mais un échantillon raisonné, construit selon le principe de diversification, qui suppose que soit couverte la diversité des situations au sein du groupe, en fonction de variables jugées stratégiques (Pires, 1997, p. 155). Dans le cas présent, l'échantillon reflète la diversité des statuts d'emploi des traducteurs (indépendant ou salarié) et la diversité des acheteurs de leur travail (clients ultimes que sont les entreprises et clients intermédiaires que sont les cabinets de traduction et le Bureau de la traduction)¹. Plusieurs domaines de traduction étaient également représentés : marketing, marketing social, finances, sciences sociales, médecine, assurance, informatique, affaires gouvernementales, poésie, transport, localisation, documents officiels.

Les entretiens, d'une durée moyenne d'une heure et demie, ont été réalisés entre le 3 avril 2006 et le 18 mai 2007. Nous avons utilisé trois questionnaires distincts, selon que l'entrevue s'adressait à un traducteur indépendant, à un cabinet ou à une entreprise. Les questionnaires étaient de type semi-directif et comportaient une dizaine de questions (avec sous-questions) visant à comprendre les types de produits offerts (ou demandés), les particularités liées au statut d'emploi, à la structure du marché, l'organisation du travail et la répartition des risques. Chacun des entretiens a fait l'objet d'une transcription intégrale (verbatim) et d'une analyse thématique, avant que l'on puisse procéder à l'analyse transversale du corpus. Nous remercions Marie Wright-Laflamme qui a dépouillé la documentation et procédé, sous notre direction, à la réalisation et à l'analyse des entretiens, ainsi qu'à la rédaction d'un rapport synthèse de la documentation et des entretiens. Les deux premières étapes de la recherche ont servi à alimenter les sections 2 à 4 du présent chapitre et elles constituent la toile de fond à partir de laquelle il est possible d'interpréter les résultats statistiques présentés dans les sections subséquentes².

Finalement, nous avons distribué, entre le 5 mars et le 1^{er} avril 2009, un sondage par questionnaire à tous les traducteurs, terminologues et interprètes membres de l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec (OTTIAQ³), à l'exception des membres étudiants. Un courriel invitait les membres à remplir

le questionnaire sur un site Web sécurisé, administré par le service APTI de l'Université Laval. Afin de maximiser le taux de réponse, des courriels de rappel ont été envoyés aux membres n'ayant pas répondu après un délai de deux semaines, puis après un délai de trois semaines. Au total, 794 professionnels (indépendants et salariés) ont répondu au sondage (sur une possibilité de 1925), pour un taux de réponse de 41,2%. De ce nombre, 43,7% étaient des salariés et 56,3% étaient des indépendants, une proportion conforme à la représentation de ces statuts au sein du membership de l'OTTIAQ. L'échantillon était conforme à la population eu égard au sexe et a été pondéré pour refléter la répartition régionale.

Les données statistiques présentées dans ce chapitre concernent les 399 langagiers indépendants qui ont répondu au sondage. Les effectifs de l'OTTIAQ sont constitués essentiellement (à 98%) de traducteurs, mais aussi de terminologues et d'interprètes. Nos traitements statistiques ne pouvant faire de distinctions entre ces professionnels et l'analyse qualitative ayant porté uniquement sur les traducteurs, nous parlerons désormais de « traducteurs ». Il faut cependant se rappeler que les résultats concernent aussi un petit nombre (soit 8 sur 399) de terminologues et d'interprètes. Après contrôle de l'échantillon et compte tenu du fort taux de réponse, les répondants peuvent être considérés comme représentatifs de la population constituée par les langagiers indépendants membres de l'OTTIAQ et les résultats exposés dans ce chapitre peuvent donc être inférés à l'ensemble de cette population. Ils ne peuvent évidemment être inférés à l'ensemble des langagiers québécois.

Pour l'analyse du sondage, nous avons procédé à des traitements univariés, bivariés (tableaux croisés analysés grâce à la méthode du chi-deux) et multivariés (analyses de régression). Nous remercions Gaétan Daigle, du Service de consultation statistique de l'Université Laval, pour la production de ces traitements et plusieurs avis éclairés quant à leur analyse. La description et l'analyse de ces traitements ont fourni la matière des sections 5 à 8 du présent chapitre.

1. Plus précisément, l'échantillon comprenait neuf traducteurs indépendants (certains travaillant pour des entreprises, d'autres pour des cabinets et d'autres pour le Bureau de la traduction), quatre traducteurs salariés (certains travaillant pour des entreprises, d'autres pour des cabinets et d'autres pour le Bureau de la traduction), cinq gestionnaires dirigeants (de cabinets de différentes tailles et du Bureau de la traduction), deux représentants d'acteurs collectifs (Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec et Association de l'industrie de la langue), et un spécialiste de la dynamique syndicale au Bureau de la traduction.
2. L'analyse de la documentation et l'analyse des entretiens ont donné lieu à un certain nombre de publications (D'Amours, 2009a ; D'Amours et Wright-Laflamme, 2008), dont certains extraits sont repris dans les sections 2 à 4 du présent chapitre.
3. Nous remercions M^{me} Catherine Guillemette-Bédard et MM. Claude Laurent, François Abraham et François Gauthier de l'OTTIAQ, qui ont prêté leur concours à la formulation de multiples versions du questionnaire et encouragé de diverses façons les membres de l'OTTIAQ à participer au sondage.

2. LE CADRE RÉGULATOIRE

Les politiques linguistiques canadiennes et québécoises n'expliquent pas seulement la taille de l'industrie de la traduction, mais également la diversité des domaines couverts par l'activité de traduction et sa professionnalisation (Tchilinguirian, 1983), appuyée sur une douzaine de programmes universitaires et sur un système d'agrément professionnel, qui fait figure d'exception à l'échelle internationale. Cette professionnalisation découle en grande partie de l'action structurante du Bureau de la traduction, créé en 1934 pour assurer les services de traduction, d'interprétation et de normalisation terminologique du gouvernement fédéral, et des exigences des instances chargées de la surveillance et de la normalisation de la langue française au Québec.

La Société des traducteurs du Québec, ancêtre de l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec (OTTIAQ), a été fondée en 1940. Ordre professionnel à titre réservé⁶ depuis 1992, l'OTTIAQ compte aujourd'hui quelque 2 000 membres, en grande majorité des traducteurs. Pour y être admis, il faut posséder un diplôme reconnu par l'Ordre et un minimum de deux années d'expérience. À défaut de posséder l'expérience requise, un diplômé peut s'inscrire au programme de mentorat et l'absence de diplôme peut être compensée par une expérience jugée équivalente.

L'agrément est obligatoire dans un petit nombre de cas : pour la traduction de documents officiels et pour l'obtention d'un contrat du Bureau de la traduction, qui exige qu'au moins un des traducteurs de l'équipe soit membre de l'OTTIAQ. De l'avis des répondants, le principal avantage d'appartenir à l'ordre professionnel est que celui-ci représente une garantie de qualité pour les clients (motif cité par 49,9% d'entre eux)⁷, mais comme on l'a vu, cette garantie n'est pas recherchée par tous les clients et pour l'ensemble des produits de traduction :

La traduction est souvent perçue comme un coût qu'il faut réduire au minimum. Elle est requise à la fin d'un processus et les délais de réalisation sont serrés. Si un traducteur professionnel n'est pas disponible, on cherche quelqu'un d'autre. Le marché parallèle devient alors une alternative attrayante : une personne bilingue peut sûrement

6. L'appartenance à l'OTTIAQ donne le droit de porter le titre de traducteur professionnel, mais il est possible de faire de la traduction sans porter le titre, sans posséder un diplôme, et sans appartenir à l'Ordre professionnel.

7. Certains professionnels (13,4%) justifient leur adhésion en mentionnant la mise en relations avec des clients et donc l'aide à trouver des contrats, alors que 11,1% considèrent que l'OTTIAQ les aide à demeurer au fait des tendances de la profession.

traduire [...] Enfin, les entreprises doivent être davantage sensibilisées à l'importance de la traduction dans le succès d'un produit ou d'un service (Industrie canadienne de la traduction, 1999a).

Comme tout ordre professionnel, celui-ci a pour mission première la protection du public, mais cet encadrement professionnel peut également avoir des répercussions sur les conditions d'exercice du travail, en contribuant à édicter des règles formelles et informelles de conduite. Ainsi l'Ordre tente de faire reconnaître des actes réservés dans les domaines où les erreurs de traduction peuvent avoir des conséquences graves, comme la haute finance ou le domaine juridique ; s'il y réussissait, cela contribuerait à élargir le bassin de travail pour les traducteurs agréés.

En rendant publics les tarifs moyens selon certaines variables, le *Sondage sur la tarification et les salaires* réalisé tous les deux ans par l'OTTIAQ fait circuler des normes informelles de rémunération. Parmi les répondants à notre enquête, les indépendants sont proportionnellement beaucoup plus nombreux que les salariés (49,1 % contre 20,2 %) à connaître les règles tarifaires qui figurent dans les résultats de ce sondage. Parmi ceux qui les connaissent, les indépendants sont plus nombreux que les salariés à les obtenir dans plus de 75 % de leurs contrats (56,6 % contre 43,5 %). En revanche, 22,5 % des salariés contre 5,3 % des indépendants disent ne jamais les obtenir.

En plus de permettre une certaine visibilité des membres par une inscription au répertoire électronique, l'appartenance à l'OTTIAQ peut concourir à la création d'un certain nombre de réseaux d'entraide, servant à l'échange de conseils professionnels et d'information sur les offres de travail et sur les mauvais payeurs. Son programme de mentorat est une manière pour les jeunes diplômés d'entrer dans la profession. Finalement, l'Ordre offre à ses membres de la formation continue, une assurance-responsabilité professionnelle (adhésion obligatoire) ainsi qu'un programme d'assurances collectives (adhésion volontaire).

3. LES CONTEXTES AYANT UNE INFLUENCE SUR L'EXERCICE DE LA PROFESSION

La mondialisation des échanges et le développement des nouvelles technologies ont, chacun à leur manière, contribué au cours des dernières années à transformer la profession de traducteur et les conditions de son exercice.

Au niveau international, l'industrie de la traduction connaît une forte croissance, en raison de l'augmentation des échanges commerciaux. En théorie, la mondialisation couplée à l'explosion des nouvelles technologies pourrait permettre aux entreprises clientes de faire réaliser leurs activités de traduction dans des pays du Sud, à des tarifs minimes. En pratique, cette pression à la délocalisation se heurte à une tendance inverse, ayant pour effet d'enraciner la traduction dans des contextes culturels particuliers, tendance désignée sous le terme de localisation.

D'une part, certaines restrictions commerciales s'appliquent pour toute traduction provenant du secteur public : la Clause Canada oblige le gouvernement fédéral à faire effectuer ses traductions par des entreprises présentes sur le territoire canadien. D'autre part, bien qu'elles ne soient pas tenues de respecter de telles règles, les entreprises privées préféreront souvent faire traduire leurs documents localement, par désir d'adapter leurs produits non seulement à la langue de leurs consommateurs, mais aussi à leur culture et aux particularités linguistiques ou institutionnelles de divers pays ou communautés.

On n'est pas un [type d'entreprise] traditionnel et on ne peut pas avoir des textes qui sentent la rigidité habituelle de ces milieux. Ça, et, bien entendu, la qualité du français, ainsi que l'adaptation au Québec. On ne veut pas d'un français international, mais un français bien compris par les Québécois. Il faut que ça sonne local. J'avais pensé à aller vers une agence mondiale, mais ça ne vaut pas la peine. D'abord c'est cher, mais aussi, c'est du français international. C'est pas ce qu'on recherche ici (traducteur 2, salarié d'une entreprise cliente).

Si cette préférence pour la localisation a pour effet de ne pas mettre directement en concurrence des traducteurs nationaux et étrangers parlant la même langue, elle a engendré d'autres types de conséquences, contribuant, d'une part, à augmenter la demande pour des compétences spécialisées (aptitudes à maîtriser des terminologies techniques, des règles commerciales locales ou des spécificités régionales) et, d'autre part, à attirer des cabinets internationaux qui installent des bureaux dans les grands centres, afin de profiter à la fois d'une main-d'œuvre abondante et de la manne des appels d'offres gouvernementaux⁸. Elle peut également contribuer à expliquer la pénurie actuelle de main-d'œuvre qualifiée en traduction.

8. Il n'y a pas d'obligation de publier les appels d'offres à l'international, mais toute entreprise ayant un bureau au Canada et qui fait effectuer le travail au Canada peut répondre à un appel d'offres du gouvernement fédéral.

Par ailleurs, le développement des nouvelles technologies, notamment Internet, mais aussi les mémoires de traduction, a eu des répercussions multiples sur la manière dont s'exerce la profession de traducteur, affectant le lieu de travail, les délais de production, le contenu du produit et parfois la rémunération.

L'un des effets les plus fréquemment cités est la compression des délais : la présence des divers outils technologiques réduit les temps morts naguère associés à l'utilisation du dictaphone, à la frappe et à la livraison des textes, en même temps qu'elle a accru les exigences relatives à l'ampleur et à la qualité de la recherche. L'instantanéité créée par Internet constitue aussi un argument en faveur de la rapidité d'exécution : on s'attend à ce qu'un texte en anglais soit rapidement disponible en français également. En résulte une pression accrue sur les traducteurs, qui sont incités à mener une recherche de plus grande ampleur tout en livrant le produit dans des délais de plus en plus courts, et une injonction à être disponibles 24 heures sur 24.

Il faut dire que maintenant, ce qu'ils font, c'est qu'ils envoient le travail et ils disent : «J'en ai besoin pour la semaine prochaine. Est-ce que ça vous va?» Alors maintenant, c'est un peu moi qui ai l'odieux de dire : «Je ne peux pas, je pourrais le faire pour tel jour.» Alors on a un silence... «Bon eh bien pour quand?» Donc le pouvoir de négociation s'est transformé. Et comme c'est très instantané, ils s'attendent à ce que le travail retourne aussi vite. C'est comme s'ils avaient oublié que le traducteur n'était pas une machine. Les exigences au niveau des échéances ont énormément changé. Ça s'en vient difficile. Ça explique un peu les cabinets. Eux, ils ont beaucoup de pigistes (traducteur 7, indépendant).

Outre favoriser l'accélération des cadences de travail et le resserrement des délais, le recours aux mémoires de traduction permet d'entrer dans l'activité elle-même, ayant pour effet d'uniformiser son résultat. En effet, la mémoire de traduction permet d'emmagasiner la terminologie propre au client et donc d'uniformiser cette terminologie particulière d'un produit à l'autre et au fil du temps.

Pour les décrire en quelques mots, les mémoires de traduction sont des bases de données bilingues que le traducteur alimente à mesure qu'il traduit, et dont les éléments (termes, segments de phrases et paragraphes entiers) peuvent être réutilisés par la suite. Les paires de langue forment ce qu'on appelle un bitexte. L'utilisation d'une MT comporte trois avantages principaux : l'uniformisation de la terminologie, surtout dans les projets volumineux dont la traduction est confiée à plusieurs traducteurs ; la récupération des phrases ou

segments de phrase qui ont déjà été traduits, ce qui permet au traducteur d'éviter la pénible tâche de travailler une deuxième fois les passages difficiles ou de retaper une phrase qui est reprise plusieurs fois ; l'archivage systématique des textes, par domaines de spécialité ou par clients, ce qui facilite la consultation ultérieure ou la récupération de matériel traduit (Arrouart, 2003, p. 476).

Le recours aux mémoires de traduction favorise la fidélisation du client, car plus il fera de demandes, plus les termes récurrents de sa propre terminologie seront inscrits dans la mémoire du logiciel, en même temps qu'elle crée, du point de vue de certains répondants, une certaine déqualification, du moins sur certains segments de marchés. Par ailleurs, la possibilité de repérer les passages répétitifs (et donc de reproduire certains morceaux de texte) sert de prétexte, dans certains cas, pour demander au traducteur de réduire ses prix. Comme le logiciel permet de faire le décompte de mots à traduire parmi l'ensemble des mots déjà traduits et identifiés par la mémoire de traduction, le client qui recherche le moindre coût plutôt que la qualité aura tendance à réclamer un moindre tarif en raison de l'utilisation de mémoires de traduction. Si la vaste majorité des cabinets utilisent des mémoires de traduction, il s'agit, pour certains, d'un outil qui permet d'accélérer la cadence de travail, sans effet sur le prix demandé au client, et, pour d'autres, d'un moyen de baisser les prix.

4. L'ORGANISATION DU TRAVAIL SUR LE MARCHÉ DE LA TRADUCTION⁹

Les donneurs d'ouvrage en traduction sont très majoritairement des entreprises (privées ou publiques), la traduction littéraire et celle effectuée pour des individus constituant une portion marginale de l'offre de travail. Nous appelons ces entreprises « clients ultimes » parce c'est à leur initiative et pour répondre à leurs besoins que s'est créée l'organisation du travail « en réseau » que nous allons décrire dans cette section ; nous les distinguons ainsi des « clients intermédiaires » que sont les cabinets de traduction. De leur côté, les traducteurs indépendants travaillent, soit directement pour le client ultime, soit indirectement pour ce client, la

9. Cette section est largement reprise de trois publications antérieures : D'Amours (2009a, 2013) et D'Amours et Wright-Laflamme (2008).

relation étant alors médiatisée par le cabinet de traduction. Certains travaillent sous l'une ou l'autre formule par choix ; d'autres disent que les cabinets deviennent incontournables parce que de plus en plus d'offres de travail transitent par eux (du moins pour la traduction en langues officielles, qui procurent les plus gros volumes de traduction).

4.1. Le désir des entreprises clientes coordonne l'activité

Pour répondre à ses besoins de traduction, une entreprise se retrouve devant trois choix possibles. Une première option, minoritaire depuis les années 1990, consiste à embaucher surtout à l'interne. Une deuxième option réside dans la sous-traitance de l'essentiel du travail de traduction à un intermédiaire de type cabinet ; il arrive même que la totalité du travail soit dévolue à un seul cabinet, qui devient l'équivalent d'un service linguistique à l'externe. Le troisième choix possible consiste à faire réaliser l'essentiel des travaux par un ou plusieurs traducteurs indépendants. Le choix de l'un ou l'autre type de ressources dépend de divers facteurs :

- le volume de traduction, les grands volumes étant presque toujours attribués à des cabinets qui peuvent affecter plusieurs traducteurs à un même contrat, de manière à respecter des délais souvent serrés ;
- le prix demandé, un facteur qui favorise les indépendants, qui n'ont pas à déboursier pour une infrastructure aussi coûteuse que celle des cabinets ;
- l'accessibilité, un facteur qui favorise souvent les cabinets, surtout s'il existe entre l'entreprise et le cabinet une entente contractuelle par laquelle l'entreprise s'assure une priorité d'accès aux ressources du cabinet ;
- finalement, et de manière centrale, le type de produit recherché. Une entreprise ne sollicitera pas le même type de ressource selon qu'elle recherche un produit spécialisé (traduction juridique, financière, traduction dans un couple de langues autres que le français et l'anglais), un produit dédié (qui reflète l'image de l'entreprise), un produit associé à un niveau élevé de confidentialité (souvent confié à des ressources internes), un produit bas de gamme ou dont la durée de vie est courte (notamment celui affiché sur les sites Web) ou un produit « clé en main » qui implique d'autres activités que celles de la traduction proprement dite (mise en page, relecture d'épreuves, etc.), et que seuls les cabinets peuvent offrir.

Dans les faits, les entreprises clientes ont souvent recours à une combinaison de différentes ressources de traduction, en fonction des différents types de produits dont elles ont besoin. Ainsi, une entreprise peut avoir dans son réseau externe des traducteurs prêts à travailler à moindre coût sur des traductions de type généraliste, des ressources capables de travailler sur de très gros dossiers (souvent des cabinets en raison de leur capacité de traduire de gros volumes), d'autres aptes à travailler sur des textes spécialisés (traducteurs en pratique indépendante ou cabinets) ; selon les cas, ces ressources externes seront ou non conjuguées à l'expertise interne d'un petit nombre de salariés à qui on réserve les travaux urgents ou de nature confidentielle, ainsi que la révision des textes des traducteurs indépendants.

J'utilise d'abord les pigistes, et ensuite l'agence si aucun n'est disponible. C'est que les pigistes sont un petit peu moins cher. Et ils sont plus rapides en général, mais dans le cas d'une grosse urgence, où un seul traducteur ne suffit pas, il faut une équipe. Dans ces cas-là, je fais plutôt appel à l'agence, mais aussi, parfois, ce sont des raisons techniques qui me poussent à faire traduire. Par exemple, l'an passé, j'ai dû traduire toute la section légale du site Web. Je ne me sentais pas habilité à faire ça. J'ai donc trouvé un traducteur qui connaissait ce domaine (traducteur 2, salarié d'une entreprise cliente).

Même si l'essentiel du travail de traduction est réalisé par des ressources externes aux entreprises clientes, ce sont elles qui établissent, directement ou indirectement, les grands paramètres de l'activité. Ainsi, dans la majorité des cas, c'est le client ultime qui :

- détermine l'objectif de la prestation (le type de produit désiré) ;
- détermine le délai requis ; de nombreuses entreprises s'assurent de la disponibilité de la main-d'œuvre en concluant avec des cabinets des ententes qui leur donnent un accès prioritaire aux ressources de ce cabinet ;
- intervient dans la fixation des tarifs ; les ententes conclues entre les entreprises et les cabinets précisent les tarifs qui vont se répercuter sur la rémunération que les cabinets offrent aux indépendants ;
- impose ses choix terminologiques (termes spécifiques à l'entreprise) et ses préférences (p. ex. ponctuation, majuscules, etc.) ;
- finalement, mais non moindrement, le client ultime a souvent les moyens de contrôler la qualité des produits de traduction, ou plus précisément la conformité du produit avec le type de qualité exigée.

Pour ce faire, il a deux possibilités : soit il a à son service des réviseurs salariés, dont le rôle est de s'assurer que la traduction correspond à la qualité voulue et qu'elle respecte les normes propres à l'entreprise ; soit il fait contrôler la qualité par un cabinet qui se chargera de livrer, dans les délais, le produit voulu, en assurant l'uniformité de la terminologie à travers le temps. Le contrôle par le client est facilité par les nouvelles technologies, grâce notamment aux mémoires de traduction.

En outre, le client ultime, surtout s'il est un client régulier d'un cabinet, peut demander qu'un professionnel particulier soit affecté à son dossier (et en corollaire, il peut refuser d'autres professionnels).

Quand on est un gros client, on peut demander un certain traducteur. Ça, je le sais. Quand j'ai parlé avec la représentante au kiosque de l'agence, on m'a bien expliqué ça. C'est très possible qu'un client demande spécifiquement un certain traducteur. Toujours en passant par l'agence, évidemment. On peut dire : on a beaucoup aimé les deux dernières traductions, qui a fait ça ? Et on peut demander que cette personne-là traduise, dans la mesure du possible, toute notre traduction à l'avenir. Quand on trouve une perle, on peut la conserver, en quelque sorte. Quand on trouve un traducteur qui correspond à ce qu'on veut, on peut le garder. L'agence avec laquelle je fais affaire se fait un point d'honneur d'accéder à ce genre de demandes. À la rigueur, on le libère d'autres traductions pour qu'il se consacre à notre demande, quand elle arrive. Ça peut être un traducteur à l'interne, ou un pigiste (traducteur 2, salarié d'une entreprise cliente).

Pour répondre aux besoins des clients ultimes, une organisation du travail en réseau s'est développée depuis une vingtaine d'années dans le secteur, dans laquelle les cabinets de traduction, intermédiaires à géométrie variable, jouent un rôle crucial.

4.2. Les cabinets : des intermédiaires à géométrie variable

Les cabinets de traduction existaient déjà dans les années 1960, mais depuis l'externalisation massive survenue dans les années 1990, ils sont devenus de plus en plus incontournables. Incontournables, d'une part, pour les clients ultimes puisqu'ils sont les seuls capables d'offrir certains types de produits, d'autre part, pour les travailleurs indépendants, surtout pour les nouveaux venus qui n'ont pas eu la possibilité de se construire une clientèle avant l'arrivée de ces gros joueurs.

Leur structure a également changé. Auparavant, ils étaient composés de traducteurs salariés, auxquels s'adjoignaient quelques indépendants, alors que maintenant, c'est plutôt l'inverse qui se produit : le cabinet est un intermédiaire à géométrie variable, qui coordonne, avec des ressources internes stables et des ressources externes fluctuantes, la réponse aux besoins spécifiques de ses clients entreprises. Il existe toutefois différents modèles de gestion, combinant dans des proportions différentes ressources internes et externes. Certains cabinets misent de manière centrale sur leurs salariés, n'ayant recours aux indépendants que pour absorber le travail excédant le volume ou les heures normales de travail, ou encore requérant des compétences spécialisées non présentes à l'interne. D'autres ont une petite équipe interne qui traite les urgences et révise le travail des collaborateurs externes, mais comptent de façon cruciale sur les indépendants, nombreux, à qui ils attribuent les contrats en fonction de leur spécialité (on va chercher la personne qu'on croit la plus compétente pour le contrat, qu'elle soit à l'interne ou à l'externe¹⁰) et de leur proximité avec le noyau dur de l'entreprise. Contrairement aux indépendants occasionnels, les indépendants « réguliers » (qu'une directrice de cabinet appelle les « alliés ») sont assurés de recevoir un bon volume de travail, bénéficiant parfois d'un « contrat informel de volume¹¹ » destiné à les fidéliser.

Ces cabinets participent à la création du produit surtout en gérant les dossiers, en assurant la révision (donc l'uniformisation en fonction des préférences des clients), en gérant les bases de données terminologiques pour chaque client, et en entretenant un réseau de traducteurs indépendants assez étendu pour être en mesure de répondre aux besoins de leur clientèle. Les très gros cabinets de ce type peuvent « gérer » jusqu'à 200 indépendants, réguliers ou occasionnels. Souvent, ils peuvent offrir des services en plusieurs langues et dans une vaste étendue de domaines, en fonction de l'expertise disponible parmi ces travailleurs. Les très gros cabinets ont tendance, plus que les petits, à travailler avec des mémoires de traduction, avec les tarifs moins élevés que ce genre

10. Deux répondants parlent d'une forme de *casting*, pour signifier qu'on cherche d'abord la personne la mieux adaptée au « rôle ».

11. Ces « contrats informels de volume » peuvent être assez gros : 200 000 mots par année sur les 500 000 que peut faire un traducteur.

de procédé peut supposer : le traducteur est payé au mot non traduit au préalable par la machine. Ils jouent un rôle de plus en plus important dans le secteur, notamment sur le niveau général des tarifs.

À la différence des précédents, le cabinet-gestion, aussi appelé agence, n'intervient pas dans le travail de traduction, se contentant de mettre en contact le client ultime et le traducteur indépendant. Le Bureau de la traduction (BT), l'un des plus gros intermédiaires en traduction au Canada, joue le rôle d'un cabinet pour le gouvernement canadien et les organismes qui lui sont affiliés.

4.3. La récurrence des liens et le rôle des réseaux

L'organisation du travail en réseau dans le marché du travail de la traduction repose sur des relations de longue durée, les entreprises donneuses d'ouvrage faisant affaire avec les mêmes sous-traitants (cabinets ou indépendants), et les cabinets reproduisant le même type de relation avec au moins une partie de leurs travailleurs indépendants. Cette inscription dans la durée se fera le plus souvent de façon formelle entre les entreprises et les cabinets et de façon informelle entre les cabinets et les travailleurs indépendants. Nous avons vu que les entreprises (incluant le gouvernement fédéral) signent des contrats par lesquels elles achètent un accès prioritaire au travail fourni par un ou des cabinets. De manière semblable, les cabinets tentent dans toute la mesure du possible d'entretenir des liens récurrents avec une proportion variable de collaborateurs fidèles.

Il y a combien de traducteurs pigistes qui gravitent autour du cabinet?

Je dirais qu'il y en a 70 à peu près. Parmi eux, nos réguliers, ceux qu'on appelle nos alliés, je dirais qu'il y en a une quarantaine. On fait appel à eux régulièrement. Les autres, c'est un peu plus sporadique. On fait appel à eux une fois de temps en temps, quand ça déborde, des choses comme ça, mais nos alliés vraiment les plus fidèles et qui participent souvent à de gros projets avec des gens de l'interne, il y en a peut-être une quarantaine (traductrice 5, directrice d'un cabinet de traduction).

Les données de notre sondage confirment les constats tirés des entretiens : la récurrence des liens est une caractéristique générale du travail des traducteurs indépendants travaillant pour des entreprises ou

des cabinets¹², sans distinction selon la période d'entrée. Outre la récurrence des liens, les réseaux jouent un rôle crucial dans l'appariement des donneurs et des demandeurs d'ouvrage, en faisant circuler les réputations. Le milieu de la traduction est petit et la réputation d'un traducteur devient alors un atout incommensurable, qui peut lui apporter de nouveaux clients.

On a des critères d'inscription à notre répertoire. L'agrément professionnel en est un. Et après ça c'est votre rendement. Tous les textes sont évalués. Si vous produisez de bons textes, votre nom va ressortir. Et là, c'est à vous de décider si vous répondez à l'appel d'offres ou pas (traducteur 11, Bureau de la traduction).

De la même manière que les donneurs d'ouvrage sont à l'affût des informations sur le rendement des professionnels, ces derniers utilisent les réseaux pour faire circuler de l'information sur les tarifs habituels et sur les mauvais payeurs. Finalement, les réseaux constituent des ressources de soutien, pour la révision mutuelle, le partage de gros contrats, la référence ou la sous-traitance de travail excédentaire, la recherche de collègues qui puissent prendre le relais en cas d'indisponibilité causée par la maladie, la maternité, etc.

On essaie de se tenir ensemble, je dirais. On est tous passés par une période précaire. Quand c'est difficile, quand on peut, je dirais, on s'entraide. On n'a pas de syndicats, mais on a des ententes informelles. [...] Je dirais que tous les traducteurs ont un réseau informel de traducteurs qu'ils connaissent. Ils vont se référer des requêtes quand ils sont trop occupés ou que ça ne correspond pas à leur domaine, quelque chose comme ça. Même chose pour les congés de maternité, pour les autres types de congés. Je sais que ça se fait. Il y a beaucoup d'ententes informelles (traducteur 2, salarié d'une entreprise cliente).

Les réseaux semblent jouer un rôle important chez les répondants au sondage : 31,5 % d'entre eux disent que les réseaux les aident à trouver des contrats ; près de 15 % à briser l'isolement (14,1 %) et à déléguer en cas de surcharge de travail, maladie ou vacances (13,3 %). Un traducteur sur 10 estime que les réseaux aident à demeurer au fait des tendances de la profession. Toutefois, 23,1 % des répondants n'y voient pas d'influence particulière.

12. Seuls les répondants qui travaillent surtout pour des individus ont une faible proportion de liens récurrents.

5. LE PROFIL DES PROFESSIONNELS, DE LEURS CLIENTS ET DE LEURS PRODUITS¹³

Les résultats de l'enquête par sondage confirment les données générées par l'analyse documentaire et les entretiens semi-directifs. Les traducteurs, en majorité des traductrices, sont des professionnels fortement scolarisés, qui possèdent fréquemment une double formation universitaire. Leur moyenne d'âge est légèrement supérieure à 51 ans ; les femmes sont entrées plus récemment dans la profession et elles sont en moyenne un peu plus jeunes que les hommes. La vaste majorité des répondants (77,7%) ont dix ans et plus d'expérience.

Mis à part une faible proportion de professionnels associés à des caractéristiques particulières (essentiellement plus âgés et moins nombreux à posséder un diplôme universitaire en traduction) qui travaillent surtout pour des clients individuels, les répondants se répartissent à peu près également entre ceux qui, de manière principale, travaillent directement pour des clients entreprises et ceux qui travaillent pour des intermédiaires. La majorité des indépendants ont donc un nombre restreint de clients (entre 2 et 9). Une forte proportion de leurs revenus est attribuable à des relations récurrentes avec les mêmes clients, mais le plus souvent sans engagement formel ou informel du donneur d'ouvrage à fournir du travail au-delà d'une prestation.

Certains types de clients sont associés à des caractéristiques particulières. Ainsi, les traducteurs qui travaillent pour des intermédiaires ont tendance à avoir moins de clients que ceux qui travaillent directement pour des clients entreprises ou individus. De manière conséquente, les traducteurs qui travaillent pour des intermédiaires ont davantage tendance à dépendre d'un client principal pour la moitié ou plus de leur revenu. L'engagement à fournir du travail dans la durée, une modalité minoritaire, est fortement surreprésenté au Bureau de la traduction. Finalement, les répondants estiment¹⁴ que le Bureau de la traduction fait surtout appel aux indépendants, dans le but de réduire ses coûts,

13. Les résultats figurant dans les sections 5 à 7 ont été présentés dans D'Amours, Martine (2013). « Devenir traducteur indépendant : l'impact structurant de la clientèle », *Revue française de sociologie*, Paris, Presses de Sciences Po, vol. 54, n° 2, p. 331-367. Ils sont repris ici avec l'aimable autorisation de la revue et de l'éditeur.

14. Il s'agit ici des perceptions des répondants relativement aux motifs des entreprises pour avoir recours à une main-d'œuvre indépendante plutôt que salariée.

et les cabinets, surtout pour absorber le travail excédentaire ; les clients finaux entreprises auraient quant à eux recours aux indépendants surtout pour des motifs de spécialité.

Les répondants se partagent presque à parts égales entre ceux qui travaillent dans plusieurs domaines de traduction, dont aucun n'occupe 50% de leur temps de travail (ici appelés généralistes) et ceux qui consacrent la moitié ou plus de leur temps de travail à un seul domaine de traduction (ici appelés spécialistes). Huit domaines de traduction (tableau 2.1) constituent le domaine principal pour au moins 5% des répondants. Pour 72,9% des indépendants, certains éléments reviennent d'une prestation de travail à l'autre¹⁵.

Le fait d'être généraliste ou spécialiste (et d'avoir des éléments qui reviennent d'une prestation à l'autre) varie selon les domaines de traduction, mais pas selon le type de client principal. En revanche, certains domaines de traduction sont surreprésentés chez certains types de clients et il existe une certaine division sexuelle du travail : les hommes sont surreprésentés en industries et techniques, industries chimiques et pétrolières, ingénierie, transports, sciences naturelles et sous-représentés en santé/sécurité, sciences humaines et sociales, sciences médicales et pharmacie.

Le tableau 2.1 fournit les statistiques détaillées concernant le profil des répondants, de leur clientèle et des produits qu'ils offrent.

6. LA QUALITÉ GÉNÉRALE DES EMPLOIS ET SES RÉPERCUSSIONS

Nous définissons la qualité des emplois par quatre dimensions : l'autonomie professionnelle et le contrôle sur le travail, la rémunération, la protection contre les risques économiques (sous-emploi) et la protection contre les risques sociaux (maladie, maternité, vieillesse) et professionnels (désuétude des connaissances). Nous nous intéressons finalement aux répercussions de la qualité d'emploi, mesurées par le désir de quitter la profession, la préférence pour le salariat et la capacité de survivre six mois ou plus sans revenu de travail, lors d'une maladie, par exemple.

15. Mais la formulation de la question ne nous a pas permis de faire la distinction entre prestation simple et prestation complexe que nous avons pu faire sur les deux autres terrains.

TABLEAU 2.1.

Traducteurs indépendants : leurs clients et leurs produits*

Variables relatives au lieu social	
Proportion de femmes	71,6%
Moyenne d'âge	51,3 ans
Région	70,3% travaillent dans la région de Montréal; 16,3% dans la région de Québec; 6,7% dans la région de Gatineau et 6,7% à l'extérieur du Québec**
Présence de conjoint	67,6% vivent avec un conjoint
Variables relatives au capital humain	
Plus haut diplôme complété en traduction	52,8% possèdent un diplôme de premier cycle universitaire; 21,1% ont un diplôme de deuxième ou troisième cycle, alors que 17,4% n'ont aucun diplôme en traduction
Plus haut diplôme complété hors traduction	52,5% ont un diplôme universitaire (de 1 ^{er} , 2 ^e ou 3 ^e cycle) dans un domaine autre que celui de la traduction
Période d'entrée	7,3% sont entrés entre 2003 et 2008; 15% entre 1998 et 2002; 28,5% entre 1988 et 1997; 32% entre 1978 et 1987; 15,1% entre 1968 et 1977 et 2,1% avant 1968.
Variables relatives à la clientèle	
Type de client principal	Clients finaux entreprises ou organismes publics: 48,9% Clients finaux individus: 5,4% Cabinets de traduction et autres intermédiaires: 45,7%, incluant le BT (12%)
Nombre de clients en 2008	5,2% ont un seul client; 29,4% en ont entre 2 et 4; 33,2% en ont entre 5 et 9; 21,2% en ont entre 10 et 20; 10,6% en ont plus de 20
Proportion de TI pour qui un client principal fournissait la moitié ou plus du revenu de travail en 2008	63,3%
Proportion des revenus provenant de relations durables	84,7%
Proportion des TI bénéficiant d'un engagement du client à fournir du travail au-delà d'une prestation	20,8%
Motifs pour lesquels les entreprises ont recours à leurs services***	35,2% citent le fait d'absorber le surplus de travail, 23,5%, l'accès à des ressources spécialisées, 41,3% la réduction des coûts de main-d'œuvre et l'absence d'engagement à long terme
Variables relatives au produit	
Généraliste vs spécialiste	55,6% sont des spécialistes, c'est-à-dire qu'ils consacrent la moitié ou plus de leur temps de travail à un seul domaine de traduction
Proportion de ceux pour qui certains éléments reviennent d'une prestation à l'autre	72,9%
Domaine principal de traduction	Gestion (14,2%); sciences humaines et sociales (13,6%); finances (11%); communications (10,6%); sciences médicales et pharmacie (10%); droit (6,7%); industries et techniques (6%); informatique (5,1%); les autres domaines regroupent chacun moins de 5% des effectifs

* Le sondage nous a permis de documenter la prestation typique: le type de donneur d'ouvrage principal, le domaine de traduction principal, le tarif le plus couramment obtenu, etc.

** Après redressement de l'échantillon.

*** Ces données ne tiennent pas compte des traducteurs indépendants qui n'ont pas d'entreprise parmi leurs clients. En outre, elles reflètent la perception que les traducteurs ont des motifs de leurs clients puisque l'enquête a été réalisée auprès des traducteurs, non de leurs clients.

TI: travailleur indépendant

Les données du sondage relatives à chacune des dimensions de la qualité d'emploi¹⁶ ainsi qu'à ses répercussions possibles, que synthétise le tableau 2.2, révèlent que, de manière générale, les traducteurs indépendants profitent de niveaux enviables d'autonomie et de rémunération, ainsi que d'une faible incidence du sous-emploi. Seule ombre au tableau, leur protection contre les risques sociaux et professionnels est déficiente.

6.1. L'autonomie professionnelle et le contrôle sur les modalités contractuelles

Les traducteurs indépendants disposent de manière générale d'un fort degré d'autonomie et de contrôle sur leur travail : dans une proportion de plus de 69%, le professionnel détient le contrôle sur l'ensemble des modalités de la prestation, incluant l'établissement du tarif, à l'exception des délais. De manière statistiquement significative, le contrôle dont disposent les indépendants est supérieur à celui dont bénéficient les traducteurs salariés, et ce, sur l'ensemble des éléments de la prestation de travail, incluant la fixation des tarifs (données non exposées). Nous verrons dans le chapitre 3 qu'il est également supérieur à celui dont bénéficient les journalistes pigistes.

Un peu plus du tiers des indépendants (35,6%) établissent des contrats de services professionnels avec leurs clients. Parmi eux, 46,4% le font sous forme de contrat formel et un peu plus du quart, sous la forme de bon de commande (25,1%) ou d'un échange de courriels (25,8%). Parmi les clauses ciblées, les plus fréquentes sont les pénalités en cas de qualité jugée insuffisante (53,7%), les pénalités en cas de retard de livraison (47,9%), la cession de droits (41,1%), suivies par l'interdiction de travailler pour des clients ou des partenaires de clients (24,3%). L'interdiction de travailler pour d'autres clients du même domaine est quant à elle marginale (4%).

16. À noter que nous n'avons documenté que la prestation typique de chacun des répondants : le niveau d'autonomie habituel, le tarif au feuillet le plus souvent obtenu, etc.

6.2. La rémunération

Le mode de rémunération le plus répandu chez les traducteurs indépendants est le tarif au mot, tout le travail de recherche documentaire ou terminologique étant inclus dans ce tarif. La moyenne de rémunération au mot est de 21,02 cents, avec une médiane à 20 cents. Ces tarifs tirés de notre étude sont conformes à ceux émanant des enquêtes tarifaires menées tous les deux ans par l'OTTIAQ auprès de ses membres.

Le revenu personnel de toutes sources¹⁷ avant impôt, excluant les dépenses occasionnées par le travail indépendant, s'élève en moyenne à 62 891,22 \$ en 2008 ; la médiane établie à 50 000 \$ indique que la distribution est tirée vers le bas par de faibles revenus. Ce revenu annuel moyen des indépendants est plus faible que celui des salariés (71 685,23 \$, avec une médiane à 70 000 \$), mais avec un écart-type plus grand, ce qui signifie que les écarts de rémunération sont plus importants chez les traducteurs indépendants que chez les salariés.

Les traducteurs indépendants consacrent en moyenne 36 heures par semaine à leur activité professionnelle, les indépendants étant surreprésentés par rapport aux salariés dans les courtes (moins de 30 heures) et longues (plus de 50 heures) semaines de travail. À nombre d'heures de travail égal, les indépendants ont un revenu inférieur à celui des salariés. Par ailleurs, le revenu moyen des traducteurs agréés se distingue avantageusement du revenu moyen d'emploi de l'ensemble de la profession, qui s'élevait à 36 046 \$ en 2005 (Allaire, Cloutier et Fortier, 2010).

6.3. La protection contre les risques économiques (sous-emploi)

Les traducteurs indépendants travaillent très peu dans une autre activité professionnelle rémunérée (c'est le cas de 5,8% des répondants), ce qui donne à penser qu'ils obtiennent autant de contrats que désiré dans leur activité principale. Seulement 14,1% des répondants disent travailler moins que ce qu'ils souhaiteraient et les périodes creuses sont fréquentes pour moins de 10%, et occasionnelles pour près du tiers d'entre eux.

17. C'est-à-dire incluant les revenus de travail, dans et hors traduction, les revenus de prestations sociales, de retraite, de placements, etc.

TABLEAU 2.2.

Tableau de fréquence de la qualité des emplois des traducteurs indépendants

Dimension de la qualité des emplois	
Autonomie professionnelle (% des TI qui décident) :	
• des délais de réalisation	15,5%
• des méthodes et techniques de travail	82,4%
• des horaires	93,0%
• des outils de travail	81,2%
• des normes de productivité	83,7%
Contrôle sur les modalités contractuelles (% des TI qui décident) :	
• du niveau de leur rémunération	69,2%
Rémunération	
• tarif au mot le plus couramment obtenu	Moyenne : 0,2102 \$/mot Médiane : 0,20 \$
• revenu personnel de toutes sources avant impôt, excluant les dépenses occasionnées par le travail indépendant	Moyenne : 62 891 \$ Médiane : 50 000 \$
Sous-emploi	
• % des TI qui travaillent moins que souhaité dans l'activité principale	14,1%
• fréquence des périodes creuses	Fréquentes pour 9,15%, occasionnelles pour 32%, rares pour 35,4% et inexistantes pour 23,4%
• nombre moyen d'heures consacré à l'activité de traduction	36 heures par semaine
Risques sociaux et professionnels	
% des TI n'ayant pas d'assurance maladie complémentaire	34,9%
% n'ayant pas d'assurance invalidité de courte durée	72,2%
% n'ayant pas d'assurance invalidité de longue durée	54,4%
Source principale de revenus à 65 ans	Épargne privée : 50,6% Travail : 23%
% ayant suivi de la formation professionnelle en cours d'emploi	74,9%
% de ceux qui assument eux-mêmes le coût de cette formation	92,2%
Répercussions	
% des TI qui ont songé à quitter la profession	23,4%
% des TI qui préféreraient être salariés	9,6%
% des TI qui pourraient vivre six mois ou plus sans travail	56,4%

6.4. La protection contre les risques sociaux et professionnels

De manière générale, les traducteurs indépendants assument seuls les risques associés à leur statut. Le portrait favorable de la qualité d'emploi que nous avons tracé jusqu'ici est tempéré par une quasi-absence de protection contre les risques, surtout lorsqu'on compare les traducteurs indépendants à leurs collègues salariés.

Alors que plus de 85% de ces derniers bénéficient d'une couverture santé et invalidité par le truchement de leur emploi, la majorité des indépendants sont dépourvus de telles protections. Plus précisément, 34,9% des traducteurs indépendants n'ont pas accès à une assurance maladie complémentaire; respectivement 72,2% et 54,4% sont dépourvus d'une assurance invalidité de courte ou de longue durée; finalement 81,5% n'ont pas accès à une assurance de frais généraux. Les données figurant au tableau 2.3 permettent aussi de constater que lorsque les indépendants ont accès à la protection santé complémentaire, c'est souvent par l'intermédiaire de leur conjoint.

Pour la moitié des indépendants (50,6%), les revenus d'épargne et de placement privés (incluant les REER) constitueront la principale source de revenu à l'âge de 65 ans, alors que respectivement 23,2% et 19,8% compteront d'abord sur les revenus de travail et sur les revenus publics de retraite (sécurité de la vieillesse, Régime des rentes du Québec). Seuls 6,3% des traducteurs indépendants (contre 39,8% des traducteurs salariés) auront pour principale source de revenu les rentes d'un régime d'entreprise (régimes auxquels les employeurs ou les donneurs d'ouvrage contribuent). Par comparaison, près de 40% des répondants salariés compteront d'abord sur les rentes de régimes de retraite auxquels contribuent leurs employeurs, alors que 35,6% vivront d'abord des revenus de placements privés, 15,2% des revenus des régimes de retraite publics et 9,5% de revenus de travail.

TABLEAU 2.3.

Accès à la protection sociale par les traducteurs, indépendants et salariés, et instance fournissant cette protection

Protection	Aucune		Conjoint		Privé		Association		Emploi	
	TS	TI	TS	TI	TS	TI	TS	TI	TS	TI
Santé complémentaire	3,4	34,9	9,10	31,80	1,5	12,0	0,90	15,3	85,2	6,0
Frais généraux	70,9	81,5	0,00	0,27	2,0	13,1	0,33	4,6	26,7	0,5
Invalidité de courte durée	10,5	72,2	0,63	1,50	4,4	17,7	0,00	5,9	84,5	2,7
Invalidité de longue durée	5,1	54,4	0,93	0,98	5,2	31,3	0,60	11,4	88,1	1,9

Finalement, les trois quarts des indépendants ont suivi de la formation professionnelle, le plus souvent en assumant seuls le coût (92,2%), alors que pour 80% des salariés, ces coûts sont pris en charge par l'employeur.

6.5. Les répercussions

Moins du quart des traducteurs indépendants ont pensé quitter la profession ; les motifs les plus souvent évoqués sont la difficulté de gagner sa vie dans cette profession (29,43%), les autres motifs (26,27%) et l'intérêt pour un autre métier ou profession (21,2%). Moins d'un répondant sur 10 préférerait le salariat, principalement pour des motifs relatifs à la stabilité/sécurité d'emploi (44%), au revenu (22,1%) et à la protection sociale (21,9%).

En conséquence de leur déficit de protection sociale, les indépendants sont plus nombreux que les salariés à dire qu'ils vivraient sans travail deux mois ou moins (24,7% contre 10,5%) et moins nombreux à dire qu'ils auraient des ressources pour vivre six mois ou plus (56,4% des indépendants contre 73,4% des salariés).

7. LES VARIABLES EXPLICATIVES DE LA DIVERSITÉ

Dans cette section, nous allons au-delà des moyennes générales pour nous intéresser aux variables associées aux disparités de qualité d'emploi qui existent au sein du groupe des traducteurs indépendants. Les traitements bivariés selon la méthode du chi-deux (résumés au tableau 2.4) et les analyses de régression (résumées au tableau 2.5) permettent d'identifier les variables explicatives de ces disparités.

7.1. Les variations dans l'autonomie professionnelle et le contrôle sur le travail

Il existe entre les traducteurs indépendants d'importantes variations au chapitre de l'autonomie professionnelle et du contrôle sur le travail, la plupart attribuables aux caractéristiques de la clientèle.

Sur chacune des sous-dimensions à l'exception des horaires, l'indépendant qui travaille pour un intermédiaire détient moins de contrôle sur son travail que celui qui travaille pour le client final. De manière

TABLEAU 2.4.

Synthèse des traitements bivariés, traducteurs indépendants

	Autonomie (instance qui est en contrôle de...)			Rémunération		Protection sous-emploi		Protection risques sociaux et professionnels				
	Méthodes et techniques	Horaires	Outils	Normes	Fixation du tarif	Tarif au mot annuel	Revenu annuel	Travail +, autant ou -	Périodes creuses	Assurance maladie complé-mentaire	Revenu principal à 65 ans	Formation payée
Capital humain												
Diplôme en traduction	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0014	-
Diplôme hors traduction	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Période d'entrée	-	-	-	0,0076	-	0,0082	-	-	0,0024	-	0,0004	-
Structuration												
Type de clients	<0,0001	0,0003	-	<0,0001	<0,0001	<0,0001	-	0,0001	-	-	-	-
Nbre de clients	0,0011	0,0269	-	<0,0001	0,0004	<0,0001	-	-	-	-	-	-
Client principal	<0,0001	0,0502	-	0,0001	0,0025	0,0002	-	-	-	-	-	-
Type de flexibilité	0,0008	-	-	-	0,0212	0,0496	0,0024	-	-	-	-	-
Récurrence des liens	0,0012	-	<0,0001	-	-	0,0206	0,0116	<0,0001	<0,0001	-	-	-
Engagement durée	-	-	-	<0,0001	-	-	-	-	-	-	-	-
Produit												
Spécialité	-	-	-	0,0200	-	0,0023	-	0,0195	0,0029	-	-	-
Domaine de traduction	-	-	-	-	-	0,0267	0,0021	-	-	-	0,0239	-
Lieu social												
Sexe	-	-	-	-	-	-	0,0260	-	-	0,0240	-	-
Âge	-	-	-	-	-	0,0202	-	-	0,0122	-	<0,0001	-
Région	-	-	-	-	0,0181	-	-	-	-	0,0189	-	-
Conjoint	-	-	-	-	-	-	-	-	-	<0,0001	-	-
Revenu du conjoint	-	-	-	-	-	-	-	-	-	<0,0001	0,0007	-

Lecture : La capacité du traducteur à fixer son tarif est très fortement associée au type de client principal ($p < 0,0001$), mais elle n'est pas associée au domaine principal de traduction (-).

similaire, il a une plus forte probabilité de voir cet intermédiaire déterminer le tarif au mot. Parmi les intermédiaires, le Bureau de la traduction se distingue par le degré de formalité des ententes contractuelles (et certaines clauses relatives à des pénalités pour retard de livraison ou qualité jugée insuffisante), un fort contrôle sur les normes de productivité et des pratiques d'engagement à fournir du travail au-delà d'une prestation (« ententes de volume »). De leur côté, les cabinets sont beaucoup plus nombreux que la moyenne à inclure des clauses interdisant de travailler pour le client.

Par ailleurs, l'autonomie du traducteur indépendant augmente avec le nombre de clients. De manière générale, le fait d'avoir un petit nombre de clients, et *a fortiori* un client principal qui fournit la moitié ou plus du revenu de travail, réduit l'autonomie du traducteur, sans pour autant avoir un effet à la hausse sur sa rémunération. La capacité du traducteur d'établir les délais et les tarifs varie également selon le type de flexibilité recherchée par le donneur d'ouvrage : le motif de spécialité est associé à un plus grand contrôle du professionnel ; à l'opposé, les motifs de réduction des coûts de main-d'œuvre et d'absorption du travail excédentaire sont corrélés avec un contrôle accru par le client¹⁸.

Contrairement à nos hypothèses, la récurrence des liens ne donne guère accès, de manière générale, à davantage d'autonomie ou de contrôle par le professionnel¹⁹. Il n'y a guère non plus d'association²⁰ entre l'autonomie professionnelle et la période d'entrée, la spécialité, le domaine principal de traduction, le diplôme dans et hors traduction, non plus qu'avec les variables du lieu social.

Les variables explicatives les plus importantes en régression ont été déterminées par la méthode algorithmique *stepwise*. Les variables indépendantes les plus significatives pour expliquer les chances que le

18. Rappelons ici que le nombre de clients et le type de flexibilité sont associés au type de client : à titre d'exemple, les répondants estiment que le Bureau de la traduction fait surtout appel aux indépendants dans le but de réduire ses coûts et les cabinets, surtout pour absorber le travail excédentaire ; les clients finaux entreprises auraient quant à eux recours aux indépendants surtout (et significativement plus que la moyenne) pour des motifs de spécialité.

19. À titre d'exception, le contrôle des horaires par le client est plus élevé dans le cas des relations faiblement récurrentes (50-80%) et moins présent dans le cas des relations fortement récurrentes (90-100%). Concernant les délais, le contrôle du traducteur est plus élevé que la moyenne dans les relations très faiblement récurrentes (moins de 50%).

20. Sauf des associations faibles entre normes et période d'entrée, choix des outils et spécialité et capacité d'établir le tarif et région.

professionnel détermine cinq éléments clés de la prestation de travail²¹ sont principalement le type de clients et, de manière secondaire, le nombre de clients et la période d'entrée sur le marché du travail (tableau 2.5). En effet, le modèle de régression est presque entièrement expliqué par le type de clientèle (*c* partiel 0,627 sur 0,663). Ainsi, les clients principaux se trouvent divisés en deux groupes : d'une part, les clients finaux individus et entreprises et, d'autre part, le Bureau de la traduction et les cabinets et autres intermédiaires. La probabilité que le traducteur indépendant contrôle les modalités de l'organisation du travail est plus forte dans le premier groupe que dans le second. Une fois contrôlée la variable du type de clients, l'autonomie du traducteur indépendant augmente avec le nombre de clients et varie selon la période d'entrée (au profit des plus récemment entrés)²².

7.2. Les variations dans la rémunération

Les disparités relatives à la tarification sont elles aussi fortement associées au type de clients : les indépendants travaillant de manière principale pour des individus²³ sont surreprésentés dans les plus faibles tarifs (0-16 cents) ; ceux qui travaillent directement pour les clients entreprises sont surreprésentés dans les tarifs les plus élevés (22 cents et plus), alors que ceux qui travaillent pour des cabinets et autres intermédiaires sont surreprésentés dans les tarifs inférieurs à 20 cents. Quant au Bureau de la traduction, il est surreprésenté dans la modalité mitoyenne (20-22 cents) et sous-représenté dans les fourchettes de tarifs les plus élevés.

-
21. Soit le contrôle sur les délais, les méthodes et techniques, les outils, les normes de productivité et le niveau de la rémunération.
 22. Ce résultat selon lequel l'autonomie serait plus grande parmi les traducteurs les plus récemment établis sur le marché est contredit par l'ensemble des autres analyses et peut être expliqué par l'hétérogénéité du groupe des nouveaux venus, certains investissant le marché de la traduction comme deuxième carrière. Rappelons que la variable de la période d'entrée contribue de façon très marginale à l'explication de la variance sur la dimension « Autonomie professionnelle » (0,003 sur 0,663).
 23. Une bonne part des demandes concernant des particuliers vise la traduction en des langues autres que le français ou l'anglais, typiquement des individus désirant faire traduire des documents officiels (certificats de naissance, diplômes, etc.). Ce genre de produit est généralement sous-payé ; il comporte peu de mots et est rémunéré à forfait. Par exemple, un acte de naissance peut coûter entre 35 \$ et 50 \$ selon la complexité de la demande, le délai demandé, la combinaison de langues ou la capacité de payer du client. Il s'agit d'une logique de volume sur des prestations ponctuelles de produits standardisés à faible tarif puisque les individus ont tendance à rechercher le traducteur le moins cher parmi la liste fournie par l'OTTIAQ.

Des associations faibles ont été décelées avec d'autres variables découlant de la structuration du marché du travail : le nombre de clients (faibles tarifs surreprésentés chez les professionnels ayant 4 clients ou moins), le type de flexibilité (faibles tarifs surreprésentés chez les professionnels embauchés pour réduire les coûts et pour travailler hors des heures régulières), et la récurrence des liens (faibles tarifs surreprésentés chez les professionnels ayant une faible proportion de liens récurrents). Par ailleurs, ni la présence d'un client principal ni l'engagement à fournir du travail dans la durée ne donnent accès à des tarifs supérieurs.

Le tarif au mot est associé, mais faiblement, aux caractéristiques du produit : certains domaines de traduction sont plus payants que d'autres, notamment les finances, les sciences médicales et la pharmacie. Les spécialistes sont surreprésentés, et les généralistes sous-représentés, dans les tarifs supérieurs à 24 cents.

Le tarif au mot est en outre faiblement associé avec la période d'entrée sur le marché du travail : l'entrée récente est associée aux bas tarifs (16-20 cents) et le tarif tend à augmenter par la suite, pour redescendre chez les traducteurs entrés sur le marché avant 1977 (qui sont aussi les plus nombreux à travailler pour des clients individuels). Cette association est reproduite avec la variable de l'âge : les traducteurs de 65 ans et plus sont surreprésentés dans les tarifs inférieurs à 16 cents, alors que les moins de 35 ans sont sous-représentés dans les tarifs supérieurs à 24 cents.

Il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes en matière de tarif au mot, mais les hommes touchent un revenu annuel moyen et médian supérieur à celui des femmes et cela, même en contrôlant le nombre d'heures travaillées. Par ailleurs, les variations dans le revenu total contrôlé par le nombre d'heures travaillées ne semblent pas être fortement expliquées par les autres variables du modèle, sauf, de manière très générale, par le domaine principal de traduction, le type de flexibilité et la proportion de liens récurrents.

Dans les analyses de régression, les variables les plus significatives pour expliquer le tarif au mot sont le type de clients et le domaine principal de traduction, responsables respectivement de 24,3% et de 11,1% de la variance (tableau 2.5). Les tarifs les plus élevés sont procurés par les clients entreprises (statistiquement distincts de tous les autres), suivis par le Bureau de la traduction, les cabinets et autres intermédiaires

et les individus. Une fois contrôlée la variable du type de clientèle, le domaine principal de traduction devient déterminant : les tarifs moyens attachés aux différents domaines de traduction sont, dans l'ordre décroissant : métaux et minéraux, finances, sciences médicales et pharmacie, arts (mais avec un écart-type très important), environnement (21 cents et plus) ; tourisme et loisirs, droit, sciences naturelles, informatique, communication, transport et économie (entre 20 et 21 cents) ; ingénierie, gestion, industries et techniques, télécommunications, sciences humaines et sociales (entre 19 et 20 cents) ; santé sécurité, industries chimiques et pétrolières, mécanique (entre 18 et 19 cents) ; sciences pures et appliquées (16,5 cents) et littérature (9,6 cents). Ce dernier domaine se distingue donc fortement de tous les autres.

Dans une mesure beaucoup plus faible, et une fois contrôlées les variables précédentes, on note l'influence positive sur la tarification du nombre de clients, de la récurrence des liens et du fait d'être spécialiste plutôt que généraliste. Ces trois variables contribuent au total à expliquer 4,35% de la variance.

7.3. Les variations dans la protection contre le risque du sous-emploi

Les différences quant au risque du sous-emploi sont expliquées d'abord et avant tout par la proportion de liens récurrents avec les mêmes clients. Plus la proportion de liens récurrents est forte, moins les périodes creuses sont fréquentes et plus le professionnel travaille plus ou autant que désiré dans son activité. La récurrence des liens est importante chez les traducteurs qui travaillent pour des entreprises ou des cabinets, mais faible chez ceux qui travaillent surtout pour des clients individus. De faibles associations ont été identifiées entre le sous-emploi et la spécialité (à l'avantage des spécialistes), de même qu'avec la période d'entrée et l'âge ; les nouveaux venus et les traducteurs établis avant 1977, ou en d'autres termes les plus jeunes et les plus âgés, étant proportionnellement plus nombreux à souffrir de périodes creuses fréquentes²⁴.

24. Toutefois, la corrélation entre le groupe d'âge et la fréquence des périodes creuses disparaît si on enlève les traducteurs de 65 ans et plus.

Les variables indépendantes significatives en régression pour expliquer la fréquence des périodes creuses sont la proportion de liens récurrents (qui explique à elle seule la presque totalité du modèle) et, dans une beaucoup plus faible mesure, le nombre de clients.

7.4. Les variations dans la protection contre les risques sociaux et professionnels

Nous avons vu que le degré de contrôle sur le travail et le niveau de la rémunération sont fortement associés au type, et moindrement au nombre, de clients, et au domaine principal de traduction pour ce qui concerne la rémunération. Par contre, peu importe le type de client principal, le pourcentage de liens récurrents et la spécialité, les indépendants sont mal protégés contre les risques sociaux et professionnels.

Perdre tous ses clients et ne pas être capable de subvenir à ses besoins. Faire une faute épouvantable et se faire poursuivre. Se blesser et ne pas être capable de travailler [et ne pas avoir d'assurance pour ça]. Quand on est vraiment seul – moi j'ai un conjoint qui peut toujours m'aider si je me casse le bras, quelque chose comme ça –, mais c'est un gros risque si je me fais frapper et que je suis en incapacité pendant trois ou quatre semaines, je fais quoi? Il y a des assurances, mais c'est très très cher. Quand tu n'es pas sûr de ton revenu, aller dépenser des milliers de dollars quand tu n'es pas sûr que tu vas être frappé par une voiture, c'est un risque à prendre. Là, je vieillis, et je commence à y penser. Je peux être malade. Pour moi, c'est le plus gros risque, de ne pas être capable de travailler. Je n'ai aucun moyen. Je perds mes revenus (traductrice 9, indépendante).

Les disparités dans l'accès à la protection sont expliquées dans certains cas par la situation familiale (soit le fait d'avoir un conjoint et surtout, de pouvoir compter sur le revenu de celui-ci, ce qui est davantage le cas des femmes) et dans d'autres (notamment retraite, mais aussi assurance invalidité de longue durée) par le tarif au mot ou le revenu annuel total (données non exposées). En d'autres termes, les indépendants bénéficiant d'une forme de protection en matière de santé ou d'invalidité y ont accès soit par l'intermédiaire d'un conjoint (cas de l'assurance maladie complémentaire), soit parce qu'ils disposent d'un revenu élevé.

On note également que les plus âgés seraient plus nombreux à ne pas cotiser à certains types d'assurances (notamment les assurances invalidité) et que les plus anciens (ceux entrés avant 1977) et ceux ayant

un faible pourcentage de relations récurrentes (donc desservant des clients individuels) sont plus nombreux à y avoir accès par l'intermédiaire d'un emploi, sans doute un emploi salarié procurant des protections dont les anciens traducteurs salariés, aujourd'hui pigistes, continueraient de bénéficier. Les traducteurs établis avant 1977 se distinguent également par leur accès à des régimes de retraite d'entreprises, en raison de cette même trajectoire.

Dans les analyses de régression, les variables indépendantes contribuant à expliquer l'accès à une couverture maladie/invalidité sont principalement l'âge et très secondairement le domaine principal de traduction, dont on a vu que certains étaient associés à un revenu total élevé. Par ailleurs, la variable indépendante la plus significative pour expliquer la probabilité qu'un traducteur indépendant doive à 65 ans compter principalement sur des revenus de source publique ou des revenus de travail, est le tarif au mot : plus celui-ci augmente, moins le professionnel devra dépendre de ces sources.

7.5. Les variations dans les répercussions

Les différences en matière de répercussions possibles sont fortement associées au sous-emploi, de même qu'au niveau de revenu général ainsi qu'à la récurrence des liens : moins le traducteur tire son revenu de liens récurrents, plus il a pensé à quitter la profession et plus il affiche une préférence pour le salariat. En d'autres termes, ce sont les indépendants faiblement rémunérés ou souffrant de fréquentes périodes creuses qui pensent à quitter la profession ou qui préféreraient le salariat.

La capacité de survivre hors travail est faiblement associée au tarif au mot (l'association la plus significative voulant que ceux qui gagnent moins de 16 cents le mot sont surreprésentés parmi ceux qui survivraient moins de six mois hors travail) et assez fortement associée au niveau de revenu total. Elle est aussi faiblement corrélée avec la présence d'un client principal : les traducteurs dont la moitié ou plus du revenu provient d'un client principal survivraient en moyenne moins longtemps que les autres. Finalement, les généralistes pourraient vivre hors travail moins longtemps que les spécialistes.

Les variables indépendantes significatives en régression (avec la capacité de vivre hors travail comme variable dépendante) sont le tarif au mot et la fréquence des périodes creuses. En d'autres termes, la

probabilité de vivre plus de six mois sans travail est positivement associée avec le tarif au mot et elle est plus élevée chez les traducteurs ayant des périodes creuses rares ou inexistantes.

TABLEAU 2.5.

Variables expliquant la diversité des conditions de travail des traducteurs indépendants (analyses de régression)

Dimension de la qualité des emplois	Variabes contribuant à expliquer la variance
Autonomie professionnelle et contrôle sur le travail (c = 66,3 %)	<ul style="list-style-type: none"> • Type de clients principal (62,7 %) • Nombre de clients (3,3 %) • Période d'entrée (0,3 %)
Rémunération (c = 39,74 %)	<ul style="list-style-type: none"> • Type de clients principal (24,33 %) • Domaine principal de traduction (11,06 %) • Nombre de clients (0,85 %) • Proportion de liens récurrents (2,29 %) • Généraliste ou spécialiste (1,21 %)
Protection contre le sous-emploi (c = 75,8 %)	<ul style="list-style-type: none"> • Proportion de liens récurrents (74,3 %) • Nombre de clients (1,5 %)
Protection contre les risques sociaux Protection santé-invalidité (c = 63,6 %)	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe d'âge (58,5 %) • Domaine principal de traduction (5,1 %)
Protection contre les risques sociaux Probabilité de devoir compter sur les revenus de retraite publics ou les revenus de travail comme première source à 65 ans (c = 57,7 %)	<ul style="list-style-type: none"> • Tarif au mot (56,3 %) • Nombre de clients (1,4 %)
Répercussions (c = 63,3 %)	<ul style="list-style-type: none"> • Tarif au mot (60,2 %) • Fréquence des périodes creuses (3,1 %)

8. L'ANALYSE²⁵

Nous examinons dans cette section l'effet sur la qualité des emplois des diverses dimensions du modèle d'analyse. Comme nous le verrons, la diversité des niveaux de qualité d'emploi des traducteurs indépendants est principalement attribuable à la structuration du marché du travail par la clientèle et aux caractéristiques des produits issus de l'activité de traduction, alors que le niveau ou le nombre de diplômes n'a aucun effet.

25. Le contenu de la section 8 a fait l'objet d'une première publication dans D'Amours, Martine (2013). « Devenir traducteur indépendant : l'impact structurant de la clientèle », *Revue française de sociologie*, Paris, Presses de Sciences Po, vol. 54, n° 2, p. 331-367. Il est reproduit ici avec l'aimable autorisation de la revue et de l'éditeur.

8.1. L'influence des variables relatives à la structuration du marché du travail

8.1.1. LE TYPE DE CLIENTÈLE

L'analyse des données relatives à l'autonomie professionnelle et au contrôle sur les modalités contractuelles fait apparaître une dichotomie principale entre les traducteurs qui travaillent directement pour le client final et ceux qui travaillent pour ce client par le truchement d'un intermédiaire. Chacun des segments (direct et indirect) se divise à son tour, le segment direct entre les clients finaux individuels et les clients finaux entreprises, et le segment indirect entre les cabinets et le Bureau de la traduction.

Le degré d'autonomie moindre dont bénéficie le traducteur indépendant qui travaille pour un cabinet s'explique d'abord et avant tout par la nature même du rôle joué par ces intermédiaires. Pour pouvoir offrir aux entreprises clientes la traduction de gros volumes dans des délais serrés, des produits clés en main ou une terminologie uniforme au fil du temps, les cabinets divisent et coordonnent le travail entre plusieurs traducteurs, salariés et indépendants : certains vont jusqu'à fragmenter un même texte en fonction des parties essentielles et des parties accessoires à répartir entre des traducteurs expérimentés et des traducteurs débutants. Aux yeux du client final, ils deviennent garants de la qualité du produit qu'ils ont pour mission de coordonner.

Une compagnie comme [nom], ce sont des gros volumes ; des documents de 15 000 mots. Et évidemment, les gens veulent tout, tout de suite. Et un traducteur qui travaille tout seul dans son sous-sol chez lui ne peut pas traiter un document de 15 000 mots à l'intérieur de trois jours. C'est physiquement impossible. Même avec tous les outils qu'il peut y avoir, c'est physiquement impossible. Donc c'est pour ça qu'il faut souvent travailler avec un cabinet parce qu'eux vont avoir la force de travail. Ils vont prendre le document, ils vont le séparer en x nombres de documents. Il va y avoir une révision à la toute fin pour s'assurer de l'uniformité du tout et le tour est joué (traductrice 14, salariée d'une entreprise).

Ce résultat s'explique également par le fait que, dans la relation directe, le traducteur indépendant est le plus souvent en situation de monopole de compétence face à une entreprise qui ne possède pas ou peu d'expertise en traduction, alors que la relation indirecte place le traducteur en situation d'expertise partagée avec le cabinet. Pour le dire

autrement, l'intermédiaire a davantage la capacité d'évaluer la qualité du produit que le client final (surtout si celui-ci n'a pas de traducteur ou de réviseur salarié à son emploi) ; le Bureau de la traduction, le plus important de ces intermédiaires, a développé d'ailleurs des pratiques très poussées d'évaluation du travail des indépendants par ses réviseurs salariés, avec pénalités à la clé²⁶. Également, l'autonomie est plus grande chez les professionnels embauchés pour des motifs de spécialité (parce qu'ils possèdent une compétence non détenue par l'entreprise cliente) que pour ceux embauchés pour absorber le travail excédentaire ou pour réduire les coûts.

Tout comme pour le niveau d'autonomie, le tarif au mot obtenu par le traducteur indépendant est tributaire de la nature de sa clientèle. Cela s'explique par le fait que la majorité des cabinets effectuent du travail en amont (recherche terminologique) et en aval (révision et parfois mise en pages) de l'activité de traduction proprement dite et qu'ils conservent en contrepartie un pourcentage de la rémunération versée par le client. Cette différence tarifaire selon le type de clients ne se répercute toutefois pas sur le revenu annuel de toutes sources, qui est davantage tributaire du sous-emploi et du domaine de traduction.

Différentes pratiques de rémunération coexistent par ailleurs au sein de la catégorie des intermédiaires : certains cabinets, qui négocient des ententes de volume prévoyant des tarifs prédéterminés avec les entreprises clientes, peuvent les répercuter auprès de leurs indépendants dans des grilles de tarifs fixes qui prennent en compte l'expérience et la spécialité du traducteur ; par contre, les tarifs offerts par les intermédiaires qui répondent à des appels d'offres accordant le contrat au plus bas soumissionnaire doivent être ajustés selon le budget de chaque projet. Dans certains cas, donc, l'expérience du traducteur est formellement reconnue, alors qu'elle ne l'est pas nécessairement, ou pas totalement, dans d'autres.

Les collaborateurs de la première heure jouissent de tarifs plus élevés que les recrues. De plus en plus, je tente toutefois d'uniformiser mes tarifs. Donc, lorsqu'un nouveau commence, au lieu de lui demander quels sont ses tarifs, je précise dès le départ les miens (intermédiaire 10).

26. Il existe d'ailleurs des associations statistiquement significatives, quoique faibles, entre la capacité du client à évaluer la qualité du produit et le contrôle sur les délais, le choix des outils et l'établissement des normes de productivité (mais pas avec le contrôle sur les méthodes et l'établissement du tarif).

8.1.2. LE NOMBRE DE CLIENTS

Le nombre de clients est positivement associé à l'autonomie dont bénéficie le professionnel ; dans les analyses de régression, cette variable contribue aussi, quoique faiblement, à expliquer le tarif au mot et le sous-emploi. À l'opposé, la dépendance du traducteur à l'égard d'un client principal réduit l'autonomie du professionnel et augmente le contrôle par le client ; toutefois, ni la présence d'un client principal ni l'engagement du client à fournir du travail au-delà d'une prestation ne se traduisent par des tarifs supérieurs ou par une incidence réduite du sous-emploi.

Il existe par ailleurs une association faible entre le type de clientèle et le nombre de clients : les traducteurs qui travaillent pour des intermédiaires ont tendance à avoir moins de clients que ceux qui travaillent directement pour des clients entreprises ou individus.

8.1.3. LA RÉCURRENCE DES LIENS

Pour chacun des types de clientèle, la récurrence des liens avec les mêmes donneurs d'ouvrage procure certains avantages, mais pas autant qu'on aurait pu l'escompter. La récurrence est la manière dont les travailleurs indépendants se protègent contre le risque du sous-emploi²⁷. Par contre, elle ne se traduit pas par un niveau supérieur d'autonomie ou de contrôle sur le travail, la présence d'un client principal réduisant même cette autonomie. Si la récurrence des liens est associée à un meilleur tarif au mot, c'est seulement une fois contrôlée l'influence du type de clients, du domaine principal de traduction et du nombre de clients. Toutefois, parce qu'elle protège contre le sous-emploi, une forte proportion de liens récurrents a un effet positif sur le revenu annuel total. De plus, la proportion de liens récurrents et la présence d'un client principal n'ont aucune influence sur la protection contre les risques sociaux et professionnels.

Quand ça fait longtemps que l'on travaille avec quelqu'un, quand la personne nous connaît, sait qu'on est disponible, elle sait qu'elle peut nous faire confiance. C'est intéressant pour les deux parce que la personne connaît déjà les dossiers, a parfois eu le temps d'accumuler un certain glossaire, on connaît le vocabulaire. Ça aide à

27. Les deux principales stratégies utilisées par les répondants pour stabiliser le volume de travail sont le fait d'avoir un gros donneur d'ouvrage qui procure une grande partie du revenu (46,6%) et de travailler avec les mêmes clients fidèles (43,8%).

l'uniformité. Je connais le dossier, je connais le client, j'ai déjà traduit des textes pour lui. Mon client à moi va plus avoir tendance à communiquer avec moi la prochaine fois, surtout s'il a été satisfait (traductrice 3, indépendante).

8.1.4. LE CADRE INSTITUTIONNEL

Le Canada fait partie de la famille libérale dans la typologie d'Esping-Andersen (1990), mais avec des particularités, notamment la présence de certains programmes universels, dont la prestation de sécurité de la vieillesse (minimale) et l'assurance maladie. Pour bénéficier de certaines autres protections (régimes de retraite publics contributifs, prestations parentales), les travailleurs indépendants doivent payer une double prime, celle de l'employeur et celle de l'employé. Puisqu'ils sont exclus de la possibilité de développer des rapports collectifs de travail, les indépendants ne sont pas admissibles aux régimes complémentaires (de santé, de retraite, de maternité) que les salariés négocient avec leurs employeurs. Ils n'ont que rarement accès à des régimes publics (généraux ou spécifiques) de remplacement du revenu en cas de manque de travail, de maladie professionnelle ou d'accident du travail (D'Amours, 2006a). Le cadre institutionnel québécois et canadien explique l'absence de protection chez plusieurs répondants et le fait que ceux qui disposent d'une protection y aient accès par l'intermédiaire d'un conjoint ou parce qu'ils bénéficient d'un tarif au mot suffisamment élevé pour permettre l'achat de protections sur le marché.

Compte tenu de la méthode de collecte des données, il n'a pas été possible de vérifier formellement l'incidence de l'appartenance à l'Ordre professionnel sur la qualité des conditions d'exercice de la profession, ce qui est sans doute une faiblesse de notre étude. On peut toutefois avancer que les traducteurs membres de l'OTTIAQ seraient mieux nantis que les non-membres, en raison de l'exigence de diplomation liée à cette reconnaissance, des réseaux professionnels que l'Ordre contribue à créer et des différents services, notamment régimes collectifs d'assurances et programmes de formation, offerts à ses membres²⁸. Un indice de cet effet positif de l'appartenance à l'Ordre professionnel : selon la

28. Comme le mentionnent Fraser et Gold (2001), les traducteurs membres d'associations ne sont peut-être pas représentatifs des non-organisés.

compilation effectuée par l'OCCQ (Allaire, Cloutier et Fortier, 2010), le revenu moyen d'emploi des traducteurs, terminologues et interprètes québécois était de 36 046 \$ en 2005 (en baisse depuis 2000, où il était de 39 486 \$), soit bien inférieur aux revenus que touchent les membres de l'OTTIAQ, selon les résultats de notre sondage et ceux des enquêtes tarifaires réalisées périodiquement par l'Ordre.

8.2. L'influence des variables relatives à la nature du produit

À l'intérieur de la dichotomie principale créée par le type de clients, la rémunération varie selon le domaine de traduction. Dans le cas de la traduction effectuée pour des entreprises ou des cabinets, certains domaines plus techniques (et potentiellement plus à risque pour le client) donnent accès à des tarifs plus élevés qui se répercutent aussi sur le revenu global du traducteur, ce qui laisse supposer que ces segments de marché font l'objet d'une forte demande et qu'un moins grand nombre de traducteurs s'y font concurrence. Le domaine principal de traduction est par ailleurs fortement associé au fait d'être généraliste ou spécialiste, ainsi qu'à celui de fournir un produit plus ou moins standardisé.

Il va toujours y avoir de la place, comme dans n'importe quel autre domaine, pour des clients qui veulent plus de qualité, et qui vont être prêts à payer plus cher. [...] Quand c'est un texte qui reste à l'interne et qu'il a une durée de vie très courte, mettons un mois [...], je comprends que l'on puisse payer moins cher parce que ça ne restera pas. Mais pour une brochure de prestige d'entreprise par exemple... quelque chose qui reste longtemps, là, ils vont investir (traductrice 13, indépendante).

La nature du produit recoupe parfois celle du client : ainsi, la traduction de documents officiels pour des individus fonctionne selon une logique du plus bas prix ; il s'agit de prestations ponctuelles de produits standardisés pour lesquelles les individus *magasinent* le traducteur le moins cher parmi la liste fournie par l'OTTIAQ. Il existe finalement une association faible entre la spécialité et l'incidence des périodes creuses, à l'avantage des spécialistes.

Au total, si la spécialité ou le domaine principal de traduction se traduit, à l'intérieur de la dichotomie principale créée par le type de clientèle, par une rémunération plus élevée, ces variables ne donnent pas accès, en soi, à plus d'autonomie professionnelle ou de contrôle sur le travail.

8.3. L'influence des variables relatives au capital humain

Contrairement à ce que prédirait l'approche par le capital humain, la variable du plus haut diplôme dans et hors traduction n'a aucun effet sur l'autonomie, la rémunération, le sous-emploi et la protection contre les risques (sinon pour une faible association, déjà expliquée, avec la nature des revenus de retraite).

Si la période d'entrée (ou l'expérience) ne donne guère accès à plus d'autonomie professionnelle ou de contrôle sur le travail (voir la note 22 du présent chapitre), elle est associée de manière linéaire avec le niveau de la rémunération : celle-ci augmente de manière continue pour atteindre un plafond chez les traducteurs entrés sur le marché entre 1978 et 1987, puis redescend chez ceux entrés avant 1977. Ces derniers sont plus sujets aux périodes creuses et ils seront beaucoup plus nombreux que la moyenne à pouvoir compter sur les revenus d'un régime de retraite d'entreprise, en raison de leur ancien statut de salarié.

8.4. L'influence des variables relatives au lieu social

La variable du genre est associée à un petit nombre de dimensions de la qualité d'emploi, notamment au revenu annuel de toutes sources (mais pas au tarif) et à l'accès à l'assurance maladie complémentaire par l'intermédiaire du conjoint. Elle n'a donc pas d'effet généralisé sur la qualité d'emploi, et cela peut être attribuable au fait que la profession est déjà largement féminisée.

L'âge n'a que peu d'effet sur la qualité des emplois, une fois contrôlée l'influence du groupe minoritaire, mais associé à des conditions très particulières, des traducteurs de 65 ans et plus, qui travaillent surtout pour des clients individuels et, de ce fait, touchent des tarifs assez bas, mais peuvent généralement compter sur les rentes de régimes de retraite des entreprises dont ils ont été autrefois les salariés. Ceci peut expliquer le fait que la couverture santé/invalidité est négativement associée à l'âge puisque les traducteurs âgés trouvent moins d'intérêt à contribuer à des régimes dont ils n'escomptent pas tirer un jour de bénéfices.

Finalement, la situation familiale, soit le fait de vivre avec un conjoint et de pouvoir compter sur le revenu de ce dernier, joue un rôle important en matière de protection contre les risques, notamment en procurant une couverture santé, mais également en diminuant le besoin de devoir compter, à l'âge de 65 ans, sur les revenus de travail.

8.5. La période d'entrée : capital individuel ou état du marché du travail propre à chaque cohorte ?

Nous avons vu plus haut que la période d'entrée sur le marché du travail est associée notamment au niveau de tarification, au profit des traducteurs d'installation plus ancienne, à l'exception de ceux entrés avant 1977, ainsi qu'à d'autres modalités associées aux caractéristiques de cette dernière cohorte.

Il existe par ailleurs deux interprétations possibles de cette variable. Vue sous l'angle du capital humain, la période d'entrée sur le marché du travail représente le nombre d'années d'expérience de l'individu ; interprétée sous l'angle de la structuration du marché du travail, elle témoigne de l'organisation de ce marché au moment de l'entrée des différentes cohortes de traducteurs, et notamment des caractéristiques de leurs clients potentiels. Sans nier l'influence possible de l'expérience individuelle sur la capacité à négocier de meilleurs tarifs, du moins dans les types de contrats ne fonctionnant pas selon la logique du plus bas soumissionnaire, nos résultats nous amènent à opter pour la deuxième explication, parce que la période d'entrée est associée à la principale variable de segmentation, soit le type de clients²⁹. En effet, les traducteurs entrés sur le marché du travail au moment de l'externalisation ont pu créer une relation directe avec des clients entreprises avant l'arrivée massive des intermédiaires (ou alors ils ont contribué à créer ces intermédiaires), ce qui explique qu'ils soient surreprésentés chez les clients finaux entreprises, associés aux conditions les plus favorables. À l'opposé, les traducteurs entrés depuis 2003 sont sous-représentés chez les clients entreprises et surreprésentés chez les clients individuels et surtout chez les clients émergents (cabinets), associés à des conditions moins favorables, puisqu'ils contrôlent davantage les éléments de la prestation de

29. Si on enlève le sous-groupe atypique des traducteurs qui travaillent principalement pour des individus, les professionnels entrés sur le marché entre 2003 et 2008 sont sous-représentés chez les clients directs entreprises (42,9% contre 51,7% en moyenne) et au Bureau de la traduction (7,4% contre 12,7% en moyenne) et surreprésentés en cabinets (49,7% contre 35,6% en moyenne). Chez les traducteurs de moins de 35 ans, les proportions sont les suivantes : 29,8% travaillent principalement pour des clients finaux entreprises, 66,6% pour des cabinets et 3,7% au Bureau de la traduction.

travail, monopolisent la relation avec le client final³⁰ et offrent un tarif inférieur à celui procuré par la relation directe. En revanche, ils n'offrent pas plus de protection sociale que ne le font les clients directs.

J'ai été chanceuse. J'ai commencé à la pige de mon propre chef d'abord, ce qui fait une très grosse différence. Et à cette époque, il y en avait très peu. C'était donc facile de se trouver des clients. Après ça, je me suis fait un nom dans un milieu [...] et ça a toujours été facile de trouver du travail. Je n'ai jamais eu besoin de faire affaire avec un cabinet. Ce qui n'est certainement pas le cas de quelqu'un qui sort de l'université aujourd'hui et qui n'a pas de travail [car] ce sont les agences qui reçoivent le travail (traductrice 7, indépendante).

Peut-on penser que la situation changera à mesure que les traducteurs nouvellement entrés (généralement plus jeunes), gagnant en expérience et profitant de l'importante demande pour leurs services, en raison du vieillissement et de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée en traduction, finiront par conquérir les positions avantageuses actuellement occupées par leurs aînés? Il est permis d'en douter, car le poids relatif des deux segments de marché se modifie, au profit des intermédiaires, et parmi eux, de très grands cabinets, en raison des volumes traités et du nombre de traducteurs en pratique indépendante qui leur sont affiliés. Les grands cabinets ont tendance, plus que les petits, à travailler avec des mémoires de traduction, avec l'effet de standardisation et les tarifs moins élevés que ce genre de procédé peut impliquer. Ils jouent un rôle de plus en plus important dans le secteur, encouragé en cela par le gouvernement fédéral (principal donneur d'ouvrage en traduction au Canada) et par certains acteurs collectifs qui considèrent que l'industrie doit atteindre un certain niveau de concentration pour résister à la concurrence d'entreprises étrangères. Leurs pratiques, de même que celles du Bureau de la traduction, qui fonctionne selon la logique du plus bas soumissionnaire et confie, sur cette base, des volumes importants de traduction à des cabinets qui répercutent les tarifs sur les traducteurs indépendants, risquent donc d'avoir un effet d'entraînement à la baisse sur l'ensemble du secteur.

30. En général, les cabinets interrogés, non seulement gèrent le contact avec le client ultime, mais cherchent à éviter la relation directe entre le client ultime et le traducteur indépendant («*le traducteur indépendant est un fantôme pour le client ultime*», précisera l'un de nos répondants).

Les conclusions des travaux de Menger (1997) et de Paradeise, Charby et Vourc'h (1998), voulant que les générations de comédiens n'entrent pas sur le même marché du travail, pourraient être reproduites au terme de notre étude sur les traducteurs indépendants, qui met en lumière l'influence sur la qualité des emplois du contexte institutionnel, organisationnel, économique et technologique que les cohortes successives ont dû affronter au moment de leur entrée dans le secteur. Dans le cas des traducteurs, la structuration du marché du travail par les donneurs d'ouvrage, dont les caractéristiques et les pratiques se sont modifiées depuis les années 1980, laisse apparaître ou présager une diminution du pouvoir relatif du travailleur indépendant face à son client.

Au terme de leur étude sur les consultants (travailleurs indépendants ou salariés temporaires d'agences de placement) du secteur des nouvelles technologies aux États-Unis, Barley et Kunda (2004) concluent aussi à l'existence de deux types de marchés du travail : direct et avec intermédiaire, chacun comportant, du point de vue du travailleur, des avantages et des inconvénients. Chacun de ces segments de marché regroupe un profil différent de consultants : les détenteurs de compétences rares et très recherchées, disposant de forts réseaux, choisiraient de procéder directement, alors que les plus jeunes et ceux possédant des compétences plus communes ou des réseaux plus rares feraient davantage affaire avec les intermédiaires que sont les agences de placement. Un nombre significatif de répondants sont présents sur les deux types de marchés ; toutefois au-delà des préférences individuelles des consultants et des entreprises, les pressions institutionnelles³¹ favorisent le marché des intermédiaires. C'est aussi le cas chez les traducteurs canadiens, mais pour d'autres motifs.

CONCLUSION

Les traducteurs agréés qui ont fait l'objet de notre étude disposent en moyenne d'un niveau important d'autonomie et de rémunération. Ils se révèlent également peu vulnérables au sous-emploi, une situation à laquelle contribue la pénurie actuelle de main-d'œuvre dans le secteur.

31. Le cas célèbre de Microsoft, forcée de verser au fisc des sommes considérables après que de faux travailleurs indépendants aient été requalifiés comme salariés au sens des lois fiscales, a amené les entreprises donneuses d'ouvrage à recruter la main-d'œuvre externe par le truchement d'intermédiaires plutôt que directement.

Seule ombre au tableau : le déficit de protection sociale qui peut faire basculer dans la pauvreté un professionnel performant lorsque survient un épisode de maladie un tant soit peu prolongé.

Toutefois, cette moyenne occulte des différences appréciables au sein du groupe. La variable clé de segmentation est le type de client, et plus précisément le fait d'être en relation directe avec la clientèle ou, au contraire, dans une relation médiatisée par un intermédiaire. Clients directs et intermédiaires ont en effet des objectifs de flexibilité différents et disposent d'une capacité inégale de contrôler la qualité du produit et d'organiser le travail des professionnels ; de là découlent, pour les traducteurs indépendants, des niveaux variables d'autonomie et de rémunération. À l'intérieur de cette segmentation principale, nos résultats mettent aussi en lumière l'influence des caractéristiques du produit (sur la rémunération) et de la récurrence des liens (sur la protection contre le sous-emploi).

Par contre, peu importe le type de client principal ou le pourcentage de liens récurrents, les traducteurs indépendants sont soit dépourvus de protection contre les risques sociaux et professionnels, soit protégés uniquement par leurs propres ressources (épargne, travail) ou celles de leur conjoint. En d'autres termes, les clients qui ont une influence déterminante sur le niveau d'autonomie ou la rémunération et tirent un avantage important de la récurrence de liens avec les mêmes traducteurs sont absents du domaine de la protection sociale.

Tous les intervenants de l'industrie de la traduction trouvent certes un intérêt à développer les relations de longue durée caractéristiques de cette organisation en réseau, incluant les traducteurs indépendants qui sécurisent ainsi leur revenu, mais l'avantage est sans contredit plus important pour les entreprises clientes qui s'assurent de la disponibilité de ressources humaines aptes à produire « juste à temps » des produits de qualité diversifiés, tout en évitant à la fois les responsabilités du gestionnaire (recrutement, etc.) et celles de l'employeur (contributions à la protection sociale et à la formation)³².

32. L'un des risques, et l'une des responsabilités, que les entreprises boutent hors de leurs frontières est la formation des nouveaux traducteurs puisqu'on s'accorde à dire que pour terminer son apprentissage, un diplômé en traduction doit travailler entre deux et cinq ans sous la supervision d'un traducteur chevronné. Auparavant, les entreprises assumaient cette formation « sur le tas » en embauchant les nouveaux diplômés. Les indépendants actuels ont d'ailleurs bénéficié de cette formation en entreprise avant de s'établir à leur compte.

Dans le cas des traducteurs, la montée des intermédiaires dont les pratiques ont pour effet de réduire l'autonomie et la rémunération des professionnels, laisse présager une diminution du pouvoir relatif des travailleurs indépendants face à leurs clients. En fait, la qualité d'emploi constatée de manière générale au sein du groupe des traducteurs indépendants pourrait en partie s'expliquer par le poids démographique de la génération qui est entrée sur le marché avant l'arrivée des intermédiaires, soit celle des traducteurs âgés de 45 à 64 ans, qui comptent pour près de 75 % des répondants, contre à peine 6,6 % pour les moins de 35 ans.

LES JOURNALISTES PIGISTES

Le faible encadrement de la profession journalistique rend difficile l'estimation de ses effectifs, surtout chez les indépendants. Selon les données du recensement de Statistique Canada, il y aurait en 2006 au Québec 4 255 journalistes (dont 55,3% d'hommes), une augmentation de 17,9% entre 1996 et 2006 (Allaire, Cloutier et Fortier, 2010). Le Groupe de travail sur le journalisme et l'avenir de l'information au Québec (2010) estime pour sa part que le quart des journalistes québécois travailleraient en indépendants¹. Des sources européennes, dont la tâche est facilitée par l'accréditation obligatoire dans la majorité des pays concernés, évaluent leur proportion à environ 30%, avec des différences importantes entre les pays (Nies et Pedersini, 2003, p. 9).

1. Mais ces données incluent aussi des salariés contractuels.

Les journalistes indépendants ou pigistes² québécois travaillent pour un nombre restreint d'entreprises clientes, qui contrôlent le cadre général et un grand nombre d'aspects de la prestation de travail, notamment les tarifs et les clauses contractuelles. En dépit de leur niveau élevé de scolarité et d'expérience, ils touchent en moyenne de bas revenus. Dans le modèle traditionnel de régulation informelle du journalisme à la pige, leur situation pouvait varier selon le type de « qualité » du produit à fournir, qualité définie par le média, et également par le développement de liens récurrents avec les mêmes donneurs d'ouvrage (D'Amours, 2006b).

Toutefois, en contexte de concentration de la propriété des médias et de la convergence de leurs contenus, ce modèle est soumis à d'intenses pressions. Les résultats de notre étude révèlent non seulement que la qualité d'emploi des pigistes est médiocre (sur une base comparative avec celle des traducteurs, par exemple), mais encore qu'elle connaît relativement peu de variations. Tout se passe comme si la concentration de la propriété des médias et l'importance décroissante accordée au produit journalistique, recyclable dans une diversité de médias et sur une variété de supports technologiques, se traduisaient par une détérioration des conditions d'emploi des pigistes et que les facteurs traditionnels de différenciation au sein du groupe prenaient moins d'importance.

1. LA PART DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS DANS LA PROFESSION ET L'HISTORIQUE DU DÉVELOPPEMENT DE CES STATUTS

La pige a toujours existé dans le secteur du journalisme, avec une incidence variée selon les pays, mais elle représentait traditionnellement une faible proportion de l'emploi. Comme le précise une étude de Nies et Pedersini (2003, p. 4), les indépendants d'hier avaient habituellement choisi leur statut et leur longue expérience leur permettait de négocier des conditions supérieures à celles qu'ils auraient obtenues à titre de

2. Les termes *journalistes indépendants* et *journalistes pigistes* sont considérés ici comme des synonymes, bien que Dupont et Lapointe (2006, p. 18-19) fassent la distinction entre l'expression *journaliste indépendant* qui réfère au statut d'emploi et *journaliste pigiste* qui réfère au mode de rémunération (à la ligne ou à l'article).

salariés³. Le recours accru des entreprises de presse à ce type de main-d'œuvre, surtout à partir des années 1980, s'est accompagné d'une modification de leur profil, incluant des jeunes qui débutent dans le métier et des travailleurs âgés victimes de mises à pied (*ibid.*, p. 4), alors que le Groupe de travail québécois en parle notamment (mais pas exclusivement) comme d'«une forme d'insertion en emploi pour de nombreux journalistes débutants» (2010, p. 58).

La croissance des effectifs pigistes intervient dans un contexte d'«hyperconcurrence», marqué par une nouvelle phase de concentration des médias au sein de grands groupes de presse (Saint-Jean, 2002 ; Raboy, 2000), qui entraîne une diversification des supports techniques, des objets d'information et des angles de traitement, ciblant des clientèles particulières (Charron et De Bonville, 1997). L'explosion de nouveaux médias (*news magazines* et périodiques spécialisés, mais aussi cahiers et chroniques dans les quotidiens) répond à cet impératif de diversification et de spécialisation des contenus, adressés à un public de plus en plus morcelé. L'essentiel du contenu de ces nouveaux médias sera confié à une abondante main-d'œuvre indépendante, sous la coordination d'une petite équipe salariée.

D'entrée de jeu, il importe d'introduire une distinction entre les médias eu égard aux statuts d'emploi de leur main-d'œuvre. La presse écrite quotidienne repose sur une combinaison de main-d'œuvre salariée permanente et de statuts salariés atypiques (à temps partiel, surnuméraires), avec une portion congrue de l'espace rédactionnel et de la masse salariale dévolue aux pigistes. La presse radio ou télé compte quant à elle sur un amalgame de main-d'œuvre permanente et de statuts salariés atypiques (occasionnels, contractuels), mais une fraction grandissante de la production des dernières années a été confiée en sous-traitance à des firmes privées. Finalement, la presse périodique (magazines) fonctionne grâce à un petit noyau de main-d'œuvre salariée coordonnant une masse de travailleurs indépendants, journalistes, mais également photographes et illustrateurs.

3. Une illustration québécoise de ce constat général voulant que la pige ait été naguère un statut prestigieux, occupé par des journalistes vedettes, nous est fournie dans une imposante biographie consacrée à René Lévesque par Pierre Godin. En 1956, alors qu'il était chef du service des reportages à Radio-Canada, Lévesque offrit sa démission parce que la société d'État refusait l'augmentation salariale qu'il réclamait pour lui-même et son équipe. Il fut rapidement embauché comme pigiste, au double de son salaire d'employé et c'est avec le statut de contractuel, au triple de son salaire antérieur, qu'il prit les commandes de la prestigieuse émission *Point de mire* (Godin, 1994, p. 291-296).

Dans ce chapitre, nous nous concentrons sur les journalistes pigistes, c'est-à-dire des travailleurs juridiquement indépendants, qui fournissent des articles à la pièce⁴. Ils sont habituellement payés à l'article et ne travaillent généralement pas dans les locaux d'une entreprise de presse. Nous verrons que s'ils desservent plusieurs types de clients, ce sont les magazines qui constituent le client principal pour la majorité d'entre eux, suivis par les quotidiens et les hebdomadaires.

ENCADRÉ MÉTHODOLOGIQUE

L'enquête de terrain s'est déroulée en trois étapes, sur un horizon temporel de presque 10 ans. La première étape, soit la recension des écrits, a porté sur une quarantaine de documents. Le corpus d'origine (2002-2003) comprenait, entre autres, les conventions collectives, les publications des associations, des études récentes sur la concentration de la presse, l'éthique, le changement de paradigme journalistique, ainsi que les résultats de deux sondages réalisés respectivement en 1992 et en 2002. Nous avons effectué un complément d'analyse documentaire en 2011.

La deuxième étape a consisté en la conduite d'entretiens semi-directifs avec 20 informateurs clés (journalistes pigistes et rédacteurs¹ en chef) disposant d'une longue expérience du secteur de la presse écrite périodique². Il ne s'agissait pas d'un échantillon probabiliste autorisant la généralisation statistique, mais d'un échantillon raisonné, construit selon le principe de diversification, qui suppose que soit couverte la diversité des situations au sein du groupe, en fonction de variables jugées stratégiques (Pires, 1997, p. 155). Nous avons choisi de nous limiter au seul secteur de la presse écrite périodique parce qu'il est le plus gros fournisseur de travail pour les pigistes³. Plus précisément, l'échantillon reflétait la diversité des statuts possibles⁴ (rédacteurs en chef, journalistes pigistes), la diversité des types de magazines (presse d'affaires, presse féminine, presse spécialisée, presse généraliste, quelques quotidiens et hebdomadaires) et les diverses appartenances de ces magazines aux trois grands groupes de presse, avec représentation des magazines n'appartenant à aucun de ces groupes. Les répondants ont été recrutés soit par sollicitation directe, soit par le truchement des listes de discussions électroniques. Les entretiens, d'une durée variant de une à trois heures, ont été réalisés entre avril et juillet 2002. Deux schémas d'entretien ont été utilisés, l'un avec les journalistes, l'autre avec les rédacteurs en chef. Quatre entretiens additionnels, respectivement avec trois journalistes pigistes et avec un président d'association ont été réalisés respectivement en 2006 et en 2008. Chacun des entretiens a fait l'objet d'une transcription intégrale (verbatim) et d'une analyse thématique, avant que l'on puisse procéder à l'analyse transversale du corpus.

4. Certains cumulent pige et contrats salariés de courte durée, avec le statut de contractuel. Aux fins de notre étude, nous avons considéré comme pigistes les répondants qui déclaraient la pige comme le statut sous lequel ils exerçaient la plus grande partie de leur temps de travail.

Les deux premières étapes de la recherche ont servi à alimenter les sections 2 à 4 du présent chapitre et elles constituent la toile de fond à partir de laquelle il est possible d'interpréter les résultats statistiques présentés dans la suite du chapitre⁵.

La troisième étape a consisté en l'administration d'un sondage par questionnaire. Compte tenu de la difficulté, voire de l'impossibilité de délimiter la population des journalistes, et *a fortiori* des journalistes pigistes (voir la section 2), la plupart des sondages réalisés jusqu'ici ont visé les membres d'associations, ce que nous avons fait aussi, avec la collaboration d'une association professionnelle et d'une association syndicale. Notre sondage a été distribué entre le 2 avril et le 8 mai 2009 à tous les journalistes pigistes⁶ membres de la Fédération professionnelle des journalistes du Québec (FPJQ) et de l'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ), affiliée à la CSN⁷. Un courriel invitait les membres à remplir le questionnaire sur un site Web sécurisé, administré par le service APTI de l'Université Laval. Afin de maximiser le taux de réponse, des courriels de rappel ont été envoyés aux membres n'ayant pas répondu après un délai de deux semaines, puis après un délai de trois semaines.

Les résultats rapportés ici concernent les 118 pigistes ayant répondu au sondage (sur une possibilité de 402 pigistes membres de ces deux associations, après retrait des doublons, pour un taux de réponse de 29,4%). Près de 90% des répondants étaient membres de l'association professionnelle et 45,5% de l'association syndicale. Les résultats présentés dans ce chapitre ne sauraient évidemment être généralisés au-delà des effectifs de ces associations. Contrairement à ce que les données disponibles suggéraient pour les traducteurs, il est impossible de supposer que les pigistes membres d'associations s'en tirent mieux que les autres. En effet, chez les traducteurs, l'agrément procure des avantages parce qu'il donne accès à certains types de contrats. On ne peut en dire autant dans le secteur du journalisme : l'appartenance à une association professionnelle n'est pas un critère pour l'attribution de contrats et la non-appartenance à une association peut être le fait de journalistes vedettes tout comme d'individus vulnérables et isolés.

Pour l'analyse du sondage, nous avons procédé à des traitements univariés, bivariés (tableaux croisés analysés grâce à la méthode du chi-deux) et multivariés (analyses de régression). Nous remercions Gaétan Daigle, du Service de consultation statistique de l'Université Laval, pour la production de ces traitements et plusieurs avis éclairés quant à leur analyse. La description et l'analyse de ces traitements ont fourni la matière des sections 5 à 8 du présent chapitre.

1. Le genre masculin a été utilisé pour désigner tant les hommes que les femmes assumant la tâche de rédacteur ou de rédactrice en chef, afin de préserver l'anonymat des répondants.
2. Parmi eux, 14 avaient 10 ans et plus d'expérience comme journalistes et 5 avaient entre 5 et 10 ans.
3. Selon un sondage mené par la FPJQ en 2002, 77% des répondants pigistes y trouvaient quelque revenu et 46% y trouvaient de 90 à 100% de tous leurs revenus tirés du journalisme.

4. Plus précisément, l'échantillon comprenait cinq rédacteurs en chef au moment de l'entrevue, un ancien rédacteur en chef redevenu journaliste et 14 journalistes pigistes, dont quelques-uns avaient ou avaient eu une expérience salariée (soit à temps plein ou à temps partiel dans un magazine, soit avec un statut contractuel à la télévision). Huit appartenaient à une association professionnelle (Fédération professionnelle des journalistes du Québec), deux appartenaient à une association syndicale (Association des journalistes indépendants du Québec, affiliée à la CSN), un appartenait aux deux associations et neuf n'appartenaient à aucune.
5. L'analyse de la documentation et l'analyse des 20 premiers entretiens ont donné lieu à un certain nombre de publications (D'Amours, 2003, 2006b).
6. Notre sondage s'adressait aussi aux salariés surnuméraires (embauchés pour remplacer un salarié régulier, plus courant en presse écrite) et aux contractuels (embauchés pour un contrat à durée déterminée, plus courant en presse électronique), qui sont habituellement payés en fonction des heures travaillées et travaillent dans les locaux de l'entreprise de presse qui les embauche, mais le faible nombre de répondants salariés (24) nous a amenée à réaliser les traitements statistiques uniquement sur les 118 répondants pigistes.
7. Nous remercions M. Claude Robillard, coordonnateur de la FPJQ, et M. Nicolas Langelier, alors président de l'AJIQ, qui ont prêté leur concours à la formulation de multiples versions du questionnaire et encouragé de diverses façons les membres de leur organisation respective à participer au sondage.

2. LE CADRE RÉGULATOIRE

En dépit de sa mission d'intérêt public, qui le différencie des autres métiers de la communication (Saint-Jean, 2002), et de débats récurrents dans les rangs des journalistes et de leurs organisations sur la question de l'encadrement professionnel (Le Cam, 2009), l'exercice du journalisme ne fait au Québec l'objet d'aucun encadrement particulier.

Aucune règle formelle ne régit l'entrée dans cette profession. Ni le titre ni l'acte journalistique ne sont réservés. Il n'y a pas de scolarité précise établie par règlement, les journalistes ayant toujours exprimé leur refus d'une formation obligatoire ou, pour le dire autrement, leur désir de « maintenir la diversité des voies d'accès au métier » (Le Cam, 2009, p. 119). Il n'y a pas d'obligation légale d'adhérer à une association, pas plus que de détenir une carte de presse. Une définition non officielle, qui date de la naissance de la Fédération professionnelle des journalistes du Québec en 1969 et qui a connu quelques modifications depuis, reconnaît comme journaliste celui ou celle qui, sans être autrement en conflit d'intérêts avec la pratique du journalisme, a pour occupation *principale, régulière et rétribuée* l'exercice d'une fonction de journaliste pour le compte d'une ou plusieurs entreprises de presse québécoises.

Les journalistes ont toujours résisté aux tentatives d'un encadrement accru de leur profession, notamment par les pouvoirs publics (Le Cam, 2009). Mis à part les mesures réclamées par la FPJQ pour juguler la concentration de la presse, tant l'industrie que la profession privilégient l'autorégulation, un modèle issu de la doctrine de la Responsabilité sociale de la presse⁵. Cette doctrine s'est concrétisée par la création en 1973 du Conseil de presse du Québec, l'embauche d'ombudsmen par les grandes entreprises de presse et le consensus autour de normes éthiques souvent non codifiées, mais parfois consignées dans des politiques d'entreprises et des conventions collectives (Saint-Jean, 2002). Le journaliste prouve davantage son statut par le fait de voir ses travaux publiés que par celui de détenir une carte de presse ou d'appartenir à une association professionnelle. En quelque sorte, c'est l'entreprise de presse qui, en publiant le fruit de son travail, « fait » le journaliste.

La majorité des membres de la FPJQ refusent toute idée d'une corporation professionnelle, qui pourrait réglementer l'accès à la profession et en établir les règles déontologiques. Ce refus a été réitéré à maintes reprises, notamment lors du congrès de 2002, où les membres ont également rejeté une proposition portant notamment sur la reconnaissance d'un titre de journaliste professionnel, l'émission d'une carte de presse attestant de ce titre, des pouvoirs accrus pour le Conseil de presse et un contrat type pour les pigistes. Plus récemment, à la faveur d'une nouvelle vague de concentration et à la suite de plusieurs longs et durs conflits de travail, une forte majorité d'entre eux⁶ appuieraient la création d'un titre de journaliste professionnel, proposition centrale du Groupe de travail sur le journalisme et l'avenir de l'information au Québec (2010). Ce Groupe a en outre proposé l'adoption d'une loi sur le statut des journalistes professionnels, donnant accès à certains avantages aux personnes qui exercent la fonction selon des normes strictes.

5. Introduite en 1947 par le rapport de la Commission d'enquête sur la liberté de la presse aux États-Unis (Commission Hutchins), la Responsabilité sociale de la presse est ainsi théorisée par trois universitaires américains en 1956 : « La Responsabilité sociale implique que les médias et les entreprises de presse, tout en bénéficiant d'une autonomie totale et d'une liberté quasi absolue, protégée et reconnue comme une prérogative constitutionnelle, ont cependant une responsabilité envers la collectivité, celle d'assurer la production et la distribution d'une information exacte, véridique, diversifiée et de qualité. Cette responsabilité s'actualise dans l'obligation pour les entreprises et les journalistes de s'autodiscipliner, c'est-à-dire d'abord de s'imposer des balises éthiques et de les respecter, et ensuite de rendre des comptes quant à leur mandat, qui est de fournir un service public essentiel au bien commun » (Saint-Jean, 2002, p. 87-88).

6. Quatre-vingt-six pour cent selon un sondage mené par la FPJQ auprès de ses membres à l'automne 2010.

Ainsi, la loi ne devrait interdire à personne l'exercice du journalisme, mais octroyer un certain nombre d'avantages ou de privilèges aux personnes qui exercent la fonction selon des normes plus strictes et qui sont, de ce fait, autorisées à porter le titre de journaliste professionnel. [...] Il reviendrait non pas à l'État, mais aux organisations représentatives des journalistes professionnels de définir les conditions de l'octroi du titre, les normes déontologiques qui régissent l'exercice de la fonction et les sanctions pouvant découler des manquements à ces règles (Groupe de travail sur le journalisme et l'avenir de l'information au Québec, 2010, p. 79).

À partir des années 1970, la syndicalisation a considérablement amélioré les conditions de travail, mais aussi l'encadrement professionnel des journalistes salariés, par l'insertion de clauses déontologiques et professionnelles dans les conventions collectives. Toutefois, les journalistes pigistes furent et demeurent exclus de l'aire d'application de ces conventions⁷. L'Association des journalistes indépendants du Québec, née en 1989 et affiliée à la CSN en 1992, a tenté sans succès de doter les pigistes d'un régime de négociation collective de conditions minimales de travail similaire à celui dont bénéficient les artistes interprètes en vertu de la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (L.R.Q., chapitre S-32.1). Le Groupe de travail sur le journalisme et l'avenir de l'information a repris cette proposition, mais nul ne connaît pour le moment le sort que le législateur réservera à son rapport.

Le rôle joué par la Fédération professionnelle, qui regroupe les journalistes sur une base volontaire sans égard à leur statut (salariés, indépendants, cadres) est donc un rôle de représentation et de lobby, d'une part, et d'habilitation des journalistes, d'autre part, par l'accès qu'elle offre à de la formation et à des assurances collectives ou, plus largement, parce qu'elle permet de demeurer au fait des tendances de la profession. Pour sa part, l'AJIQ, spécifiquement dédiée aux journalistes indépendants, incluant les contractuels, cherche à obtenir une forme de régulation des conditions de travail (par l'adoption de contrats types et de tarifs minima). Pour le moment, les règles relatives aux conditions de travail (notamment à la rémunération et au traitement à offrir au journaliste dans le cas où son article n'est pas publié) demeurent informelles

7. Ils sont parfois couverts par les clauses concernant l'éthique professionnelle, mais pas nécessairement par celles traitant de la protection en cas de poursuite en justice.

et largement déterminées par les donneurs d'ouvrage. Seuls *Le Devoir* et les quotidiens du groupe Gesca ont accepté d'appliquer le contrat type proposé par l'AJIQ⁸.

3. LES CONTEXTES AYANT UNE INFLUENCE SUR L'EXERCICE DE LA PROFESSION

La toile de fond sur laquelle se joue le sort des médias et celui des journalistes, salariés et pigistes, est marquée par trois phénomènes : la concentration de la propriété des médias, l'implantation des technologies numériques, la diversification et le morcellement des contenus.

Raboy (2000) définit la concentration comme « le processus économique et financier qui caractérise un marché marqué à la fois par la réduction du nombre des acteurs et par l'augmentation de leur envergure » (Raboy, 2000, p. 386).

Comme en témoigne le portrait exhaustif tracé par le Centre d'études sur les médias (Centre d'études sur les médias, 2001 ; Giroux et Sauvageau, 2003), divers types de concentration de la propriété sont présents au Québec : la concentration horizontale (« dans laquelle une entreprise contrôle, sur un territoire donné, plusieurs unités de production de même nature qui fabriquent des produits identiques ou similaires »), la concentration verticale (« dans laquelle une entreprise contrôle les différentes phases d'un processus de production ») ; la propriété croisée (« dans laquelle une société possède des actifs dans deux ou plusieurs types de médias ») et finalement, l'intégration multisectorielle ou conglomérat (« lorsqu'une entreprise contrôle un ou plusieurs types de médias différents et, dans le même temps, se trouve impliquée dans d'autres activités connexes », notamment le divertissement) (Conseil de l'Europe, cité dans Centre d'études sur les médias, 2001, p. 5-6)⁹.

Dans le secteur des médias, la concentration se traduit par deux phénomènes interreliés : la concentration de la propriété des entreprises et la concentration du contenu rédactionnel (Centre d'études sur les

8. L'application du contrat type fait partie du règlement intervenu avec *Le Devoir* et le groupe Gesca, à la suite d'un recours collectif intenté par l'AJIQ (CSN) contre plusieurs éditeurs québécois, dans une cause portant sur le respect des droits d'auteur des pigistes.

9. Ces définitions sont tirées d'un document du Conseil de l'Europe, *Synthesis Report on Media Concentration in Europe*, 1992, cité dans Centre d'études sur les médias, 2001, p. 5-6.

médias, 2001, p. 5). Alors que la propriété croisée permet de concentrer dans les mêmes entreprises une diversité de plateformes (presse écrite, télé, Internet) sur lesquelles il est possible de reproduire les mêmes contenus, la naissance des conglomérats dans les années 1980 permet aux groupes médiatiques d'accroître leur « synergie ». Cette dernière « suppose que les groupes multimédias puissent faire jouer les interactions supposées existantes entre des activités pourtant différentes, c'est-à-dire qu'une même idée, création ou information puisse donner lieu à plusieurs produits différents » (Centre d'études sur les médias, 2001, p. 9).

L'implantation des technologies numériques permet quant à elle la « convergence », définie comme le « rapprochement de techniques, d'industries ou d'activités auparavant distinctes » (Raboy, 2000, p. 386). Selon Le Cam (2009, p. 194) : « L'entreprise utilise ses procédés en informatique, télécommunications, productions de contenu et divertissement pour lier les produits les uns aux autres et toucher un public toujours plus large. » Comme l'explique Bernier (2008), concentration de la propriété, convergence des médias et développement des nouvelles technologies sont étroitement liés :

La convergence des médias est largement tributaire d'un état de concentration de la propriété des entreprises de presse. [...] En raison des développements technologiques, la convergence des médias permet d'accélérer et d'accentuer, sur plusieurs plateformes de diffusion, des échanges de textes, de reportages, de contenus journalistiques. Ce que la concentration de la presse permettait de faire à l'intérieur des frontières matérielles de chaque type de média (journal, télévision, radio), la convergence permet de le faire sur tous les médias à la fois (Bernier, 2008, p. 37).

Alors que des acteurs et des observateurs du milieu craignent l'uniformisation des contenus et le danger pour la démocratie qui pourrait découler de la concentration et de la convergence¹⁰, il importe également de mettre en évidence leurs effets sur les conditions de travail des journalistes, en particulier des indépendants, pour qui, comme l'explique une informatrice clé, « *la convergence limite les contenus, alors que la concentration limite le nombre de clients* » (journaliste 9, pigiste).

10. Le Centre d'études sur les médias met en évidence l'enjeu de la diversité des producteurs (journalistes), des sources et des contenus : « Le citoyen a besoin d'une large palette d'informations de qualité pour évaluer le cours des affaires publiques et jouer pleinement son rôle. La diversité d'opinion et d'information se situe donc au cœur du processus démocratique » (Centre d'études sur les médias, 2001, p. 20). Voir aussi l'étude de Bernier (2008).

La propriété croisée permet donc aux entreprises de faire circuler les mêmes contenus dans les différents médias dont elles sont propriétaires, une option rendue techniquement possible par le développement des technologies numériques, et notamment d'Internet. C'est dans ce contexte qu'il faut comprendre la volonté des éditeurs de faire signer des cessions de droits d'auteur, autorisant le recyclage des contenus sur différents supports et dans les différents médias du groupe, allant parfois jusqu'à exiger des pigistes qu'ils renoncent à leurs droits moraux, c'est-à-dire à leur droit de revendiquer la paternité de l'œuvre et d'en préserver l'intégrité. La combinaison de ces deux éléments a eu une double répercussion sur la rémunération des pigistes : la tendance à recycler les contenus diminue le nombre de contrats potentiels et, en l'absence de redevances versées aux pigistes pour la réutilisation de leurs textes, ceux-ci se trouvent exclus du partage de la valeur nouvellement créée par leur travail.

Si un même éditeur possède six titres et réutilise ton texte deux fois, c'est un titre pour lequel tu aurais pu aller travailler et pour lequel tu ne travailleras pas (journaliste 2, pigiste).

Le troisième élément, soit la diversification et le morcellement des contenus, est à l'origine de la diminution générale de la longueur des articles et de leur fragmentation en petits blocs favorisant une lecture rapide. En plus d'affecter la qualité de l'information, cette tendance a un effet à la baisse sur la rémunération des pigistes puisque la réduction de la longueur des articles n'est pas compensée par une hausse du tarif au feuillet.

4. L'ORGANISATION DU TRAVAIL SUR LE MARCHÉ DU JOURNALISME À LA PIGE¹¹

Les journalistes pigistes travaillent pour divers types d'organes de presse : quotidiens, magazines, audiovisuel, agences de presse et depuis plus récemment, sites Web, dont la majorité sont possédés par quelques grands groupes de presse¹².

11. Les sous-sections 4.1 et 4.2 sont en partie reproduites et adaptées de D'Amours (2003, 2006b).

12. Selon le portrait sectoriel réalisé par le Centre d'études sur les médias (2001), l'essentiel de la presse écrite (quotidiens, magazines, hebdomadaires) appartient à quatre grands groupes : Gesca, filiale de Power Corporation ; Médias Transcontinental, filiale du Groupe Transcontinental ; Québecor Media, propriété de Québecor inc. et Rogers Communications.

L'organisation du travail que nous décrivons ici est surtout celle des magazines, principaux fournisseurs de travail pour les pigistes¹³. Dans la relation avec le pigiste, ce fonctionnement ne se distingue pas foncièrement de celui des quotidiens, des hebdomadaires ou des autres types de médias, la différence réside plutôt dans le fait que le contenu rédactionnel et visuel des magazines est réalisé en grande partie, et dans certains cas en totalité, par une main-d'œuvre extérieure à l'entreprise.

4.1. Un cadre établi par l'entreprise de presse

Comme dans le cas des traducteurs, il est logique de débiter par les entreprises de presse, qui sont à l'origine de l'organisation du travail que nous allons maintenant décrire.

La prestation d'un journaliste pigiste s'inscrit dans une organisation du travail déterminée, d'une part, par l'éditeur, responsable du volet « entreprise » (créneau et orientation éditoriale générale, tarifs, tirages, budget alloué à la rédaction, parfois modalités de rémunération et depuis récemment, contrats types) et, d'autre part, par le rédacteur en chef, qui se voit déléguer la responsabilité du « contenu » (politique rédactionnelle, maquette, planification des numéros, choix des sujets et des angles de traitement, affectation des sujets d'articles aux journalistes et décisions relatives aux cachets, délais de production, coordination d'ensemble).

La production d'un numéro requiert diverses étapes dont les principales sont la planification, incluant l'identification des sujets et des angles de traitement, la commande des articles, la recherche, la rédaction proprement dite, la révision, la correction et l'édition, la recherche visuelle incluant le graphisme, la production. En général, la division du travail dans les magazines réserve les étapes de planification, d'identification ou de choix des sujets et des angles, de commandes, d'édition/révision/correction à la minuscule équipe salariée à l'interne¹⁴, alors que la recherche et la rédaction des articles échoient aux pigistes.

13. Ce fait est attesté par les résultats de notre sondage comme par ceux d'un sondage mené par la FPJQ en 2002 auprès de ses membres pigistes. Soixante-dix-sept pour cent des répondants tiraient une part de leur revenu d'articles produits pour des magazines et 46% tiraient entre 90 et 100% de tous leurs revenus liés à la pratique du journalisme.

14. Différents sous-modèles sont possibles. Dans une version que nous qualifierions de « minimale », le rédacteur en chef est le seul salarié et il arrive qu'il soit responsable de plus d'un magazine. Dans une version « mitoyenne », le rédacteur en chef peut compter sur des chefs de section (dans la majorité des cas, ces chefs de section sont salariés, mais il y a

Le journaliste pigiste est donc inséré dans une organisation collective du travail qui lui préexiste et qu'il ne contrôle pas. En général, les règles sont celles de l'entreprise, qui définit le type de qualité recherchée (tant sur le fond que sur la forme) et le cadre général de travail : orientation éditoriale, maquette, équilibre des sujets. Un article qui déroge de ces lignes directrices risque d'être refusé. Le média contrôle aussi le délai et les limites budgétaires. Tout comme le salarié, le journaliste pigiste détermine ses outils et ses méthodes de travail, mais à la différence du salarié, il est souvent très libre de ses horaires. À condition d'avoir suffisamment d'offres de travail, il peut en théorie décider du type de commandes qu'il accepte ou non, mais n'a aucun contrôle sur les propositions de sujets qui seront finalement retenues.

Les journalistes pigistes sont le plus souvent rémunérés à l'article et plus précisément au feuillet¹⁵ publié (ou au feuillet commandé, selon le nombre supérieur). Comme dans le cas de l'organisation du travail, c'est aussi le donneur d'ouvrage qui dicte les règles du jeu relatives à la rémunération.

Au fond, le média vient te voir un peu comme un client va voir un notaire, mais ce n'est pas toi qui tiens le gros bout du bâton. [...] Je suis certain qu'un peintre en bâtiment, il a aussi cette espèce de mini-domination sur son client. Dans la mesure où, oui madame c'est tant de l'heure pour faire peindre votre toit. Tandis que dans la relation entre journaliste pigiste et éditeur, en général c'est l'éditeur qui parle d'autorité, et qui détermine les modalités. Ils ne t'appellent pas pour te dire : « Je veux un article, quels sont vos tarifs ? » Ils t'appellent pour te dire : « Je veux un article, voici nos tarifs » (journaliste 13, pigiste).

À partir du milieu des années 1990, pour éviter de payer aux pigistes des redevances lorsqu'ils réutilisent leurs textes, la plupart des éditeurs ont commencé à exiger la signature de contrats de cession des droits d'auteur. Dans cette même foulée, certains éditeurs ont produit des contrats (appelés « contrats de service »), dont la signature est obligatoire pour l'obtention de commandes, et qui stipulent, au-delà des conditions relatives à la cession des droits, la nature de la commande et les diverses obligations des parties.

des cas où ils sont pigistes) ou sur un ou deux journalistes salariés et sur du personnel d'encadrement (réviseurs, correcteurs). Dans la version maximale, le personnel d'encadrement et les journalistes ou chercheurs sont plus nombreux (mais rarement plus d'une dizaine au total).

15. Un feuillet égale plus ou moins 25 lignes de 60 frappes, ou 250 mots.

4.2. Des relations dans la durée

Le modèle d'organisation dominant dans la presse périodique, basée sur une division du travail entre une petite équipe salariée et une abondante main-d'œuvre non salariée, fonctionne grâce au développement, entre journalistes pigistes et rédacteurs en chef, de relations personnalisées et durables. Plus précisément, les journalistes pigistes interrogés écrivent pour un petit nombre de clients qui leur fournissent la plus grande part de leurs revenus et complètent avec des collaborations ponctuelles pour d'autres médias.

J'ai travaillé de nombreuses années avec [nom d'un magazine]. [Nom du magazine] c'est un style très particulier. Puis plus j'allais, mieux je comprenais la nature de ce média-là. Puis qu'est-ce qu'il fallait que je fasse pour eux [...] le type de sujets dont ils avaient besoin. Et donc, pour moi aussi c'était plus facile parce que ces connaissances-là me servaient à être plus efficace. Je proposais des sujets qui ont plus de chances d'être acceptés, donc de perdre moins de temps (journaliste 13, pigiste).

Une fois que tu t'entends bien avec la personne [NDLR : le rédacteur ou la rédactrice en chef] et que le magazine t'intéresse... c'est mutuel. Le pigiste a intérêt à continuer de travailler avec eux parce que [...] c'est la sécurité des pigistes de savoir qu'il y a des piges qui vont revenir fréquemment avec le même (journaliste 7, salarié).

Réciproquement, les rédacteurs en chef interrogés font appel à un noyau de pigistes «réguliers», autour duquel gravitent des collaborateurs «occasionnels». Diverses métaphores (*lignes d'attaque, cercles concentriques, noyau dur*) sont utilisées pour traduire une hiérarchie au sein des pigistes : plus on est proche du «noyau dur», plus l'offre de travail est régulière.

Un journaliste qui nous connaît va nous remettre un papier beaucoup plus proche de ce dont on a besoin. [...] Parce que si j'ai besoin de trois jours de révision sur un papier, c'est cher payé. [...] Alors on a intérêt effectivement, juste par souci d'efficacité, et par souci du plaisir de nos lecteurs à se retrouver dans quelque chose qu'ils connaissent, à travailler avec des gens qui connaissent nos pratiques, à qui on ne va pas devoir expliquer la vie, ou trop longtemps ce qu'on fait (journaliste 20, rédacteur en chef).

Typiquement, un journaliste novice commence à écrire dans un magazine parce qu'il connaît un rédacteur en chef ou un chef de section ou alors parce qu'il est recommandé par quelqu'un du milieu, ce qui témoigne de l'importance des réseaux pour l'obtention des premiers

contrats. Mais la façon la plus usuelle de s'établir durablement en presse écrite périodique est de développer des liens récurrents, qui reposent sur une relation personnalisée (entre le pigiste et le rédacteur en chef, et non entre le pigiste et l'entreprise de presse¹⁶), basée sur la confiance.

Dans certains cas, il s'agit seulement de la confiance dans la capacité de remplir la commande à temps (argument marchand selon lequel il vaut mieux faire affaire avec un pigiste qui connaît bien le magazine, parce qu'il ne « coûte » pas de temps de réécriture) et, dans d'autres cas, il s'agit de la confiance dans la connaissance que le journaliste a du magazine ou d'un secteur de couverture (son « capital d'informations », sa spécialité, qui détermine sa capacité de « discriminer la nouvelle », c'est-à-dire de repérer parmi les faits d'actualité ceux qui « conviennent » à son client).

Tant les résultats de notre sondage que les données tirées d'études européennes (Nies et Pedersini, 2003, p. 15) attestent de ce que les pigistes cherchent souvent à établir des relations de longue durée avec un petit nombre de donneurs d'ouvrage. Les réseaux informels jouent aussi un rôle important. Les bénéfices qu'ils procurent relèvent d'abord de la mise en relation avec des clients (citée par 34,9% des répondants à notre sondage), du fait qu'ils aident « à briser l'isolement » (16%) et « à demeurer au fait des tendances de la profession » (12,3%), 18,9% des répondants mentionnant que les réseaux n'ont que peu d'effet sur leur travail.

4.3. Les divers types de qualité

Au-delà des caractéristiques générales (captivant, étonnant, à temps et n'exigeant pas de réécriture) souvent citées, la définition de ce qu'est « un bon article » varie selon les magazines : le « bon article » est celui qui s'adresse au public cible du magazine, est conforme à sa manière d'aborder et de traiter l'information, dans le respect de son orientation éditoriale.

Un public non averti a tendance à penser que faire du reportage pour [nom], pour [nom] ou pour [nom], c'est du pareil au même. Ce n'est pas vrai. Chaque publication a sa mission, son mandat,

16. Cela signifie que quand le rédacteur en chef démissionne (ou perd son emploi, comme cela s'est produit lors des récentes vagues de fusions-acquisitions), les pigistes ne sont plus assurés d'obtenir des commandes régulières. Le nouveau rédacteur en chef peut amener les pigistes qui collaboraient avec lui antérieurement et cesser de commander aux « anciens ». Si le contact s'établit moins bien avec le nouveau rédacteur en chef (soit personnellement, soit au plan de la vision du magazine), il est possible que la relation s'espace ou se termine.

son style. [...] Les lecteurs développent avec leur journal, ou avec leur magazine, un rapport de complicité, d'intimité, de confort (journaliste 20, rédacteur en chef).

Chaque magazine représente en effet un type particulier de « qualité ». Le terme *qualité* est ici entendu au sens de Salais et Storper (1993), comme définition commune du produit par les acteurs économiques, producteurs et demandeurs. Chacune de ces formes de « qualités » combine une conception du type d'informations à publier, de la manière de les traiter, du style ou du ton à employer ainsi qu'un positionnement en matière d'éthique. Chacune requiert aussi un type particulier d'exigences de la part de ses producteurs, leur conférant une identité particulière, et notamment un plus ou moins grand degré d'« interchangeabilité ».

Au sein de la presse écrite périodique, nous avons pu identifier cinq « idéaux types » de qualités : la presse « d'émotion », la presse généraliste *soft news*, la presse « de style », la presse « spécialisée » et la presse généraliste de type « affaires publiques ». Chaque magazine représenté dans notre échantillon appartient davantage à l'un de ces types de qualité, quoique certains en combinent plusieurs et sont de ce fait plus difficiles à classer.

La **presse « d'émotion »** enchaîne les entrevues de vedettes ou de « gens ordinaires » rédigées sur un modèle simple et standardisé (questions-réponses). Les articles doivent être écrits correctement, mais surtout de manière à susciter l'émotion chez le lecteur. Dans la presse d'émotion, les pigistes sont interchangeables ; on ne recherche pas de plume exceptionnelle ni d'information approfondie, c'est l'émotion qui compte. On attend surtout d'eux qu'ils « livrent » à temps (c'est-à-dire rapidement) des articles qui respectent la formule standard. Dans ce type de qualité, l'éthique est souvent défaillante : par exemple, les vedettes interviewées relisent les articles avant publication, alors qu'on réécrit souvent les propos des interviewés non vedettes, afin de les rendre plus sensationnalistes.

La **presse généraliste *soft news*** regroupe des magazines de services, publiant surtout des informations pratiques (santé, famille, finances, information juridique, loisirs), souvent destinées à des publics particuliers. Les exigences sont plus élevées que dans la presse d'émotion : on demande une recherche plus étoffée, une diversité de sources d'informations, un texte bien construit, mais simple, utilisant un ton très convivial. Dans ce type de qualité, les pigistes sont surtout généralistes. Plusieurs sont aussi interchangeables ; ils doivent suivre à la lettre la

commande et le style prescrits. Dans certains cas, le journaliste réalise la commande et son texte est réécrit. Dans d'autres, il se fait peu de réécriture (surtout si l'équipe interne du magazine est petite) et on fait aussi appel à des spécialistes. De manière générale, on demande surtout au journaliste de répondre à la commande, en donnant des informations pratiques, dans un style simple et accessible, qui permette au lecteur de s'identifier.

Dans le *soft news*, l'éthique peut être mise en péril par les pressions des publicitaires et la complaisance qui découle de la «synergie» (liée à l'obligation de faire une couverture favorable aux autres éléments du groupe de presse). Le poids de l'éthique repose avant tout sur le journaliste qui, dans certains bons de commande, est identifié comme seul responsable de la véracité des informations et du contenu, de la production d'un texte original, ne contenant pas de propos diffamatoires ou contraires aux lois et règlements, la responsabilité de l'entreprise ou du groupe de presse se limitant à la publication. Par ailleurs, dans ce type de qualité, comme dans d'autres, les magazines ont de plus en plus recours à des chroniqueurs non journalistes (notaires, médecins, avocats, planificateurs financiers, etc.), spécialistes de leur secteur, mais qui n'ont pas pour mission de traiter l'information du point de vue de l'intérêt public¹⁷.

La presse «de style» se distingue par son côté artistique poussé, allié à une légèreté de contenu. Elle exige surtout des qualités rédactionnelles, voire littéraires ou artistiques. Ce sont des «stars», des «artistes» (entretien n° 4), qui s'appuient sur une plume exceptionnelle (couleur, saveur, humour, style) plutôt que sur une information approfondie : «*On efface le contenu, on survole l'information*» (entretien n° 9). En d'autres termes, ces journalistes sont des spécialistes de la plume, non d'un secteur attiré de couverture. Le statut de la signature est très important ; on recherche tel ou tel journaliste, tel ou tel photographe. L'éthique ne semble pas très différente de celle qui prévaut dans la presse *soft news* : la frontière entre information et publicité n'est pas toujours étanche et le respect des normes déontologiques repose avant tout sur le journaliste.

17. Les journalistes les désignent souvent sous le nom *jouournalistes*, pour signifier qu'ils sont à la fois acteurs et commentateurs de cette action.

La presse « spécialisée » dont il est question ici porte sur un créneau particulier (affaires, science, musique, consommation), mais elle est destinée au grand public. Elle impose le plus souvent à ses artisans une exigence de recherche étoffée (recherche documentaire, plusieurs entrevues, de sources diversifiées) et très rigoureuse. La connaissance de la spécialité ou de l'une des sous-spécialités du magazine est un atout puisqu'elle procure au journaliste une plus grande marge de manœuvre, notamment pour proposer des sujets. Les pigistes de la presse spécialisée sont souvent des spécialistes des types de contenus couverts par le magazine et des férus de la recherche, mais on ne requiert pas qu'ils aient une plume exceptionnelle. De manière générale, ces magazines misent sur la qualité de la recherche et affectent des ressources internes (salariées) à la réécriture des textes.

La presse généraliste de type « affaires publiques » a beaucoup en commun avec la précédente, à la différence qu'elle exige à la fois une recherche étoffée (rigueur, diversité, fiabilité des sources) et un texte impeccable, structuré selon une logique de récit et comportant parfois des éléments de scénarisation. Ses pigistes sont souvent des généralistes possédant de bonnes compétences en recherche et en écriture, alors que certains sont des spécialistes d'un secteur de couverture. Ces magazines sont très exigeants quant au respect du « style de la maison ». Ils retournent souvent le texte au journaliste pour des questions de contenu, de crédibilité ou de variété des sources, de structure. Il s'y fait aussi de la réécriture à l'interne, ce type de qualité étant associé à des équipes salariées plus grandes que dans la moyenne des magazines.

Plus on monte dans l'échelle des « qualités », plus l'éthique est vue comme une responsabilité partagée entre le journaliste et l'entreprise de presse et plus on y fait référence explicitement. Dans la presse spécialisée comme dans la presse généraliste de type « affaires publiques », les rédacteurs en chef sont plus nombreux, par exemple, à vérifier l'existence possible de conflits d'intérêts. Pour une faute d'éthique, on peut cesser de faire affaire avec un pigiste. Un rédacteur en chef interrogé met en évidence le fait que l'éthique fait partie de la marque de commerce de son magazine, et que le manque d'éthique d'un pigiste (surtout au chapitre des conflits d'intérêts) peut être sanctionné parce qu'il risque de nuire à la réputation de l'entreprise. Les pratiques de vérification sont également plus courantes : plusieurs personnes relisent les textes, les réviseurs ou correcteurs ont aussi le mandat de vérifier les informations factuelles, etc.

Chacune des «qualités» sert de cadre commun d'interprétation, dans lequel chacune des parties comprend les commandes et les propositions d'articles. Il importe toutefois de préciser que c'est toujours le donneur d'ouvrage qui définit cette qualité et qui a le pouvoir de juger si l'article soumis répond au type de qualité requis et s'il respecte la commande particulière.

En dépit de cette pluralité des types de qualité, identifiable dans la presse périodique tout comme dans les médias de manière générale, les analystes, tout comme les journalistes eux-mêmes¹⁸, ont noté ces dernières années une tendance à la baisse de la diversité, de l'intégrité et de la qualité générale de l'information, alors qu'à la faveur du contexte décrit précédemment, les impératifs commerciaux ont pris le pas sur la mission de service public et que l'information «marchandise» en est venue à dominer l'information «bien social» (Bernier, 2008, p. 10-16). Comme l'explique Gingras (2009), si la tendance à la marchandisation¹⁹ de l'information, ou en d'autres termes, son appréciation pour sa valeur d'échange plutôt que pour sa valeur d'usage, existe depuis des décennies, elle a coexisté avec d'autres logiques fortes, dont celle du nationalisme (la construction de l'identité canadienne) et cela jusqu'au début des années 1980, «alors que la logique nationaliste s'affaiblit et que la

18. En témoignent les résultats d'un sondage mené à l'automne 2010 par la FPJQ auprès de ses membres. Si 89,9% d'entre eux sont tout à fait ou plutôt d'accord avec l'affirmation selon laquelle «le journalisme tend à se fractionner en un journalisme de qualité (enquête, reportages fouillés...) et un journalisme pour consommation rapide (repiquage, agrégation, *soft news*...)» et que 95,5% croient que «l'espoir repose sur la valeur ajoutée qu'offre le journalisme de qualité», la majorité constate qu'il y a loin de la coupe aux lèvres: «les médias perdent de plus en plus de vue la poursuite de l'intérêt public au profit d'impératifs commerciaux» (82% plutôt ou tout à fait d'accord); «les choix rédactionnels tendent à privilégier le sensationnel, l'alarmant et le divertissant sur l'important» (82% plutôt ou tout à fait d'accord) et «les entraves à la pratique d'un journalisme de qualité sont de plus en plus nombreuses» (80,7% plutôt ou tout à fait d'accord) (<<http://www.fpjq.org>>, consulté le 21 mars 2012). L'enquête menée par Bernier auprès de journalistes syndiqués de Québecor, Gesca et Radio-Canada (Bernier, 2008) révèle toutefois des différences importantes selon le mode de propriété et la forme de gestion des médias. «Le scénario le plus à risque pour l'information réunit des conditions tels le mode de propriété à capital ouvert aux actionnaires des marchés publics, la propriété de médias écrits et électroniques et une stratégie de convergence de ces médias traditionnels avec les médias numériques» (Bernier, 2008, p. 171).

19. Ce constat de marchandisation de l'information n'est évidemment pas limité au Québec, comme en témoignent la recension d'écrits effectuée par Bernier (2008) ou divers travaux européens, parmi lesquels Accardo *et al.* (2007) et un numéro spécial d'*Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 131-132, mars 2000.

tension historique entre marchandisation et nationalisme s'amenuise pour laisser une place accrue à une conception industrielle de la culture, de l'information et de la communication» (Gingras, 2009, p. 129).

5. LE PROFIL DES PROFESSIONNELS, DE LEURS CLIENTS ET DE LEURS PRODUITS

Selon les résultats de notre enquête par sondage, les journalistes pigistes, partagés à peu près également entre hommes et femmes, sont fortement scolarisés, mais assez fréquemment dans des domaines autres que le journalisme ou les communications. Cette hétérogénéité, également attestée par les enquêtes antérieures (Bernier, 2008 ; sondages réalisés par l'AJIQ en 1992 et par la FPJQ en 2002²⁰) s'explique par l'absence d'exigences particulières de formation. Leur moyenne d'âge est légèrement supérieure à 42 ans et les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes. Près de la moitié (46,8 %) ont plus de 10 ans d'expérience, donc contrairement à ce qui est fréquemment allégué, il ne s'agit pas uniquement de débutants²¹.

Les répondants travaillent pour un petit nombre de clients (entre 2 et 9 pour la vaste majorité d'entre eux), au premier chef des magazines, mais aussi des hebdomadaires et des quotidiens. Pris comme un tout, les autres médias (radio ou télédiffuseur, maison de production télé, site Internet et autres) sont les principaux donneurs d'ouvrage pour 18,6 % d'entre eux.

Pour les deux tiers des pigistes, un client principal a fourni la moitié ou plus du revenu en 2008. En moyenne, les répondants tirent 77,9 % de leur revenu de liens durables avec les mêmes clients. La récurrence des liens apparaît donc comme une caractéristique générale

20. Le premier a été réalisé en 1991 par Jacques Chapdelaine et Jean-Guy Lacroix, du Département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal, à la demande de l'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ). Il a rejoint 90 journalistes pigistes. Le second est un sondage maison réalisé par la Fédération professionnelle des journalistes du Québec (FPJQ) en 2002. Il a rejoint 96 journalistes pigistes. Bien que ces sondages ne reposent pas sur des échantillons probabilistes et que les résultats ne puissent être inférés à l'ensemble des pigistes, ils révèlent des tendances générales (les mêmes à 10 ans d'écart) qui nous semblent tout à fait compatibles avec nos propres résultats (Chapdelaine et Lacroix, 1992 ; FPJQ, 2002).

21. Contrairement aux journalistes surnuméraires et contractuels ayant répondu à notre sondage, dont 56,5 % sont entrés sur le marché entre 2003 et 2008, ce qui donne à penser que le statut des salariés atypiques est beaucoup plus transitoire que celui des pigistes.

de l'organisation du travail dans laquelle ils évoluent. Toutefois, dans la majorité des cas, cette récurrence n'implique pas d'engagement du client à fournir du travail au-delà d'une prestation. Certains clients (quotidiens) ont davantage tendance à devenir le client principal de leurs pigistes ; d'autres (hebdomadaires) les embauchent plus que la moyenne pour absorber le travail excédentaire. Lorsqu'il existe, l'engagement à fournir du travail au-delà d'une prestation bénéficie surtout à des journalistes qui ont un client unique ou un client principal leur fournissant la moitié ou plus de leurs revenus.

Plus de 60% des répondants pigistes consacrent la moitié ou plus de leur temps de travail à un seul secteur de couverture (nous les considérons donc comme des spécialistes). Les pigistes se répartissent à peu près également entre ceux qui réalisent surtout des prestations simples et ceux qui réalisent surtout des prestations complexes. Concernant l'éthique, 97,2% des pigistes disent multiplier les sources de données ; 79,6% procèdent (eux ou l'entreprise) à la vérification des faits et 89,8% croient que le contenu de leurs textes ou reportages est à l'abri de l'influence des sources.

Sept domaines de couverture constituent le domaine principal pour au moins 6% des répondants : arts et culture, sciences et technologie, société, économie/finances/gestion, santé, tourisme/sports/loisirs et couverture générale. Tous les autres domaines (agriculture, international, mode/beauté/décoration/cuisine, consommation/services, éducation/famille, politique, environnement, affaires locales et municipales, affaires judiciaires) sont investis de façon plus marginale. Certains secteurs (éducation/famille, société et couverture générale) sont davantage couverts par des généralistes ; d'autres (économie/finances/gestion et dans une moindre mesure, sciences/technologie et société) sont associés à des prestations complexes.

Les caractéristiques du produit varient selon le type de clients. Ainsi, les prestations complexes sont plus présentes que la moyenne dans les magazines spécialisés et d'affaires publiques et moins présentes dans la presse *soft news* ; c'est aussi surtout dans le premier type de magazines qu'on procède à la vérification des faits. Certains types de clients (magazines *soft news*) et certains secteurs de couverture (mode, beauté) font appel essentiellement à une main-d'œuvre féminine.

Le tableau 3.1 expose les statistiques concernant le profil des répondants, de leur clientèle et de leurs produits.

TABLEAU 3.1.

Journalistes pigistes : leurs clients et leurs produits*

Variables relatives au lieu social	
Proportion de femmes	52,3%
Moyenne d'âge	42,1 ans
Région	69,7% des répondants travaillaient surtout dans la région de Montréal, 22% ailleurs au Québec, alors que 8,3% travaillaient surtout hors Québec
Présence de conjoint	61,1% vivent avec un conjoint
Variables relatives au capital humain	
Plus haut diplôme complété en journalisme/communications	26,6% des répondants pigistes possèdent un diplôme collégial ou un certificat, 24,8% un diplôme universitaire de premier cycle, 10,1% un diplôme de 2 ^e ou 3 ^e cycle, alors que 38,5% n'ont aucun diplôme dans le domaine
Plus haut diplôme complété hors journalisme/communications	67% ont une formation universitaire (de 1 ^{er} , 2 ^e ou 3 ^e cycle) dans un domaine autre que le journalisme
Période d'entrée	27,5% sont entrés sur le marché du journalisme entre 2003 et 2008 ; 25,7% entre 1998 et 2002 ; 21,1% entre 1988 et 1997, alors que 25,7% y sont entrés avant 1988
Variables relatives à la clientèle	
Type de client principal	Magazines spécialisés et d'affaires publiques (36,4%) ; magazines <i>soft news</i> (20,3%), hebdomadaires (13,6%) et quotidiens (11%)
Nombre de clients en 2008	5,5% en ont un seul ; 43,6% en ont entre 2 et 4 ; 37,3% en ont entre 5 et 9 et 13,6% en ont entre 10 et 20
Proportion de TI pour qui un client principal fournissait la moitié ou plus du revenu de travail en 2008	62,7%
Proportion des revenus provenant de relations durables	77,9% (moyenne de 27 415,90 \$)
Proportion des TI bénéficiant d'un engagement du client à fournir du travail au-delà d'une prestation	19,3%
Motifs** pour lesquels les entreprises ont recours à leurs services	Réduction des coûts de main-d'œuvre et absence d'engagement à long terme (60,6%) ; accès à des ressources spécialisées ou variées (34,9%)
Variables relatives au produit	
Généraliste vs spécialiste	61,5% sont des spécialistes
Proportion de ceux pour qui certains éléments reviennent d'une prestation à l'autre (prestation simple)	53,2%
Secteur principal de couverture	Arts et culture (16,4%), sciences et technologie (11,8%), société (10,9%), économie, finances, gestion (10%), santé (10%), tourisme, sports et loisirs (7,3%), couverture générale (6,4%), agriculture, international, mode/beauté/décoration/cuisine (4,55% chacun). Les autres secteurs sont marginaux

* Le sondage nous a permis de documenter la prestation typique : le type de donneur d'ouvrage principal, le secteur de couverture principal, le niveau d'autonomie le plus fréquent, le tarif le plus couramment obtenu, etc.

** Il s'agit ici des perceptions des répondants relativement aux motifs des entreprises pour avoir recours à une main-d'œuvre indépendante plutôt que salariée.

TI : travailleur indépendant

6. LA QUALITÉ GÉNÉRALE DES EMPLOIS ET SES RÉPERCUSSIONS

Nous définissons la qualité des emplois par quatre dimensions : l'autonomie professionnelle et le contrôle sur le travail, la rémunération, la protection contre les risques économiques (sous-emploi) et la protection contre les risques sociaux (maladie, maternité, vieillesse) et professionnels (désuétude des connaissances). Nous nous intéressons finalement aux répercussions de la qualité des emplois, mesurées par le désir de quitter la profession, la préférence pour le salariat et la capacité de survivre six mois ou plus sans revenu de travail, lors d'une maladie par exemple.

Les données du sondage relatives à chacune des dimensions de la qualité d'emploi ainsi qu'à ses répercussions, que synthétise le tableau 3.2, révèlent que, de manière générale, la qualité des emplois des journalistes pigistes est médiocre, tant en matière de contrôle sur les modalités contractuelles qu'au chapitre de la rémunération et de la protection contre les risques. Seules certaines dimensions de l'autonomie professionnelle, comme la capacité de décider du traitement journalistique et surtout de contrôler ses horaires de travail, apparaissent comme des indices de qualité d'emploi.

6.1. L'autonomie professionnelle et le contrôle sur les modalités contractuelles

De manière générale, le journaliste pigiste contrôle son horaire de travail et il dispose d'une marge de manœuvre appréciable pour décider du traitement journalistique : le nombre et le type de sources à consulter, de personnes à interviewer, la structure du texte ou du reportage sont en effet déterminés par le pigiste seul dans 63,3% des cas et à parts égales avec le client dans 25,6%²². Le choix du sujet et de l'angle relève d'une décision partagée (un tiers par le journaliste, un tiers par le donneur d'ouvrage, un tiers à parts égales par les deux parties). Finalement, c'est d'abord et avant tout le donneur d'ouvrage qui établit seul les délais de production et les limites budgétaires.

22. Contrairement aux traducteurs, les pigistes avaient trois choix possibles de réponse : moi, le client, à peu près à parts égales entre les deux.

Si le professionnel partage avec son client les décisions relatives au contenu de ses articles, il n'a en revanche que très peu de contrôle sur la détermination des tarifs et sur les clauses contractuelles. Ainsi, 29,7% disent ne jamais pouvoir négocier les paramètres de leur rémunération, alors que 54,2% peuvent les négocier dans moins de 50% de leurs contrats.

Un peu moins de la moitié des répondants pigistes (42,4%) doivent signer des contrats écrits comme condition pour obtenir une commande. Ces contrats contiennent dans les trois quarts des cas (74%) des clauses de cession du droit d'auteur au-delà de la première publication, dans plus du tiers des cas (34,7%), des clauses de cession du droit moral et dans 38% des cas, des clauses attribuant au journaliste l'entière responsabilité de la véracité des informations et de l'originalité du produit. Les clauses concernant l'attribution au journaliste de l'entière responsabilité en cas de poursuite (20%) et les pénalités en cas de retard de livraison (10%) sont beaucoup plus rares.

Près de 60% des journalistes ne peuvent jamais négocier les clauses de leur contrat, alors que le tiers d'entre eux disent pouvoir les négocier dans moins de la moitié de leurs contrats.

6.2. La rémunération

Le mode de rémunération le plus répandu (pour quatre pigistes sur cinq) est le tarif au feuillet, censé couvrir tout le travail de recherche et d'écriture. Dans la vaste majorité des cas (93,2%), il n'y a pas de rémunération additionnelle pour tenir compte de l'ampleur de la recherche. Les tarifs au feuillet s'échelonnent entre 16 \$ et 300 \$ et le tarif moyen (98,84 \$) est assorti d'un important écart-type.

Les répondants consacrent en moyenne 26,5 heures par semaine à la production journalistique. Par intérêt ou par nécessité, près de la moitié (47,5%) exercent également une autre activité professionnelle. Dans la majorité des cas (53,6%), il s'agit d'une activité connexe au journalisme (enseignement, rédaction, traduction, révision) à l'exclusion des relations publiques, ou d'une activité autre (41,1%)²³. En dépit de

23. La multiactivité des journalistes pigistes existe depuis longtemps. Selon les sondages menés par l'AJIQ en 1992 et la FPJQ en 2002, entre la moitié et les deux tiers exerçaient une activité professionnelle rémunérée autre que le journalisme, le plus souvent communications d'entreprises, traduction, révision, rédaction et enseignement.

cette multiactivité, le revenu annuel moyen de toutes sources²⁴ obtenu par les répondants pigistes en 2008 n'atteint pas 34 000 \$ et il est largement inférieur au revenu moyen d'emploi des journalistes qui, selon Statistique Canada, s'élevait à 45 210 \$ en 2005 (Allaire, Cloutier et Fortier, 2010). Le revenu médian quelque peu supérieur (35 000 \$) indique que quelques gros revenus tirent la distribution légèrement vers le haut.

6.3. La protection contre les risques économiques (sous-emploi)

Un peu plus du tiers des répondants (34,5%) connaissent un problème de sous-emploi puisqu'ils travaillent moins que souhaité dans leur activité principale ; à l'autre extrémité du spectre, environ le quart (24,5%) des journalistes pigistes travaillent plus que désiré dans leur activité. Les périodes creuses sont fréquentes pour moins de 10% des pigistes, et occasionnelles pour près de la moitié d'entre eux.

6.4. La protection contre les risques sociaux et professionnels

De manière générale, les journalistes pigistes assument seuls les risques associés à leur statut, qu'il s'agisse du risque économique (devoir réécrire jusqu'à satisfaction), du risque social (maladie ou accident, maternité, retraite) ou du risque professionnel (risque de désuétude des connaissances, susceptible de réduire l'employabilité).

Alors qu'environ 20% des répondants salariés surnuméraires et contractuels ont accès à de la protection sociale par l'intermédiaire de leur emploi, l'absence de protection domine largement du côté des pigistes, sauf pour l'assurance maladie complémentaire, que possèdent près de la moitié d'entre eux (tableau 3.3).

Un peu plus du tiers (37,6%) des répondants pigistes prévoient compter principalement, à l'âge de 65 ans, sur l'épargne et les placements, et un peu moins du tiers (32,1%) sur les revenus de travail. Le quart d'entre eux (25,7%) citent les régimes publics comme première source, alors que les régimes d'entreprises jouent un rôle marginal (étant cités comme première source par 4,6% des répondants).

24. C'est-à-dire incluant les revenus de travail, dans et hors journalisme, les revenus de prestations sociales, de retraite, de placements, etc.

TABLEAU 3.2.

Tableau de fréquence de la qualité des emplois des journalistes pigistes

Dimension de la qualité des emplois	
Autonomie professionnelle (% des TI qui décident seuls) :	
• du sujet et de l'angle	30,8 %
• du traitement journalistique	63,3 %
• des délais	7,6 %
• des limites budgétaires	7,8 %
• des horaires de travail	88,1 %
Contrôle sur les modalités contractuelles (% des TI qui peuvent négocier) :	
• les paramètres de leur rémunération	29,7 % disent ne jamais pouvoir négocier cet aspect, alors que 54,2 % peuvent le négocier dans moins de 50 % de leurs contrats
• les clauses de leurs contrats	59,2 % disent ne jamais pouvoir négocier ces clauses, alors que 32,7 % disent pouvoir les négocier dans moins de 50 % de leurs contrats
Rémunération	
• tarif au feuillet le plus couramment obtenu	Moyenne : 98,84 \$ Médiane : 97,50 \$
• revenu personnel de toutes sources avant impôt, excluant les dépenses occasionnées par le travail indépendant	Moyenne : 33 919 \$ Médiane : 35 000 \$
Sous-emploi	
• % des TI qui travaillent moins que souhaité dans l'activité principale	34,5 %
• fréquence des périodes creuses	Fréquentes pour 9,1 %, occasionnelles pour 49,1 %, rares pour 18,2 % et inexistantes pour 23,6 %
• nombre moyen d'heures consacré à l'activité journalistique	26,5 heures par semaine
Risques sociaux et professionnels	
% des TI n'ayant pas d'assurance maladie complémentaire	54,6 %
% n'ayant pas d'assurance de frais généraux	90,5 %
% n'ayant pas d'assurance invalidité de courte durée	81,0 %
% n'ayant pas d'assurance invalidité de longue durée	76,4 %
Source principale de revenus à 65 ans	Épargne privée : 37,6 % Travail : 32,1 %
% ayant suivi de la formation professionnelle en cours d'emploi	70,9 %
% de ceux qui assument eux-mêmes le coût de cette formation	92,3 %
Répercussions	
% des TI qui ont songé à quitter la profession	46,4 %
% des TI qui préféreraient être salariés	30,9 %
% des TI qui pourraient vivre six mois ou plus sans travail	35,5 %

TABLEAU 3.3.

Accès à la protection santé/invalidité par les journalistes pigistes et salariés surnuméraires/contractuels, et instance fournissant cette protection

Protection	Aucune		Conjoint		Privé		Association		Emploi	
	TS	TI	TS	TI	TS	TI	TS	TI	TS	TI
Santé complémentaire	47,8	54,6	26,1	32,7	4,4	7,3	4,4	3,6	17,4	1,8
Frais généraux	95,7	90,5	0,0	1,9	0,0	6,7	0,0	0,0	4,4	1,0
Invalidité de courte durée	70,8	81,0	0,0	1,0	8,3	10,5	0,0	6,7	20,8	1,0
Invalidité de longue durée	70,8	76,4	0,0	0,0	8,3	12,3	0,0	10,4	20,8	0,9

Plus des deux tiers des répondants (70,9%) ont suivi de la formation professionnelle, mais sans surprise, 92,3% des pigistes assument seuls le coût de la formation.

6.5. Les répercussions

Près de la moitié des répondants pigistes ont pensé quitter la profession. Les motifs les plus souvent évoqués sont la difficulté de gagner sa vie dans cette profession (68,6% des répondants ayant pensé quitter la profession), suivie de loin par l'intérêt pour un autre métier ou profession (17,7% de ces mêmes répondants) et par les motifs autres (13,7%).

Un peu moins du tiers des pigistes affirment qu'ils préféreraient être salariés, pour obtenir un meilleur revenu (50%), une stabilité ou une sécurité d'emploi (29,4%) et de la protection sociale (20,6%).

En comptant sur ces ressources et sur leurs économies, seul un peu plus du tiers des pigistes pourraient vivre six mois ou plus hors travail.

7. LES VARIABLES EXPLICATIVES DE LA DIVERSITÉ²⁵

Dans cette section, nous allons au-delà des moyennes pour identifier, grâce aux traitements bivariés selon la méthode du chi-deux (résumés au tableau 3.4) et aux analyses de régression (synthétisées dans le tableau 3.5), les disparités au sein du groupe des journalistes pigistes.

25. Pour les analyses bivariées, compte tenu de la petite taille de l'échantillon, nous avons élargi nos critères d'analyse : nous avons retenu comme significatives les associations au seuil de p égal ou inférieur à 0,05, mais nous avons aussi considéré comme «tendance» les associations se situant entre 0,05 et 0,1.

L'analyse des entretiens réalisés en 2002 (D'Amours, 2006b) révélait une grande hétérogénéité dans leur degré d'autonomie ainsi que dans leur niveau de rémunération. Deux principes, l'un lié à l'identité conférée par la qualité du produit (spécialiste ou généraliste) et l'autre découlant du mécanisme principal d'allocation du travail (récurrence des liens), expliquaient le plus ou moins grand degré d'autonomie et de rémunération des pigistes. Par ailleurs, nous faisons état de peu de diversité dans la protection contre le risque du sous-emploi ainsi que contre les risques sociaux et professionnels, ceux-ci étant de manière générale assumés individuellement par le journaliste.

Or le sondage mené en 2008 est en relative contradiction avec le contenu des entretiens puisqu'il révèle que la qualité des emplois connaît très peu de diversité au sein de l'échantillon. Comme permet de le constater le tableau 3.4, relativement peu de croisements se sont révélés significatifs et les associations significatives sont souvent faibles. Elles concernent surtout la nature du produit, associée à l'autonomie et à la rémunération ; le type de flexibilité et la récurrence des liens, associés au sous-emploi ; la période d'entrée, associée au revenu et au sous-emploi et finalement les variables du lieu social, associées à la protection contre les risques sociaux.

7.1. Les variations dans l'autonomie professionnelle et le contrôle sur le travail

Contrairement à la situation qui prévaut chez les traducteurs, l'autonomie du journaliste pigiste ne varie guère selon le type de clients. À titre d'exception, les clients « autres » (radio-télé, site Internet, etc.) contrôlent davantage les horaires de travail du journaliste.

Des caractéristiques particulières sont associées à la minorité de répondants (moins de 20%) qui bénéficient d'un engagement du client à fournir du travail au-delà d'une prestation. Ils disposent d'une plus grande latitude dans le choix du sujet et de l'angle, au sens où celui-ci fait moins l'objet d'un contrôle exclusif par le client. Tendanciellement, ils sont aussi plus nombreux à pouvoir négocier la rémunération dans la moitié ou plus de leurs contrats. Finalement, ils sont proportionnellement plus nombreux, lorsqu'ils signent des contrats, à ce que ceux-ci ne comprennent pas de clauses de cession de droits d'auteur.

La capacité du journaliste à négocier les paramètres de la rémunération varie selon la période d'entrée dans la profession : ceux établis avant 1988 sont plus nombreux que la moyenne à pouvoir la négocier dans la moitié ou plus de leurs contrats. L'obligation de signer un contrat comme condition pour obtenir une commande est surreprésentée (tendance) chez les pigistes entrés entre 1988-1997.

Nous avons repéré plusieurs associations entre les variables relatives au produit et les indicateurs de l'autonomie, mais il s'agit souvent d'associations portant sur des modalités minoritaires (par exemple le contrôle partagé sur les limites budgétaires et les délais) ou de tendances (croisements significatifs au seuil de p entre 0,05 et 0,10).

L'obligation de signer un contrat est plus répandue chez les spécialistes que chez les généralistes. Le secteur de couverture est aussi associé à l'obligation de signer un contrat comme condition pour obtenir une commande : cette obligation est plus présente lors de prestations destinées au secteur de la santé et moins présente pour les articles relevant de la couverture générale.

Finalement, il n'y a pas de lien entre les variables relatives au « lieu social » et celles relatives à l'autonomie, à une exception près, concernant des modalités minoritaires. Ainsi, les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à exercer un contrôle partagé sur les limites budgétaires et les horaires. Une autre association très faible (tendance) veut que les journalistes qui travaillent à l'extérieur de Montréal (ailleurs au Québec) aient moins l'obligation de signer un contrat comme condition pour obtenir une commande.

Les variables explicatives les plus importantes en régression ont été déterminées par la méthode algorythmique *stepwise*. Les variables indépendantes les plus significatives pour expliquer les chances que le journaliste décide des modalités relatives à la prestation et puisse négocier les paramètres de la rémunération dans plus de la moitié des contrats sont le secteur de couverture, le type de flexibilité et l'engagement dans la durée. Réunies, ces variables ont un pouvoir prédictif acceptable ($c = 0,706$). Ainsi, certains secteurs de couverture (affaires judiciaires, tourisme, sports et loisirs, environnement) sont associés à une plus forte probabilité d'autonomie du journaliste, alors que d'autres (éducation/famille, consommation/services, société, mode/beauté, arts et culture) sont prédictifs d'un faible degré d'autonomie. Une fois contrôlé le secteur de couverture, les pigistes embauchés pour le motif de spécialité/variété

TABLEAU 3.4.
Synthèse des traitements bivariés, journalistes pigistes

Sujet et angle	Autonomie (instance qui est en contrôle de...)				Rémunération		Protection sous-emploi		Protection risques sociaux et professionnels				
	Traitement	Délais	Budget	Horaires du tarif	Fixation du contrat	Obligation négocier le contrat	Capacité négocier le contrat	Revenu annuel	Tarif	Travail +, autant creuses	Périodes de maladie	Assurance à 65 ans	Formation
Capital humain													
Diplôme en journalisme	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diplôme hors journalisme	-	-	-	-	-	-	-	0,0734	0,0287	-	-	-	-
Période d'entrée	-	-	-	-	0,0031	0,0643	-	0,0132	0,0568	0,0360	-	-	0,0057
Structuration													
Type de clients	-	-	0,0994	0,0246	-	-	-	0,0356	-	-	-	-	-
Nombre de clients	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Client principal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Type de flexibilité	-	0,0003	-	-	-	-	-	-	-	0,0738	0,0173	-	-
Récurrence des liens	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0369	0,0133	-	0,0364
Engagement dans la durée	0,0310	-	-	-	0,0835	-	-	0,0648	-	-	-	-	-
Produit													
Spécialité	-	-	-	-	-	0,0294	-	-	-	-	-	-	-
Secteur de couverture	0,0528	-	0,0032	-	-	0,0294	-	0,0051	-	-	-	-	-
Prestations simple/compl.	0,0893	-	0,0060	-	-	0,0909	-	0,0302	-	-	-	-	-
Qualité	-	-	-	-	-	-	-	0,0526	-	0,0870	-	-	0,0315
Lieu social													
Sexe	-	-	0,0376	0,0464	-	-	-	0,0409	-	-	-	-	0,0499
Âge	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,0413
Région	-	-	-	-	-	0,0808	-	-	-	-	-	-	0,0514
Conjoint	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	<0,0001
Revenu du conjoint	0,0653	0,0650	-	0,0795	-	-	-	-	-	0,0004	0,0541	-	0,0161

Lecture : La possibilité pour un journaliste pigiste d'avoir accès à une assurance maladie complémentaire est très fortement associée à la présence d'un conjoint ($p < 0,0001$), mais elle n'est pas associée au type ni au nombre de clients (-).

ont une probabilité plus forte de contrôler des éléments de la prestation que ceux qui sont embauchés pour le motif de réduction de coûts, d'absence d'engagement à long terme ou pour absorber le travail excédentaire. Finalement, une fois contrôlées les variables précédentes, le fait de bénéficier d'un engagement dans la durée est associé à un plus fort degré d'autonomie du journaliste, mais il s'agit d'une variable faiblement contributive (tableau 3.5).

7.2. Les variations dans la rémunération

Le tarif au feuillet connaît des variations importantes selon les variables relatives au produit, notamment le secteur de couverture. Les associations les plus significatives indiquent que les arts et la culture, et dans une moindre mesure, les affaires locales et municipales, sont surreprésentés dans les tarifs inférieurs à 70 \$; le secteur éducation/famille dans la fourchette 71-85 \$; les secteurs économie/finances/gestion et dans une moindre mesure mode/beauté, sont surreprésentés dans la fourchette 86-100 \$; le secteur santé l'est dans la fourchette 101-150 \$, alors que le secteur société est surreprésenté dans les tarifs supérieurs à 150 \$.

De manière semblable, les journalistes qui réalisent des prestations complexes, faiblement standardisées, sont plus nombreux que la moyenne à recevoir des tarifs supérieurs à 150 \$. De manière générale, le tarif au feuillet croît avec la complexité des prestations, sauf pour les tarifs inférieurs à 70 \$, qui sont également répartis. Il existe également une association forte entre le fait que les reportages sont à l'abri des sources et le tarif au feuillet : les pigistes qui ne croient pas que les reportages sont à l'abri de l'influence des sources sont surreprésentés dans les tarifs inférieurs à 70 \$.

Par ailleurs, les tarifs varient aussi selon les types de clients qui, comme on l'a vu plus haut, se spécialisent dans des qualités particulières de produits. Les associations statistiques les plus significatives soulignent que les hebdomadaires sont fortement surreprésentés dans les tarifs inférieurs à 70 \$, alors que les tarifs allant de 70 à 85 \$ sont surreprésentés dans les magazines *soft news* et les tarifs de 101 à 150 \$, dans les magazines spécialisés/affaires publiques.

Contrairement à ce qui ressortait des entretiens menés en 2002, ni la spécialité du traducteur, ni le statut de pigiste récurrent, ni l'expérience (ou la période d'entrée) ne donnent accès à un tarif supérieur. Seul

l'engagement dans la durée présente une association tendancielle avec le tarif : les journalistes qui bénéficient d'un engagement du donneur d'ouvrage à leur fournir du travail au-delà d'une prestation sont sur-représentés dans les tarifs supérieurs à 150 \$ et, dans une moindre mesure, dans la fourchette 86-100 \$ (ils sont sous-représentés dans la fourchette 71-85 \$).

La plupart du temps, la plupart des magazines ou des agences de presse ont un tarif fixe. Ils peuvent varier légèrement pour les gens qui sont très spécialisés par exemple un magazine financier s'ils font affaire avec un comptable agréé, ils vont payer un petit peu plus cher, mais ça va rester un tarif au forfait ; donc la plupart du temps, les forfaits sont prédéterminés par les donneurs de contrats. C'est toujours légèrement négociable. C'est-à-dire que certains frais, par exemple les appels interurbains, des frais de déplacement, des choses comme ça, mais je dirais que la plupart du temps c'est fixe ; 90 % du temps c'est fixe (journaliste 26, pigiste).

Dans les analyses de régression, les variables les plus significatives pour prédire le tarif au feuillet sont le degré de complexité de la prestation (la prestation complexe étant associée à un tarif plus élevé) et le fait que les reportages sont à l'abri des sources (selon la même tendance). Réunies, ces variables expliquent 11,5 % de la variance, ce qui est faible (tableau 3.5).

Les seules associations significatives avec le revenu total contrôlé par le nombre d'heures travaillées concernent le genre (au détriment des femmes, qui touchent pourtant en moyenne un tarif au feuillet légèrement supérieur à celui des hommes²⁶), la période d'entrée dans la profession et le diplôme hors journalisme (pour la modalité 30-40 heures). Dans ce dernier cas, l'association ne va pas dans le sens attendu puisque le diplôme collégial est associé à un fort revenu total et le diplôme universitaire de 2^e-3^e cycle, à un faible revenu total ! Aucune association significative n'a pu être observée entre le revenu général et les variables relatives à la structuration du marché du travail, pas plus qu'avec les variables relatives au produit.

26. Cette apparente contradiction peut être expliquée par le fait que la variable du revenu annuel total inclut les revenus tirés du journalisme, d'une autre source de travail et de sources autres que le travail.

7.3. Les variations dans la protection contre le risque du sous-emploi

Chez les journalistes pigistes comme chez les traducteurs indépendants, le développement de liens récurrents avec les mêmes clients apparaît comme un mécanisme de protection contre l'éventualité du sous-emploi. La proportion de liens récurrents est associée au fait de travailler plus, autant ou moins que désiré, ainsi qu'avec la fréquence des périodes creuses.

Ça me permet d'avoir des choses qui reviennent régulièrement. Je sais qu'à peu près chaque numéro de [nom d'un magazine], ils vont m'offrir quelque chose à faire. Il y a un lien de confiance qui permet qu'on travaille de façon continue. Quand on est pigiste, ce qui est le fun c'est d'avoir des contrats qui reviennent à intervalles réguliers. Pour éviter les périodes creuses. Pour atténuer la précarité (journaliste 18, pigiste).

De façon surprenante toutefois, le fait de bénéficier de l'engagement du donneur d'ouvrage à fournir du travail au-delà d'une prestation ne réduit pas l'incidence des périodes creuses.

L'incidence du sous-emploi est aussi associée à la période d'entrée sur le marché du travail. Les nouvelles recrues, établies durant la période 2003-2008, sont surreprésentées dans les périodes creuses fréquentes et proportionnellement plus nombreuses à travailler moins que désiré, alors que les pigistes entrés avant 1988 sont plus nombreux à déclarer travailler autant que souhaité (tendance dans ce dernier cas).

Le sous-emploi est finalement associé aux motifs pour lesquels les entreprises font appel à des pigistes. Ceux qui sont embauchés pour un motif de spécialité et de variété sont surreprésentés dans les périodes creuses fréquentes ou occasionnelles, alors que ceux qui sont embauchés parce que l'entreprise de presse souhaite réduire ses coûts ou ne pas avoir d'engagement à long terme avec la main-d'œuvre sont surreprésentés dans les périodes creuses rares ou inexistantes. En d'autres termes, le travail disponible pour les journalistes pigistes répondrait davantage, chez les donneurs d'ouvrage, à un objectif de réduction de coût qu'à un objectif de spécialité.

Mentionnons en terminant une tendance concernant le statut familial : les pigistes qui ne peuvent compter sur le revenu du conjoint seraient aussi proportionnellement plus nombreux à travailler moins que désiré et plus nombreux à déclarer des périodes creuses fréquentes ou occasionnelles.

Dans les analyses de régression, la seule variable prédictive de la fréquence des périodes creuses est la proportion de liens récurrents ($c = 0,670$), une forte récurrence étant prédictive de périodes creuses rares ou inexistantes (tableau 3.5).

7.4. Les variations dans la protection contre les risques sociaux et professionnels

L'accès à l'assurance maladie/invalidité varie fortement selon la situation familiale : les pigistes qui vivent avec un conjoint sont plus nombreux à bénéficier d'une telle couverture ; à l'opposé, le fait de ne pas pouvoir compter sur le revenu du conjoint est associé à l'absence de cette même couverture.

C'est sûr que j'ai mon conjoint qui a un salaire, donc je ne suis pas totalement dans la rue même si je ne travaille pas pendant un mois. Lui, il est là. À ce moment-là, on réduit nos dépenses s'il faut. Si ça va vraiment mal pis que j'ai zéro dollar, bien à ce moment-là, je pense qu'on vivrait sur son salaire au lieu de son salaire et le mien. Pour ça, j'ai moins à adopter de stratégies que si j'étais toute seule (journaliste 24, pigiste).

En général, sur qui ou sur quoi je peux compter? [silence] Sur moi-même, aie aie. J'ai pas vraiment de réponse à ça. Je n'ai aucune sécurité, c'est clair. Si j'ai plus de contrats, je travaille plus fort ; si j'en ai moins, je vais travailler plus fort à en chercher. Au niveau de la maladie, je touche du bois (journaliste 11, pigiste).

Contrairement aux résultats tirés du sondage auprès des traducteurs, les variations dans le tarif et le revenu total ne se répercutent pas dans les modalités de protection en matière de santé ou d'invalidité, sauf pour une association générale significative entre le revenu total et la présence d'assurance invalidité de longue durée.

Dans les analyses de régression, les variables associées à la probabilité de bénéficier d'une couverture maladie/invalidité sont la situation familiale et le sexe. Les répondants qui peuvent compter sur le revenu d'un conjoint ont une probabilité de couverture plus élevée que ceux qui ont un conjoint sur le revenu duquel ils ne peuvent pas compter et que ceux qui n'ont pas de conjoint, sans différence significative entre ces deux derniers cas. Une fois contrôlée la situation familiale, les hommes ont une plus forte probabilité de couverture que les femmes. Le pouvoir prédictif de ces variables réunies est faible ($c = 0,656$) (tableau 3.5).

Trois variables sont associées à la source principale de revenus à 65 ans : la proportion de liens récurrents, le sexe et l'âge. La proportion de liens récurrents est difficile à interpréter : les pigistes déclarant entre 80 et 90 % de liens récurrents sont surreprésentés dans les sources publiques (moins favorables), alors que les fortement récurrents (90 à 100 %) le sont dans les revenus d'épargne et de placements. Les hommes sont surreprésentés dans les revenus de travail. Quant aux pigistes de 55 ans et plus, ils sont nettement plus nombreux que la moyenne à déclarer des revenus de régime de retraite d'entreprise comme source principale, probablement en raison de leur statut antérieur de salarié ; en conséquence, ils seront moins nombreux que la moyenne à devoir compter principalement sur les revenus de travail. À titre de tendance, les répondants n'ayant pas de conjoint compteront plus que la moyenne sur des revenus tirés du travail.

En régression, la seule variable associée à la probabilité de compter d'abord sur des revenus publics ou de travail à l'âge de 65 ans est la situation familiale ($c = 0,669$). Comme c'était le cas pour l'accès à une couverture en cas de maladie ou d'invalidité, les pigistes qui peuvent compter sur le revenu d'un conjoint ont une probabilité plus faible de recourir à ces sources que ceux qui ont un conjoint sur le revenu duquel ils ne peuvent pas compter et que ceux qui n'ont pas de conjoint, sans différence significative entre ces deux derniers cas (tableau 3.5).

Finalement, le fait qu'une instance (autre que le journaliste) paye pour la formation professionnelle est proportionnellement plus répandu chez les journalistes entrés dans la profession avant 1988, parmi le groupe des 45-54 ans, chez ceux qui croient que l'information n'est pas à l'abri des sources et chez les journalistes qui pratiquent à l'extérieur du Québec.

7.5. Les variations dans les répercussions

Les variables ayant le plus d'influence sur les répercussions concernent la période d'entrée, le revenu total et l'âge. Ainsi, la préférence pour le salariat est surreprésentée chez les plus nouveaux et les plus jeunes. Il existe une association générale entre revenu total et préférence pour le salariat, ainsi qu'entre revenu total et capacité de survivre hors travail.

Mentionnons à titre de tendance que les journalistes qui disposent d'une faible proportion de liens récurrents, les généralistes et ceux qui ne peuvent compter sur le revenu du conjoint sont proportionnellement

plus nombreux à avoir pensé quitter la profession. La fréquence des périodes creuses se répercute également sur la capacité de vivre hors travail. En régression, aucune variable ne réussit à prédire de manière significative la probabilité de pouvoir vivre plus de six mois hors travail.

TABLEAU 3.5.

**Variables expliquant la diversité des conditions de travail
des journalistes pigistes (analyses de régression)**

Dimension de la qualité des emplois	Variabes contribuant à expliquer la variance
Autonomie professionnelle et contrôle sur le travail ($c = 70,6\%$)	<ul style="list-style-type: none"> • Secteur de couverture (66,2%) • Type de flexibilité (3,7%) • Engagement dans la durée (0,7%)
Rémunération ($c = 11,5\%$)	<ul style="list-style-type: none"> • Prestations simples/complexes (7,4%) • Contenu à l'abri des sources (4,1%)
Protection contre le sous-emploi ($c = 67,0\%$)	<ul style="list-style-type: none"> • Proportion de liens récurrents (67%)
Protection contre les risques sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Présence d'un conjoint et capacité de compter sur son revenu (61,1%) • Sexe (4,5%)
Protection santé-invalidité ($c = 65,6\%$)	
Protection contre les risques sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Présence d'un conjoint et capacité de compter sur son revenu (66,9%)
Probabilité de devoir compter sur les revenus de retraite publics ou les revenus de travail comme première source à 65 ans ($c = 66,9\%$)	
Répercussions : probabilité de pouvoir vivre plus de six mois hors travail ($c = 60,0\%$)	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune variable

8. L'ANALYSE

Dans cette section, nous nous proposons d'expliquer l'influence des variables indépendantes sur les diverses dimensions de la qualité des emplois des journalistes pigistes. De prime abord, et contrairement aux constats qui se dégagent des sondages réalisés auprès des traducteurs indépendants, d'une part, et des avocats solos, d'autre part, il existe relativement peu de diversité au sein des journalistes pigistes. Ce manque de diversité pourrait être en partie attribuable à la petite taille de notre échantillon, et pour cette raison, nous avons élargi nos critères d'analyse²⁷, mais nous estimons qu'elle est plutôt tributaire des caractéristiques et de l'évolution de ce marché du travail.

27. Quand p était égal ou inférieur à 0,05, nous avons parlé de relation significative ; quand il était supérieur à 0,05 mais égal ou inférieur à 0,1, nous avons parlé de tendance.

8.1. L'influence des variables relatives à la structuration du marché du travail

Les variables relatives à la structuration du marché du travail n'ont qu'un effet marginal sur l'autonomie professionnelle. Les clients des journalistes pigistes ne se distinguent guère entre eux, sinon pour un contrôle accru sur les horaires dans certains cas.

Les motifs des entreprises de presse pour faire appel à des pigistes expliquent certaines modalités minoritaires du choix du traitement journalistique et, surtout, l'incidence du sous-emploi. De cette dernière donnée, on peut déduire que l'offre de travail pour les pigistes est plus abondante lorsque les entreprises s'inscrivent dans une logique de prix que lorsqu'elles tentent de se démarquer par une logique de qualité et de variété.

La variation du tarif au feuillet selon le type de clients s'explique par la nature des produits commandés par ces clients. Les prestations complexes, qui appellent des tarifs au feuillet supérieurs, sont surreprésentées dans les magazines spécialisés et sous-représentées dans les magazines *soft news*. Toutefois, un tarif au feuillet plus élevé ne se traduit pas nécessairement par une rémunération accrue pour l'article puisque cette tarification supérieure est associée à un niveau d'exigences plus important, qui requiert un plus grand nombre d'heures de travail.

Pour les journalistes comme pour les traducteurs, la récurrence des liens agit comme mécanisme de protection contre le sous-emploi. Il s'agit d'une caractéristique générale sur ce marché du travail et elle se reflète dans les stratégies adoptées par les pigistes pour stabiliser leur volume de travail²⁸. Mais, contrairement à ce que révélaient les données d'entrevues menées en 2002, la récurrence des liens ne se traduit pas par d'autres avantages, comme un tarif au feuillet supérieur ou un niveau accru d'autonomie.

28. Ces stratégies consistent à avoir les mêmes gros donneurs d'ouvrage (cité par 38,2% des répondants) et à travailler avec les mêmes clients fidèles qui procurent une grande partie du revenu (mentionné par 41,8% des répondants).

Seul l'engagement à fournir du travail au-delà d'une prestation est associé à un plus grand contrôle du journaliste sur le choix du sujet et de l'angle, mais surtout à une capacité accrue de négocier un tarif supérieur et de refuser de signer les clauses de cession des droits d'auteur au-delà de la première publication.

8.2. L'influence des variables relatives à la nature du produit

Nous l'avons vu, les produits journalistiques se distinguent sur l'échelle de la qualité. Certains magazines fonctionnent selon une logique de production au volume : ils font appel à des pigistes généralistes, facilement interchangeables, à qui ils demandent de livrer rapidement un produit conforme à la formule standard ou à la commande précise. D'autres au contraire fonctionnent selon un principe de valeur ajoutée : ils font appel davantage à des spécialistes d'un secteur attiré de couverture ou à des détenteurs de plumes particulières (parfois aux deux en même temps) et exigent des articles reposant sur une recherche approfondie, supposant la réalisation de plusieurs entrevues et nécessitant plusieurs versions d'écriture.

C'est bien cette diversité des types de qualité, attachée aux secteurs de couverture et au degré de standardisation de la prestation, qui explique les différences entre les journalistes eu égard à l'autonomie. Le spécialiste d'un secteur de couverture, qu'on retrouve davantage dans la presse spécialisée et la presse généraliste de type « affaires publiques », bénéficie d'une plus grande autonomie que le généraliste lorsqu'il est question des propositions de sujets et de la conduite de la recherche parce qu'il connaît souvent mieux son secteur de couverture que le rédacteur en chef. Par contre, ces journalistes seront davantage contraints de signer des contrats pour obtenir une commande.

Le type de qualité du produit est aussi associé à la rémunération. Plus on monte dans l'échelle des qualités, plus le tarif au feuillet et le temps de travail requis pour réaliser la prestation sont élevés. La presse « d'émotion » fonctionne selon une logique de production au volume : les tarifs sont bas (50 à 60 \$ le feuillet), mais il est possible d'écrire un article en quelques heures. Dans la presse de style, la presse spécialisée et la presse généraliste de type « affaires publiques », qui fonctionne selon une logique de production « à valeur ajoutée », les tarifs vont de 85 \$ à 300 \$, mais la production d'un seul article peut exiger une

vingtaine d'entrevues et plusieurs jours de recherche et de rédaction. Au fond, la rémunération fonctionne selon le modèle du forfait : pour la somme globale, le journaliste doit remplir la commande. Ceci explique que les tarifs élevés que reçoivent une partie des répondants ne se traduisent pas par un revenu annuel plus important.

8.3. L'influence des variables relatives au capital humain

Le niveau de scolarité des pigistes ne varie pas en fonction de leur type de client principal ou des caractéristiques de leurs produits. Cette variable n'a que peu d'effet sur la qualité d'emploi. Le degré du diplôme dans et hors journalisme ne se répercute pas sur le tarif au feuillet²⁹ et l'association générale avec le revenu annuel ne va pas dans le sens prédit par la théorie puisque les pigistes qui gagnent bien leur vie ne sont pas nécessairement les plus scolarisés.

La période d'entrée est associée à un certain nombre de conditions particulières. Les journalistes pigistes entrés dans la profession avant 1988 sont proportionnellement plus nombreux à pouvoir négocier leur rémunération et à être en mesure de se soustraire à certains types de clauses contractuelles (cession des droits d'auteur), et même, tendanciellement, à l'obligation de signer un contrat. Ils disposent d'un meilleur revenu annuel, souffrent moins du sous-emploi et sont plus nombreux à bénéficier de la formation professionnelle payée. L'interprétation à donner à ce phénomène fait l'objet de la section 8.5.

8.4. L'influence des variables relatives au lieu social

Mis à part certaines dimensions de l'autonomie et le niveau de revenu annuel (associé au genre), les variables du lieu social sont surtout attachées à la protection contre les risques, en particulier les risques sociaux. En effet, contrairement au cas des traducteurs, ce n'est pas le tarif au feuillet ou le revenu annuel qui facilite l'accès à une couverture santé/invalidité ou à certains types de revenus de retraite, mais la présence d'un conjoint, son statut d'emploi et les arrangements au sein du couple.

29. Sauf pour une tendance, qui situe les titulaires d'un diplôme collégial hors journalisme dans les tarifs de 71-85 \$ et les titulaires d'un diplôme de 2^e-3^e cycles dans la fourchette 101-150 \$.

8.5. La période d'entrée : capital individuel ou inscription dans un modèle particulier de régulation ?

Comme nous l'avons tout juste mentionné, les pigistes d'établissement antérieur à 1988 jouissent de conditions plus favorables que les autres, et notamment d'un plus grand contrôle sur l'établissement des modalités contractuelles et d'une implication du donneur d'ouvrage dans les coûts de la formation professionnelle.

Faut-il attribuer ces conditions plus favorables aux bienfaits de l'expérience individuelle ? Certes, les pigistes qui durent dans la profession réussissent sans doute à y générer un revenu suffisant et à éviter le sous-emploi. Mais leur capacité à négocier les clauses contractuelles relève à notre avis d'un phénomène plus général, soit le mode de régulation du travail qui prévalait au moment de leur entrée dans le secteur. En d'autres termes, les journalistes d'expérience ne travaillent pas pour des types de clients particuliers, pas plus qu'ils ne se distinguent par la production de produits spécifiques. Ce qui les distingue, c'est un mode de relation à leurs clients.

À la suite des entretiens menés en 2002, nous avons tracé les contours de ce modèle de régulation qui fut « historiquement » dominant dans le secteur, basé sur deux principes : la récurrence des liens et la spécialité (D'Amours, 2006b).

Les relations récurrentes, construites par la connaissance et la relation interpersonnelle de confiance entre rédacteur en chef et journaliste pigiste, produisaient des bénéfices mutuels, réduisant le risque de part et d'autre. D'un côté, les rédacteurs en chef y trouvaient la garantie d'obtenir la qualité, le ton et le style recherchés, dans le délai imparti. De l'autre, les pigistes recevaient des commandes régulières (parfois dans le cadre d'ententes sur le moyen terme) aux meilleurs tarifs et ils développaient une connaissance du magazine permettant de produire la qualité voulue sans perdre trop de temps. De plus, et surtout à mesure qu'on montait dans l'échelle des « qualités », et donc qu'on s'éloignait de la prestation standardisée, la récurrence des liens se traduisait par une grande marge de manœuvre pour le journaliste dans le choix des sujets, des angles de traitement, et permettait parfois de négocier les tarifs et les délais de paiement. Le principe de spécialité, lié au type de qualité du magazine, expliquait quant à lui les différences dans la marge

d'autonomie touchant la construction de la commande et la conduite de la recherche ; toutefois, il ne se traduisait pas nécessairement par un revenu plus élevé.

Or, ce modèle est soumis à d'intenses pressions, à la suite des vagues de fusions et d'acquisitions, ayant entraîné des abolitions de magazines et des déplacements de rédacteurs en chef. La récurrence des liens protège encore contre le sous-emploi, mais elle n'est pas garante d'une autonomie ou d'une rémunération accrue, non plus que d'une plus grande capacité à négocier les modalités contractuelles. Alors que dans le modèle traditionnel, la commande se construisait dans l'interaction, laissant au journaliste une grande marge de manœuvre, la tendance actuelle est à la précision du contenu et même de la forme de l'article commandé, ce que certains voient comme un gage de sécurité, car si l'article respecte la commande, il sera payé, même s'il n'est pas publié. On voit de plus en plus apparaître des formes contractuelles écrites, qui ne sont pas le produit d'un consentement mutuel entre pigistes et entreprises de presse, mais plutôt la manifestation d'un rapport de forces à l'avantage de ces dernières. Au total, la qualité d'emploi est de moins en moins tributaire des relations personnalisées entre rédacteurs en chef et journalistes pigistes, mais de politiques d'entreprises, qui cherchent à systématiser les pratiques et les modalités contractuelles pour les diverses publications du groupe.

Ce sont des consortiums internationaux. On ne fonctionne plus comme on fonctionnait quand l'éditrice de [nom du magazine] menait sa petite affaire seule. Comme elle est restée assez présente au magazine même si elle est assez haut dans le consortium, moi ma façon de fonctionner n'a pas changé, sauf qu'on a vu passer la petite lettre, comme quoi on vendait tous nos droits (journaliste 2, pigiste).

Seuls les répondants qui bénéficient d'un engagement du client à fournir du travail au-delà d'une prestation disposent d'une plus grande latitude professionnelle et d'une plus grande capacité de négocier un tarif et des modalités contractuelles plus favorables. Or, les pratiques de contractualisation sur le moyen terme (où on offrait par exemple au pigiste une somme annuelle forfaitaire, pour produire un nombre prédéterminé de chroniques et de reportages, en échange d'une promesse d'exclusivité) se font de plus en plus rares. Tendanciellement ($p = 0,09$), ces pigistes plus conformes au modèle traditionnel sont entrés dans la profession avant 1988. Ils apparaissent aujourd'hui comme les derniers survivants d'un modèle de régulation en déclin.

CONCLUSION

Les journalistes pigistes disposent d'une autonomie beaucoup plus limitée que celle des traducteurs indépendants et des avocats. Ils ont en bonne partie le contrôle sur leur horaire, partagent le pouvoir de définir le sujet et l'angle, mais ils ont peu de prise sur les limites budgétaires et les délais de production. Surtout, contrairement à ce qui caractérise habituellement les travailleurs indépendants, ils disposent de très peu de pouvoir individuel pour négocier les clauses contractuelles.

Alors que le sondage mené en 1992 par Chapdelaine et Lacroix révélait de grandes disparités de revenus selon le genre, le nombre d'années d'expérience et le type de média, les résultats de notre sondage nous amènent à constater que la qualité d'emploi connaît relativement peu de variation entre les pigistes. L'autonomie professionnelle dépend en partie de la nature du produit ; elle n'augmente pas avec la récurrence des liens, mais plutôt en fonction de l'engagement dans la durée et de la période d'entrée. Le tarif au feuillet varie avec la complexité de la prestation (et avec le type de clients qui les commandent), mais ne se répercute pas dans le revenu annuel total, qui est associé à la période d'entrée et au genre. La récurrence des liens ne fournit pas un meilleur tarif, mais protège contre le sous-emploi. Finalement, contrairement à ce que nous avons pu observer dans le cas des traducteurs, ce n'est pas le niveau de rémunération des pigistes, mais leur situation familiale qui prédit l'accès à des modalités de protection contre les risques sociaux.

Faiblement différenciée entre les pigistes, la qualité d'emploi connaît aussi très peu de variations dans le temps. Les tarifs ont peu augmenté depuis les années 1990 et le revenu moyen total des pigistes stagne en dollars courants : de 35 000 \$ en 1992 (Chapdelaine et Lacroix, 1992) et de 33 000 \$ en 2002 (FPJQ, 2002)³⁰, il est passé à 34 000 \$ en 2008. Pour la vaste majorité, les journalistes indépendants n'avaient pas beaucoup de protection sociale³¹, notamment au chapitre des assurances invalidité et de la protection en vue de la retraite, et n'en ont pas davantage aujourd'hui.

30. Le revenu médian avoisinait 28 000 \$ en 1992 et 30 000 \$ en 2002.

31. Selon le sondage mené en 1992, 74,7% des pigistes n'avaient pas d'assurance salaire et 52,4% n'avaient pas de régime de retraite.

Nous attribuons cette piètre qualité d'emploi des journalistes pigistes à trois phénomènes : la concentration du marché des magazines aux mains de trois grands groupes de presse, la baisse générale de la qualité du produit journalistique et la relative disparition des modalités traditionnelles de régulation.

La concentration réduit le nombre de donneurs d'ouvrage (et donc la taille du marché du travail) et diminue de ce fait le rapport de forces des pigistes, rapport de forces individuel qui n'est supporté par aucune forme de régulation collective. On peut penser que, sans un tel niveau de concentration dans le secteur de la presse écrite, les éditeurs auraient eu plus de difficulté à imposer la signature des contrats de cession de droits d'auteur.

Certains produits complexes, commandés pour des motifs de spécialité, procurent divers avantages aux pigistes qui les réalisent, mais le poids relatif de ces prestations à haute valeur ajoutée tend à diminuer. Cette tendance, qui ne se limite ni à la presse périodique ni au Québec, a été largement analysée³². Un indice parmi d'autres : le sous-emploi frappe davantage les pigistes embauchés pour des motifs de spécialité/variété que ceux embauchés pour réduire les coûts. La diminution relative des niveaux élevés de qualité, au profit d'une information devenue marchandise, recyclable sur plusieurs plateformes, se répercute sur la qualité d'emploi des pigistes, dont les tarifs stagnent.

Je pense qu'il y a un abaissement d'une manière générale dans ce que les médias recherchaient. Baisse de niveau en général, dans ce qu'on demande aux pigistes, dans le type de sujet qu'on veut traiter, dans le type de travail éditorial qu'on veut faire, mais je te parle de quelques points de pourcentage à mon avis. [Concernant les conditions de travail], il y a eu des petites améliorations à certains endroits, mais aussi ce qu'on a vu c'est moins d'exigences. Souvent quand j'essayais de négocier des tarifs, on disait : « Non je ne peux pas donner plus, mais par contre, fais moins. Oui, fais un peu moins de texte. » C'est comme si les éditeurs préféraient accepter une dégradation de la qualité plutôt que de payer plus (journaliste 13, pigiste).

Ça, je n'ai aucun doute que les magazines soient devenus moins exigeants en termes de ce qu'ils exigent des pigistes et moins exigeants en termes de contenu. À cause des impératifs économiques, financiers, de la situation (journaliste 17, rédacteur en chef).

32. Voir à ce propos un numéro spécial des *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 131-132, mars 2000.

Finalement, le modèle traditionnel de régulation a du plomb dans l'aile : les relations personnalisées, associées à la possibilité pour le journaliste de négocier la rémunération et les clauses contractuelles, sont remplacées par des pratiques standardisées, déterminées par la direction des groupes de presse et pour tous les magazines du groupe, sans égard aux types de qualité et aux liens privilégiés entre rédacteurs en chef et pigistes. La concentration a donc favorisé non seulement l'uniformisation des contenus, mais également celle des pratiques à l'égard des pigistes. L'engagement à fournir du travail dans la durée, de même que la capacité de négocier tarifs et clauses contractuelles, ne concernent que les plus anciens.

Bref, on voit s'amenuiser les caractéristiques qui donnaient du pouvoir individuel aux pigistes : une diversité de clients, la possibilité de travailler sur des produits plus complexes et des formes d'engagement personnalisées permettant de négocier de meilleures conditions, sans pour autant que cette perte de pouvoir individuel ne soit compensée par un pouvoir de négociation collectif.

LES AVOCATS SOLOS

Dans le contexte de cet ouvrage, nous constatons d'emblée ce qui démarque la profession avocate des autres terrains d'enquête. Contrairement aux secteurs de la traduction ou du journalisme, il n'est pas question ici d'externalisation par les entreprises de certaines activités, mais bien d'une profession dont l'évolution marginalise celui-là même qui en constituait l'idéal type : le professionnel en pratique privée travaillant seul, pour un client individuel. Parmi les quelque 22 000 avocats inscrits au Barreau du Québec en 2008, un peu moins de 3 000 étaient des avocats indépendants sans employé, que nous désignons dans la suite du texte sous l'expression *avocats solos*. Si on les compare aux associés des grands bureaux, ou encore aux salariés, les avocats solos présentent des caractéristiques particulières en termes de clientèle, de domaines de pratique et de conditions de travail.

Même si dans les années 1960, on notait déjà des différences entre les statuts des avocats, ainsi que leurs conséquences sur, notamment, leur rémunération, il est difficile aujourd'hui de parler d'UNE profession en raison des différentes formes qu'elle revêt et des conditions contrastées dans lesquelles elle s'exerce. Qu'il s'agisse de la concentration du capital, de la pauvreté croissante de la classe moyenne¹, bastion de leur clientèle traditionnelle, ou de la diminution des services juridiques financés par l'État, de nombreux facteurs contribuent à accentuer l'écart entre les avocats bien nantis et les autres. Un rapport de l'Association du Barreau canadien (2005, p. 28) parle même de « fragmentation continuelle de la profession, en raison de l'augmentation de la spécialisation, de la diversité et des différences de revenu ».

En fait, parmi les trois professions étudiées, la situation des avocats solos présente *en moyenne* le niveau le plus élevé de qualité d'emploi, mais elle se démarque également par l'ampleur des variations observées au sein de ce groupe.

1. LA PART DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS DANS LA PROFESSION ET L'HISTORIQUE DU DÉVELOPPEMENT DE CES STATUTS

La profession avocate s'est considérablement transformée depuis les dernières décennies. Le principal changement réside certainement dans le mouvement de concentration des petits cabinets indépendants dans de larges firmes juridiques regroupant des centaines d'avocats et desservant essentiellement la grande entreprise. On remarque également une augmentation importante du salariat, une modalité de pratique du droit à peu près inexistante au début des années 1970, une tendance qui doit être mise en lien avec la croissance de la part relative des femmes au sein de la profession.

1. Selon le rapport sur l'avenir de la profession (Barreau du Québec, 1996), il y aurait deux types de clients, ceux à très faible revenu qui ont accès à l'aide juridique et les entreprises et individus suffisamment riches pour se payer des services de plus en plus coûteux. Les coûts croissants d'accès à la justice rendent les services juridiques inabordable pour les clients de la classe moyenne. Le rapport aborde les répercussions de l'appauvrissement de la classe moyenne sur la pratique des avocats qui n'ont pas accès à la clientèle d'entreprises ou aux individus suffisamment riches pour se payer des services de plus en plus onéreux.

Une partie de l'hétérogénéité de la profession avocate s'explique par la diversification des statuts sous lesquels elle est exercée. La pratique privée, archétype de la profession, occupe une courte majorité d'avocats (54% selon les données du Barreau du Québec, 2011), même si les formes en sont très hétérogènes et que, depuis les quarante dernières années, sa proportion a décliné régulièrement au profit du salariat, qui s'est développé dans les administrations publiques et au sein des entreprises.

Les avocats de pratique privée peuvent travailler seuls ou être associés. Les avocats en pratique solo (ceux qui travaillent seuls, sans personnel rémunéré) représentent la forme traditionnelle de la pratique avocate. Encore aujourd'hui, cette modalité de pratique est caractéristique des services juridiques offerts aux individus en dehors des grands centres urbains. En 2008, selon les données fournies par le Barreau du Québec, leur nombre s'élevait à 2 964, représentant un peu moins de 13,5% de l'ensemble des avocats inscrits.

Les avocats associés peuvent être de deux types : les associés réels, qu'on appelle aussi partenaires, et les associés en société nominale. Dans la société réelle, les avocats partagent la clientèle et les honoraires. Dans ce type de cabinet, qui ressemble davantage à une grande entreprise, les jeunes avocats sont d'abord engagés comme salariés, puis accèdent, le cas échéant, au statut d'associé. Le regroupement en société nominale correspond à une forme d'association dans laquelle les avocats partagent les dépenses communes au cabinet, mais sans partager la clientèle ni les revenus. Ces cabinets sont de dimension réduite et peuvent être assimilés à un regroupement d'avocats autonomes. Il y avait en 2009 un peu moins de 1 400 avocats associés nominaux, représentant 6,3% de tous les avocats inscrits au Barreau du Québec.

On a assisté ces dernières années à une croissance importante des effectifs² ainsi qu'à la féminisation de la profession. «Entre 1942, année de l'ouverture officielle de la profession aux femmes du Québec, et 1967, les femmes n'arrivent à constituer que 3% des effectifs totaux de la profession» (Rochette, 1991, p. 50). En 2010, elles représentaient 48% de tous les avocats et sont majoritaires dans les tranches d'âge inférieures à 45 ans (Barreau du Québec, 2011). Toutefois, les avocates sont sous-représentées en pratique privée, surtout chez les associées. Les études

2. Le nombre d'avocats a doublé au Québec entre 1987 et 2008.

attribuent cette réalité à la persistance d'un modèle masculin de pratique, dans lequel la maternité est un frein et où le nombre élevé d'heures de travail pose d'importantes difficultés de conciliation entre travail et vie familiale (Barreau du Québec, 2011 ; Kay, 2002, 2005).

Au total, ce sont les praticiens les plus conformes à la tradition qui semblent les plus touchés par les changements en cours. Comme le soulignait le Rapport du Comité du Barreau sur l'avenir de la profession, «les grands cabinets ont affiché une stabilité remarquable au cours des quinze dernières années [...], ce qui n'est pas nécessairement le cas pour les cabinets de petite et moyenne taille ni pour les praticiens solos» (Barreau du Québec, 1996, p. 3). Ainsi, le travail indépendant serait en perte de vitesse chez les jeunes avocats : les femmes préféreraient le salariat dans le secteur public, qui permet plus facilement de concilier le travail et la vie familiale, alors que les hommes se tourneraient davantage vers les grands cabinets qui assurent de meilleurs revenus. Par ailleurs, il y aurait actuellement une tendance à l'internalisation de la production, les grandes firmes embauchant de plus en plus d'avocats dans leurs services de contentieux plutôt que d'envoyer l'essentiel du travail à de grands cabinets. Des études évoquent, sinon la disparition, du moins la «survie incertaine» de l'avocat solo (Barreau du Québec, 1996, p. 117).

ENCADRÉ MÉTHODOLOGIQUE

L'enquête de terrain s'est déroulée en trois étapes. La première, soit la recension des écrits, a porté sur une quarantaine de documents, notamment des enquêtes et sondages réalisés au Québec, en Ontario, au Canada et dans une moindre mesure aux États-Unis durant la période allant de 1967 à 2008, des articles parus dans les revues du Barreau du Québec et de l'Ontario ainsi que la documentation issue des rapports annuels de ces organismes. Des travaux universitaires, tels ceux de Kay (2002, 2005) et de Susskind (2000, 2010), des rapports de conférences, colloques ou commissions d'enquête, ainsi que des études sociologiques sur l'évolution de la profession (Karpik, 1989, 1995) ont également été consultés.

La deuxième étape a consisté à mener des entretiens semi-directifs avec 21 informateurs clés, tous des avocats (certains d'entre eux pouvant être des donneurs d'ouvrage). Les informateurs clés ont été choisis en raison de leur longue expérience de la pratique du droit et de la profession d'avocat. Ils ont été recrutés de diverses manières : une entrevue exploratoire avec un répondant très actif au niveau de l'inspection professionnelle a fourni des noms d'avocats hors Montréal et l'Association du Barreau de Montréal a joué le même rôle pour les avocats montréalais ; les répondants interrogés ont à leur tour suggéré d'autres noms

(selon la méthode d'échantillonnage dite « en boule de neige »). Des articles de journaux, tant internes qu'externes à la profession, ont également permis d'identifier certains répondants. Tous ont fait l'objet d'une prise de contact directe.

L'échantillon n'est pas un échantillon probabiliste autorisant la généralisation statistique, mais un échantillon raisonné, construit selon le principe de diversification, qui suppose que soit couverte la diversité des situations au sein du groupe, en fonction de variables jugées stratégiques (Pires, 1997, p. 155). Dans le cas présent, l'échantillon reflète la diversité des statuts (avocats solos, associés nominaux, associés réels en petits cabinets, salariés à l'emploi d'entreprises), des genres et des niveaux d'expérience, et finalement la diversité associée au type de clientèles (individus ou entreprises), aux configurations de travail et à la localisation (Montréal ou région). Plusieurs domaines du droit étaient également représentés, notamment le droit civil, commercial, corporatif, fiscal, criminel, familial, social et du travail.

Les entretiens, d'une durée moyenne d'une heure et demie, ont été réalisés entre juin 2007 et février 2008. Nous avons utilisé un schéma d'entretien principal, qui a été adapté pour tenir compte des spécificités des statuts représentés. Le questionnaire était de type semi-directif et comportait une dizaine de questions (avec sous-questions) visant à identifier les types de produits juridiques offerts (ou demandés), les particularités liées au statut d'emploi, la structure du marché, l'organisation du travail, la rémunération et la répartition des risques. Chacun des entretiens a fait l'objet d'une transcription intégrale (verbatim) et d'une analyse thématique, avant que l'on puisse procéder à l'analyse transversale du corpus. Nous remercions Nadine Piroette qui a dépouillé la documentation et procédé, sous notre direction, à la réalisation et à l'analyse des entretiens et contribué à la rédaction d'un rapport préliminaire de recherche. Les deux premières étapes de la recherche ont servi à alimenter les sections 2 à 4 du présent chapitre et elles constituent la toile de fond à partir de laquelle il est possible d'interpréter les résultats statistiques présentés dans la suite du chapitre¹.

Finalement, nous avons administré, entre le 20 mai et le 23 juin 2009, un sondage par questionnaire aux avocats inscrits au Barreau du Québec² exerçant en pratique privée à leur propre compte ou en association nominale et n'ayant pas d'avocat salarié à leur emploi. Un courriel invitait les membres correspondant à ces deux profils à remplir le questionnaire sur un site Web sécurisé, administré par le service APTI de l'Université Laval. Afin de maximiser le taux de réponse, deux courriels de rappel ont été envoyés aux avocats n'ayant pas répondu après un certain délai. Une version papier du questionnaire a été expédiée par la poste aux membres pour lesquels le Barreau du Québec ne possédait pas d'adresse courriel.

Au total, 705³ personnes ont répondu au sondage sur une possibilité de 4 361, pour un taux de réponse général de 16,2%. Les résultats présentés ici concernent les 475 répondants pratiquant à titre d'avocats solos. Après redressement de l'échantillon⁴ et compte tenu d'un taux de réponse supérieur à la moyenne pour

ce type de sondage, les répondants peuvent être considérés comme représentatifs de la population constituée par les avocats solos québécois et les résultats exposés dans ce chapitre peuvent donc être inférés à l'ensemble de cette population.

Pour l'analyse du sondage, nous avons procédé à des traitements univariés, bivariés (tableaux croisés analysés grâce à la méthode du chi-deux) et multivariés (analyses de régression). Nous remercions Gaétan Daigle, du Service de consultation statistique de l'Université Laval, pour la production de ces traitements et plusieurs avis éclairés quant à leur analyse. La description et l'analyse de ces traitements ont fourni la matière des sections 5 à 8 du présent chapitre.

1. L'analyse de la documentation et l'analyse des entretiens ont donné lieu à un rapport préliminaire de recherche, dont certains éléments sont repris dans les sections 2, 3 et 4 du présent chapitre (D'Amours et Pirotte, 2008).
2. Nous remercions M^{me} France Bonneau et M^e Diane Perreault, du Barreau du Québec, qui ont prêté leur concours à la formulation de multiples versions du questionnaire et encouragé de diverses façons les membres du Barreau à participer au sondage.
3. De ce nombre, 475 (67,4%) étaient des avocats ou avocates de pratique privée à leur propre compte (désignés comme « solos » ou « avocats solos » dans la suite du texte), alors que 230 (32,6%) étaient des avocats de pratique privée en association nominale (désignés sous l'expression *associés nominaux* dans la suite du texte). Ces proportions au sein de notre échantillon sont les mêmes que celles qu'on retrouve au sein de la population (les 4 361 membres du Barreau du Québec détenteurs des deux statuts précités), qui sont respectivement de 68% et 32%.
4. L'échantillon regroupant les avocats solos a été redressé pour le rendre conforme à sa population eu égard à la catégorie d'âge et au sexe.

2. LE CADRE RÉGULATOIRE

La pratique du droit est encadrée par des règles professionnelles strictes. Il s'agit d'une profession à exercice exclusif, dont l'accès est réservé aux titulaires d'un diplôme universitaire en droit ayant réussi les examens de l'École du Barreau et complété un stage supervisé d'une durée de six mois.

L'appartenance à l'Ordre professionnel est obligatoire pour exercer la profession. Son rôle principal est de protéger le public en attestant de la compétence des avocats, en assurant son maintien et sa mise à jour par l'inspection professionnelle et en exerçant une surveillance par la gestion d'un système de plaintes. Les règles professionnelles contribuent aussi à garantir la confiance du public envers la profession : le code de déontologie prescrit les devoirs et obligations de l'avocat à

l'égard du client et de la profession ; il réglemente notamment le recours à la publicité³ et établit les balises devant guider la fixation d'honoraires justes et raisonnables⁴.

Si l'existence d'un ordre professionnel contribue à protéger le marché du travail des avocats (en instaurant des barrières à l'entrée de la profession et en réservant des actes exclusifs⁵ à ses membres), son action a également pour effet d'habiliter et d'outiller les avocats dans l'exercice de leurs fonctions, notamment par des pratiques favorisant l'accès à l'information juridique et à divers types d'assurances collectives, le placement (bottin des membres, affichage d'emplois disponibles, service de référence), l'offre de perfectionnement et la défense professionnelle. Comme l'explique un informateur clé, protection du public et soutien à la profession sont imbriqués.

Il y a l'inspection professionnelle qui, tout en vérifiant les compétences de nos membres, aide le public, mais aide aussi nos membres à se former et à améliorer différents aspects de leur pratique. On a fait beaucoup au cours des dernières années pour aider l'avocat. Par exemple, les centres d'accès à l'information juridique à distance qui permettent aux avocats d'avoir accès à la même information qu'ils soient seuls ou associés dans un gros cabinet. Le Barreau doit développer les connaissances, les compétences, le sentiment d'appartenance. Cela vaut à plusieurs niveaux. On a créé une catégorie avocats à la retraite. On leur demande une cotisation minime pour qu'ils continuent à recevoir le journal et demeurent rattachés à leur profession. On a créé une corporation de services pour des achats, des fonds de pension, un REER pour les membres du Barreau, un fonds d'assurance de protection professionnelle par lequel on assure leur défense (avocat 4, solo).

-
3. La profession est largement encadrée quoique la réglementation évolue pour s'adapter aux nouvelles pratiques. Ainsi, concernant la publicité, les règles sont maintenant beaucoup plus souples. La seule restriction est de s'attribuer des qualités ou habiletés non justifiées (Code de déontologie des avocats, article 5.02). Par exemple, l'avocat ne peut se présenter comme spécialiste, mais il peut se décrire comme ayant un champ de pratique privilégié.
 4. L'avocat doit demander et accepter des honoraires justes et raisonnables, en tenant compte de facteurs comme l'expérience, le temps consacré à l'affaire, la difficulté ou la complexité de la cause, la responsabilité assumée, etc. (Code de déontologie des avocats, articles 3.08.01, 3.08.02).
 5. Toutefois, comme on le verra dans la section suivante, des transformations, notamment dans les modalités de règlement des conflits (davantage axé sur la négociation et la médiation), ont conduit à multiplier les actes non exclusifs, que les avocats partagent avec d'autres types de professionnels.

Depuis le 1^{er} janvier 2005, le Barreau du Québec accorde à ses membres devenus nouvellement parents et ayant pris un congé parental d'un minimum de cinq semaines consécutives, un don équivalant à la moitié de la cotisation exigible pour l'année financière où l'enfant est né ou a été adopté. Ce programme est offert à tous les membres du Barreau du Québec, sans égard au statut d'emploi. Par ailleurs, un programme spécifique d'assistance parentale a été créé pour soutenir les avocats indépendants qui deviennent parents, par le biais de prestations visant à compenser une partie des frais d'exploitation liés au fonctionnement de leur bureau.

Le Barreau joue également un rôle de représentation auprès des gouvernements pour les matières touchant le développement de la profession, comme en font foi les rapports périodiques sur l'état de la profession et l'élaboration de scénarios prospectifs concernant son avenir. Il négocie les honoraires pour certains types de prestations (comme les services de médiation familiale et d'aide juridique) et peut servir, par le biais de ses publications, de ses enquêtes ou de son service d'inspection, à créer dans les autres cas des normes informelles relativement aux honoraires justes et raisonnables. Finalement, tout comme les diverses associations professionnelles⁶, il contribue à la création des réseaux qui servent à la formation, au conseil, à la sous-traitance et au remplacement.

3. LES CONTEXTES AYANT UNE INFLUENCE SUR L'EXERCICE DE LA PROFESSION

L'hétérogénéité croissante au sein de la population avocate est construite par un certain nombre de changements dans l'environnement économique, social, technologique et institutionnel. Non seulement le nombre d'avocats et la taille des services juridiques se sont-ils accrus, mais les différentes transformations apparues dans le contexte mondial, américain en particulier, ont complexifié la nature de la profession et son exercice. Les changements technologiques, l'internationalisation des relations

6. Il existe en effet plusieurs types d'associations : Association du Jeune Barreau de Montréal, Association des avocats et avocates de province, Association des avocats et avocates en droit familial, en droit de l'immigration, etc.

commerciales, la complexité accrue des causes et la diversification des modes de règlement des conflits ont également contribué à transformer la profession.

La concurrence interne, liée à la croissance des effectifs, se double d'une concurrence externe avec d'autres professionnels (comptables, fiscalistes, courtiers d'assurance, spécialistes en relations industrielles, psychologues, etc.) pour la prestation d'actes non exclusifs. La complexité des causes commande le travail en équipes multidisciplinaires en même temps qu'elle appelle à la spécialisation. Si l'on ajoute à cela la pression à diminuer ses coûts de production, les exigences de plus en plus grandes de clients mieux informés, la standardisation des processus et le développement de services parajuridiques, notamment par Internet, on est à même de constater le renforcement de la division entre ceux qui réussissent et ceux qui peinent à vivre du droit, allant jusqu'à abandonner la profession.

Nous nous attardons ici à deux éléments de contexte, d'ailleurs interreliés, qui nous semblent essentiels pour introduire nos données de sondage sur la qualité d'emploi des avocats solos : la diversification des clientèles et les changements technologiques.

La diversification des clientèles se manifeste par la part croissante occupée par la clientèle d'entreprises, plus rémunératrice que la clientèle individuelle. Selon Marcon (1999), la clientèle des cabinets d'avocats est majoritairement composée d'entreprises (qui comptent pour 48,5% des heures de travail et 50,6% des revenus), suivies par les individus (37,5% des heures de travail et 34,6% des revenus), les gouvernements (9,8% des heures et 10,3% des revenus) et finalement les associations et les syndicats (4,2% des heures et 4,5% des revenus)⁷.

Selon Karpik, la différenciation entre les clientèles et les types de concurrence est la clé de voûte pour comprendre les segmentations au sein de la profession, positionnant les avocats sur un continuum allant des artisans (équivalent de nos avocats solos) dont 30% se définissent par une clientèle à dominante d'entreprises, jusqu'aux patrons et grands associés, dont 80% se définissent par ce même type de clientèle (Karpik, 1995, p. 269-270).

7. Il faut également considérer que les entreprises et les gouvernements ont à leur emploi des avocats salariés.

Quatre types d'avocats se distinguent eu égard, d'une part, à la stabilité de leur marché et, d'autre part, à la nature et à l'intensité de la concurrence :

1. L'instabilité liée à la clientèle des particuliers et une forte concurrence caractérisent les praticiens vulnérables composés de jeunes collaborateurs ou artisans, principalement de femmes. Ils œuvrent dans les domaines du droit de la personne, des accidents, du pénal. Leurs revenus sont les plus faibles en raison de la condition modeste de leur clientèle, en particulier de l'aide juridique.
2. L'instabilité propre à la clientèle de particuliers combinée avec une faible concurrence définit les avocats établis, des artisans qui se sont construit une clientèle aisée et de PME. Leurs revenus sont plus élevés et ils interviennent dans quelques domaines du droit.
3. Les petits associés sont moins vulnérables en raison de la stabilité assurée par leur clientèle, constituée pour moitié d'entreprises. Ils sont malgré tout dans une situation précaire, malgré des revenus plus importants, en raison de la forte concurrence exercée par les grandes firmes. Pour être compétitifs, ils doivent investir dans des équipements coûteux et n'ont pas de contrôle sur le maintien de leur clientèle d'affaires.
4. Les patrons et les grands associés se distinguent par l'importance de leur clientèle de grandes entreprises.

Par ailleurs, les nouvelles technologies ont transformé l'univers de travail des avocats, touchant non seulement la structure et les processus d'organisation et de prestation des services juridiques, mais devenant partie intégrante des transactions elles-mêmes (Association du Barreau canadien, 2005, p. 22). Tant le contenu des études produites ces dernières années que les entretiens avec les informateurs clés permettent d'identifier les avantages et les inconvénients de ces technologies. Au chapitre des avantages, citons la réduction des frais d'exploitation (notamment due à l'économie en personnel de soutien) et la hausse de la productivité, mais aussi l'amélioration des communications qui facilite l'accès à une clientèle même éloignée.

Le fait d'avoir des ordinateurs, de nous permettre de créer des modèles de procédures et de lettres fait en sorte qu'on a réduit les coûts d'opération. Moi par exemple, avant j'avais une secrétaire près de moi, je payais son bureau, son salaire et tous les frais relatifs. Quand elle a décidé de me quitter, j'ai essayé de me trouver une secrétaire. Ça me coûtait 10 000 \$ pour avoir une secrétaire. J'ai préféré aller

suivre un cours de Word, d'Internet et j'ai commencé à m'y mettre. Aujourd'hui, j'ai une secrétaire à la pige pour le travail plus long, le reste, je le fais moi-même. Cette réduction des coûts se reflète sur les tarifs chargés aux clients (avocat 4, solo).

J'ai déjà représenté des clients, de [nom d'une ville européenne], du [nom d'un pays d'Amérique latine] que je n'avais jamais rencontrés. J'ai en ce moment un client de [ville des États-Unis] en droit familial, que je n'ai jamais rencontré. Je fais toutes les procédures par la magie du courriel, d'Internet. Ça m'arrive quelques fois d'avoir des clients ainsi que je ne rencontre pas physiquement (avocate 3, associée nominale).

Élément majeur, la technologie rend désormais accessible à tous les membres de la profession les ressources, notamment la documentation juridique, qui étaient naguère l'apanage des grands bureaux montréalais.

Depuis l'avènement du PC, de l'ordinateur portable, les avocats sont capables de rivaliser avec les plus grands cabinets. J'ai plus de technologie dans mon bureau que dans n'importe quel grand cabinet. Avec les outils de travail, les outils de pointe, je peux être aussi efficace surtout avec Internet, les recherches dans les bases de données. Je peux transporter mon bureau au complet dans mon BlackBerry ou sur une clé USB. Mon portable, c'est mon bureau (avocat 5, solo).

La seule chose qui a changé, en ce qui me concerne, c'est la recherche par ordinateur: tenir à jour une bibliothèque coûtait une fortune. Ceux qui pratiquaient dans les grands centres étaient favorisés par rapport à ceux des régions parce qu'ils avaient accès aux bibliothèques universitaires. Maintenant, même celui qui pratique seul, dans sa maison, est aussi performant avec son ordinateur, on a les mêmes outils. Les recherches se font plus rapidement et on a accès rapidement à toute la documentation (avocat 15, associé, petit cabinet).

Finalement, le développement des nouvelles technologies contribue à la différenciation des produits juridiques, transformant de plus en plus rapidement certains types de produits en marchandises (*commodity*). Facilement standardisables, ils peuvent être rendus accessibles à plus faible coût, par diverses modalités allant de la délocalisation ou de la sous-traitance dans des pays émergents⁸, à la prestation de certains

8. Susskind (2010) fait état de la sous-traitance par des firmes multinationales comme Rio Tinto de certains types de services juridiques à des entreprises en Inde, qui elles-mêmes pourront en sous-traiter certaines parties au Mexique, Brésil, Chili ou autres (Susskind, 2010, p. 48). Ce découpage de la prestation juridique en segments plus en moins standardisables systématisables et marchandisables («*a commodity is an online solution that is made available for direct use by the end user*», p. 32) permettrait, selon Susskind, non seulement la réduction des coûts pour les firmes clientes, mais faciliterait l'accès à la justice pour les individus.

actes non réservés par d'autres types de professionnels, en passant par l'information disponible notamment sur Internet (Susskind, 2000, 2010). Grâce à l'information glanée sur le Web, les clients revendiquent de réaliser eux-mêmes certaines parties du travail et pourraient ainsi limiter leurs besoins à des services précis afin de réduire les coûts (Association du Barreau canadien, 2005, p. 19).

Les clients que j'ai eus jusqu'à présent sont de très petites entreprises en démarrage. Ils ont besoin de conseils juridiques, mais ils n'ont pas les sous pour payer un avocat de façon régulière. J'ai parlé à d'autres avocats des changements dans la pratique depuis dix, vingt ans. La pratique a beaucoup changé avec Internet. Les gens essaient eux-mêmes de répondre à leurs questions juridiques en trouvant des réponses sur des sites. Par exemple, pour faire un contrat, c'est très rare qu'ils vont me demander de le faire de A à Z. Ils vont plutôt me demander de faire la révision de ce qu'ils ont déjà fait eux-mêmes. Ils vont voir un avocat pour se protéger parce qu'ils ont peur d'avoir oublié quelque chose (avocate 9, solo).

Le constat d'un écart grandissant entre, d'une part, des produits complexes, à forte valeur ajoutée et, d'autre part, des produits simples et standardisables⁹ est partagé par les analyses de la profession et par le Barreau du Québec lui-même (Barreau du Québec, 2011 ; Boucher, 2011). Ces pratiques sont souvent associées à un tarif inférieur (dans certains cas, le tarif est déterminé par une institution), mais elles peuvent être rémunératrices à condition de faire du volume, comme en témoigne l'extrait suivant :

En assurance, les taux horaires ne sont pas très élevés, ils sont à pourcentage. Ce qui devient rentable, c'est le volume de clientèle. J'ai choisi un type de clientèle qui allait m'assurer un volume. [...] Ce sont des compagnies d'assurance et des propriétaires d'immeubles commerciaux, centre commercial, édifices à bureaux. Ce ne sont pas beaucoup de clients, mais chacun me donne plusieurs mandats. Pour un assureur entre autres, j'ai 63 dossiers (avocate 6, solo).

Par ailleurs, elles sont également les plus susceptibles d'être remplacées par des ressources moins coûteuses.

9. « Pensons ici, entre autres, à la rédaction d'un testament ou d'un bail, à l'obtention d'une hypothèque, à la réalisation de valeurs pour l'institution financière ou encore à l'émission d'un prospectus lors d'une émission publique » (Barreau du Québec, 2011, p. 77).

Si les transformations en cours concernent l'ensemble de la profession, on peut formuler l'hypothèse que les avocats solos sont susceptibles de cumuler les caractéristiques défavorables : une clientèle surtout constituée d'individus, un produit plus facilement standardisable, appelant un tarif plus bas, une compétence plus aisément substituable. Des résultats d'une étude publiée par le Barreau du Haut-Canada en 2005¹⁰ vont en ce sens. Ces avocats sont surtout dédiés aux services aux particuliers. Leur domaine est la préparation de testaments, les opérations immobilières, les successions, la représentation dans les causes matrimoniales, les conseils aux petites entreprises et la comparution devant les tribunaux administratifs. Soixante-dix-sept pour cent des avocats du groupe ciblé ont des particuliers comme clients contre seulement 30% dans l'autre groupe ; chez les femmes du groupe cible, le pourcentage de service aux particuliers est de 85%. À l'opposé, chez les avocats des grandes firmes, 70% des clients proviennent du milieu des affaires, des organisations ou du gouvernement. La spécialisation est peu répandue dans le groupe cible, ces avocats ayant plutôt tendance à offrir des services dans trois ou quatre champs de pratique. Les avocats pratiquant dans les petites villes n'ont pas assez de clients pour se permettre une spécialisation. Leurs revenus sont plus faibles et les risques plus élevés chez le groupe cible que chez les autres avocats.

4. L'ORGANISATION DU TRAVAIL SUR LE MARCHÉ DES SERVICES JURIDIQUES

Suivant en cela les travaux de Karpik, nous appréhendons le terrain sous l'angle des configurations de travail, autour de la variable clé de la clientèle. Les grandes entreprises (et les gouvernements) répondent à leurs besoins de services juridiques en s'adressant aux grands cabinets, en plus d'avoir des salariés à l'interne. À l'inverse, la clientèle des petits cabinets, des associés nominaux et des avocats solos sera surtout composée d'individus. On peut émettre l'hypothèse que les petites entreprises, qui n'ont pas les moyens de se payer des avocats salariés ni le tarif des grands cabinets, s'adresseraient aux mêmes types de ressources que les individus.

10. Portant sur un groupe cible plus vaste, mais composé à 61% d'avocats travaillant seuls et d'associés nominaux (The Law Society of Upper Canada, 2005).

Tous les répondants qui œuvrent dans les grands cabinets ou les entreprises confirment ce point de vue : même s'il est théoriquement possible pour l'avocat d'avoir accès à tous les types de clientèles, dans les faits, les grands cabinets s'approprient les clientèles les plus rémunératrices. En dépit de ce fait, les avocats solos présentent diverses stratégies pour construire leur clientèle.

4.1. Les clientèles des avocats solos

Selon le mode d'organisation traditionnel dans la profession, l'avocat indépendant dessert des clients individuels, qui lui sont référés par le biais de ses réseaux. Certains le décrivent comme un généraliste, mais il cumule le plus souvent quelques domaines du droit. Contrairement au cabinet d'avocats qui reçoit des mandats récurrents ou diversifiés de la part d'une clientèle d'entreprises, l'avocat dont la clientèle est composée de particuliers offre une prestation plus rarement récurrente. La référence est un principe clé dans la construction de la clientèle des avocats¹¹. Elle intervient pour différents motifs dont les plus importants sont la compétence dans le dossier, le surplus de travail et le conflit d'intérêts¹². La référence peut se pratiquer avec ou sans contrepartie financière ; elle donne parfois lieu à de la réciprocité (« retour d'ascenseur »), mais pas toujours. Pour la majorité des répondants rencontrés en entrevue, une fois le dossier ou le client référé, le nouvel avocat a toute latitude pour mener le dossier à sa guise.

Certains avocats solos reprennent le même modèle, mais desservent de petites ou moyennes entreprises ou des institutions. Bien que les grandes entreprises confient le plus souvent les mandats externes aux grands cabinets, il leur arrive de faire affaire avec de petits cabinets ou des avocats solos pour certains mandats très spécialisés. Leur situation est différente de celle des PME, qui n'ont pas de ressources juridiques internes et qui ont recours aux services de petits cabinets ou de solos pour le même motif que les clients individuels. Suivant les besoins des entreprises clientes, ces avocats peuvent offrir à celles-ci une production dédiée et spécialisée (mettant à profit une compétence que l'entreprise

11. Chez les avocats dont la clientèle est surtout composée d'entreprises, la référence (celle des clients ou d'autres avocats) joue aussi un rôle important dans la constitution de la clientèle.

12. Leur Code de déontologie interdit aux avocats de se placer en situation de conflit d'intérêts et notamment de représenter des intérêts opposés.

cliente ne possède pas à l'interne), ou alors dédiée et généraliste (tous les besoins juridiques d'une petite entreprise) et même une production spécialisée au volume (des mandats standardisés, abondants et récurrents). Finalement, certains solos tentent de se prémunir contre le risque du sous-emploi en ayant un client principal, qui leur fournit plusieurs mandats. Si elle comporte des avantages (volume de travail, respect du tarif de l'avocat), cette stratégie comporte un risque sérieux : la perte de ce client unique, si celui-ci juge plus rentable d'embaucher un avocat salarié.

4.2. L'économie de la qualité et le marché réseau

Si on parle volontiers aujourd'hui de *marché des produits juridiques* pour situer la profession avocate, cette appellation va à l'encontre de la conception classique de la profession qui s'est développée en opposition au marché. Les travaux de Karpik (1989, 1995) proposent un cadre d'analyse qui, bien qu'issu de l'expérience française, est suffisamment général pour être appliqué aux États-Unis ou au Canada¹³. Il établit en particulier la distinction entre le Barreau classique (ou libéral) et le Barreau actuel. Le Barreau classique, caractérisé par le désintéressement, l'économie de la modération et l'indépendance de l'avocat face à son client, s'adresse d'abord et avant tout à une clientèle de particuliers. Le Barreau actuel se développe à partir des années 1970 avec la demande croissante des entreprises pour les services juridiques ; le droit des affaires devient alors une véritable industrie et entraîne une segmentation de la profession. Dans les deux cas cependant, la profession conserve sa spécificité et se distingue des autres experts non regroupés autour d'un acteur collectif comme le Barreau.

La profession, bien que segmentée, est organisée selon un principe que Karpik définit comme une *économie de la qualité*, basée sur le jugement, plutôt que comme une économie de la quantité, réglée par les prix. L'échange entre le client et l'avocat ne s'effectue pas en effet selon la logique de l'offre et de la demande, mais plutôt dans un particularisme qui vaut tout autant pour le passé que pour l'avenir de la profession, la logique de la qualité. Cette logique est la réponse à l'opacité du marché des avocats issue de trois causes qui se renforcent

13. Au-delà de la profession avocate, ses travaux sont pertinents pour étudier les activités économiques caractérisées par l'asymétrie d'information et l'incertitude sur la qualité, de plus en plus répandues dans les services et dans l'économie en général.

mutuellement : l'interdiction de la publicité personnelle, l'indétermination du produit et le différé de son évaluation (Karpik, 1995, p. 233). L'incapacité pour le client d'évaluer la compétence de l'avocat commande une régulation particulière de l'échange, par une modalité que Karpik désigne comme le *marché réseau*.

Le marché réseau joue tant pour les clients que pour les avocats. Le client qui cherche un avocat le fait d'abord en sollicitant l'avis de son réseau immédiat : famille, amis, collègues de travail. Le réseau social fait circuler des noms, des prix, des jugements sur le professionnel. De son côté, l'avocat a lui aussi recours au réseau de ses connaissances pour se bâtir une réputation. Pour six avocats sur dix en France, c'est par le réseau personnel que la clientèle se constitue. S'ajouteront la fréquentation d'associations et autres activités collectives pour finalement faire boule de neige. Un autre type de réseau viendra résoudre un autre dilemme des avocats, celui de la fixation du juste prix. Les réseaux construits par la fréquentation des avocats entre eux produisent des normes dans la fixation des prix, en tenant compte d'un certain nombre de critères comme la complexité du cas ou l'expérience de l'avocat ; ils permettent ainsi à chaque avocat de savoir si le prix qu'il demande est trop ou pas assez élevé.

Ces systèmes de réseaux ne fonctionneraient pas s'ils n'étaient pas cimentés par le lien de confiance, d'où l'importance de l'autorité professionnelle comme garant de l'intégrité de l'avocat et de la confiance à l'égard de la profession. L'asymétrie d'information et de pouvoir entre le client et l'avocat sera conjurée par la confiance que garantit l'institution, dans les obligations collectives imposées aux avocats comme représentants d'un Ordre.

À côté de cette *économie de la qualité*, qui caractérise l'organisation traditionnelle de la profession, Karpik voit maintenant émerger des pratiques relevant d'une *économie du prix*. La différence entre les deux types de concurrence se fonde principalement sur la complexité des dossiers. Dans le cas de dossiers simples, les pratiques peuvent davantage être standardisées, faisant en sorte que l'économie de la qualité ne joue plus et que la concurrence sur le prix peut s'exercer. À la limite, il n'est plus vraiment nécessaire d'avoir recours à un avocat. On retrouve ce type de causes dans les cas de divorce, petit pénal, accidents de la route, etc. Dans le cas de dossiers complexes, dont les enjeux sont nouveaux, la logique de la qualité demeure. La distinction entre les

deux types de concurrence (qualité vs prix) recoupe essentiellement la variable de la composition de la clientèle. Karpik (1989, p. 202) explique comment la proportion des dossiers complexes a augmenté avec la hausse de la clientèle d'affaires, en lien avec les processus d'innovations (nouvelles spécialisations, nouveaux services) qui sont source d'avantages différentiels qui contribuent à creuser les inégalités de revenus au sein de la profession.

Cet auteur fait l'hypothèse que les praticiens vulnérables feront davantage les frais de la concurrence par le prix. Les petits associés vivront également cette situation et peut-être davantage compte tenu des investissements plus importants qu'ils doivent consentir pour gérer leur cabinet. Les avocats installés ont l'avantage de pouvoir compter sur une clientèle fidèle, aisée, qui ne changera pas de professionnel sous prétexte de payer quelques dollars de moins. La concurrence par le prix ne joue pas non plus dans le cas des cabinets qui travaillent pour les grandes entreprises, pour qui la qualité de l'avocat l'emporte sur le prix du service ; au contraire, pour ces deux types de clientèles, le tarif élevé est perçu comme un signal de qualité.

4.3. Le rôle des réseaux et de la récurrence des liens

L'avocat a la responsabilité de générer sa clientèle. Toutefois, la concurrence interne (expliquée par la croissance des effectifs avocats) et externe (liée à la concurrence d'autres professionnels, pour la prestation d'actes non exclusifs de plus en plus nombreux), la difficulté d'avoir accès à la lucrative clientèle d'entreprises de même que certains facteurs susceptibles de décourager la clientèle individuelle (appauvrissement des classes moyennes, coût des procédures, caractère aléatoire des résultats, modalités alternatives de règlement des litiges), peuvent se conjuguer pour rendre cette tâche encore plus difficile.

Comme nous l'avons vu, la nature de la profession avocate s'accommode mal d'une recherche de client de type commercial. C'est encore à travers ses réseaux que l'avocat recrute ses clients. Certains répondants soulignent le rôle important de la visibilité que donnent l'engagement social, le *pro bono*, la présence dans les instances et réseaux de la profession. D'autres ont un ou quelques clients institutionnels qui leur fournissent un volume important de travail. D'autres encore (surtout des jeunes) obtiennent du travail par la sous-traitance de portions de mandats par des avocats seniors. Pour réduire le risque, quelques-uns

continuent d'exercer en parallèle d'autres métiers connexes : l'enseignement, la consultation, la médiation. La publicité joue un rôle mineur et les agences privées de placement spécialisées en personnel juridique constituent une modalité marginale de recherche de travail pour les avocats solos.

Les résultats du sondage révèlent la diversité de stratégies utilisées par les avocats solos pour générer un volume suffisant de contrats. Les moyens de stabiliser le volume de travail les plus répandus sont la fidélisation des clients (citée par 33% des répondants) et la référence par les réseaux (citée par 27,6%). Mais près d'un cinquième des répondants (19,1%) optent pour une stratégie concurrente, celle d'avoir un gros donneur d'ouvrage qui procure une grande partie du revenu¹⁴.

Je n'ai pas le type de client qui fournit des mandats récurrents. Ce n'est pas le réseau que j'ai construit. [...] Ce sont la plupart du temps des individus, mais qui me viennent par toutes sortes de réseaux, des réseaux d'affaires, des réseaux professionnels. Le volume, c'est la référence des clients eux-mêmes qui, si on les a bien servis, en amènent trois ou quatre (avocat 18, associé nominal).

Oui, j'étais un peu comme un service juridique d'entreprise, mais j'avais plusieurs entreprises, des entreprises plus petites, qui n'ont pas le budget pour avoir quelqu'un à temps plein. J'avais peu de clients, mais ils étaient récurrents. C'était toujours le même mandat finalement, les vérifications à la fin de l'année, le conseil d'administration (avocate 16, qui avait cinq clients entreprises et est devenue salariée de l'un d'eux).

Si un peu plus du quart des répondants (27,5%) estiment que les réseaux ont peu de retombées sur leur travail, 28,5% mentionnent leur utilité pour la recherche de contrats, 15% l'aide à demeurer au fait des tendances de la profession et pour environ 10%, l'accès à la formation et le fait de briser l'isolement. Plusieurs répondants mentionnent les échanges et références entre collègues, en cas de sous-emploi ou au contraire de surplus de travail, de maladie, de vacances, ou alors pour des motifs de conflit d'intérêts, de spécialité, de localisation.

Avec le temps, on vient à choisir nos spécialités, il arrive à l'occasion que je réfère des dossiers quand je ne me sens pas les compétences. J'ai mon réseau de contacts, des collègues capables de

14. Deux autres stratégies sont privilégiées par une minorité de répondants, soit le fait d'exercer dans plusieurs domaines du droit (11,3%) et le cumul entre salariat et travail indépendant (4,9%).

prendre la relève. L'inverse est aussi vrai. Certains me réfèrent des clients. [...] X par exemple, ça fait des années qu'on se connaît, il m'a référé des clients, c'est au mérite, c'est selon le besoin, la localisation du client. J'ai des clients dans sa région, il a des clients dans la mienne. Il n'y a pas de règles. Je peux être dix ans sans parler à un avocat; un de mes clients a un problème dans une région au Québec, il me demande de l'aide, je vais le référer à cette ressource-là (avocat 5, solo).

Une avocate amie avec qui je travaillais, quelques fois je lui réfèrais des dossiers, quelques fois, c'était elle qui m'en réfèrait. Nous avions une entente comme cela. C'est elle qui m'avait remplacée dans un congé de maternité. Je l'appelais pour lui demander si elle pouvait faire une partie de mandat. Elle me facturait et moi, je repassais la facture à mon client (avocate 16, qui avait cinq clients entreprises et est devenue salariée de l'un d'eux).

5. LE PROFIL DES PROFESSIONNELS, DE LEURS CLIENTS ET DE LEURS PRODUITS

Les avocats solos ayant participé au sondage, composés pour près des deux tiers d'hommes (64,3%), sont fortement scolarisés, obligatoirement diplômés universitaires en droit et pour près de la moitié titulaires d'un diplôme universitaire dans un domaine autre que le droit¹⁵.

La moyenne d'âge de l'échantillon est légèrement supérieure à 50 ans; les femmes sont entrées plus récemment dans la profession et elles sont en moyenne plus jeunes que les hommes. Près des trois quarts des répondants ont été admis au Barreau avant 1998, donc avaient 10 ans ou plus d'expérience professionnelle au moment de remplir le sondage. Un peu plus de la moitié des répondants (51,8%) pratiquaient le droit dans leur statut actuel (avocat solo) depuis plus de 10 ans.

Concernant la clientèle, elle se répartit *grosso modo* entre la clientèle individuelle (directe ou par le biais de l'aide juridique, pour 69,6%) et la clientèle d'entreprises, institutionnelle et autre, pour un peu plus de 30%, ce qui correspond au ratio figurant dans les études de Karpik. Le nombre de clients est variable (à une extrémité du continuum, 13% des

15. Ceci les distingue des associés nominaux, proportionnellement moins nombreux à posséder un tel diplôme.

répondants ont moins de cinq clients ; à l'autre extrémité, 24,1 % en ont plus de 50) et nous verrons plus loin que le nombre et le type de clients sont fortement associés.

En moyenne, 52% des revenus des avocats solos proviennent de liens récurrents avec les mêmes clients. Les répondants qui développent plus que la moyenne ces relations récurrentes sont ceux qui travaillent pour des entreprises, et ceux pour lesquels un client principal fournit la moitié ou plus du revenu. L'engagement du client à fournir du travail au-delà d'une prestation existe dans ce profil, mais rarement dans les autres. Contrairement à ce que nous avons constaté dans le cas des traducteurs et des journalistes, la récurrence des liens n'est donc pas généralisée chez les avocats.

Presque les trois quarts (73,3%) des avocats solos consacrent plus de 50% de leur temps à un seul domaine du droit (nous les avons désignés sous le vocable *spécialistes*), mais, de manière générale les répondants se répartissent à parts égales entre ceux qui réalisent des prestations simples et standardisées, et ceux qui réalisent des prestations complexes.

Le tableau 4.1 fournit les statistiques détaillées concernant le profil des répondants, de leur clientèle et des produits qu'ils offrent.

Quelques remarques s'imposent d'entrée de jeu. Les variables indépendantes sont fortement associées entre elles, non seulement à l'intérieur d'un même bloc de variables, mais également entre les blocs. Ainsi, le type de client (lui-même associé au nombre de clients, à la proportion de liens récurrents et à la dépendance à l'égard d'un client principal) est fortement associé au domaine principal du droit (lui-même associé à la spécialité et à la nature du produit, simple ou complexe). Ces constats vont dans le sens de la littérature scientifique qui affirme que certains produits juridiques sont commandés par certains types de clients.

À titre d'exemple, le droit commercial et le droit corporatif sont surreprésentés chez les avocats qui travaillent principalement pour des clients entreprises, alors que le droit administratif est pratiqué plus qu'en moyenne par les répondants qui ont des ministères et organismes pour clients principaux. Le droit civil général est quant à lui surreprésenté comme domaine principal chez les avocats qui desservent les particuliers et les petites entreprises. Le droit criminel et pénal, le droit de la famille et celui de l'immigration et de la citoyenneté sont surreprésentés

TABLEAU 4.1.

Avocats solos : leurs clients et leurs produits*

Variables relatives au lieu social	
Proportion de femmes	35,7%
Moyenne d'âge	50,6 ans
Région	65,7% des répondants pratiquent dans la grande région de Montréal ; 8,7% pratiquent dans la région de Québec et 22,6% dans une autre région du Québec. Seuls 3% travaillent à l'extérieur du Québec
Présence de conjoint	68% vivent avec un conjoint
Variables relatives au capital humain	
Plus haut diplôme complété en droit	Un peu moins de 90% possèdent un diplôme de premier cycle universitaire (10% ont un diplôme de 2 ^e ou 3 ^e cycle)
Plus haut diplôme complété hors droit	48% ont un diplôme universitaire (de 1 ^{er} , 2 ^e ou 3 ^e cycle) dans un domaine autre que le droit
Période d'entrée	26,6% ont été admis au Barreau avant 1977 ; 24,5% entre 1978 et 1987 ; 22,9% entre 1988 et 1997 ; 12,6% entre 1998 et 2002, et 13,5% entre 2003 et 2008
Variables relatives à la clientèle	
Type de client principal	Particuliers ou très petites entreprises qui les payent directement (57,7%) Particuliers admissibles à l'aide juridique (11,9%) Ministères ou organismes gouvernementaux (5,5%) Cabinets d'avocats (4,3%) et autres (5,9%), pour un total de 10,2% PME (7,7%) et grandes entreprises (7%), pour un total de 14,7%
Nombre de clients en 2008	2,5% ont un seul client ; 10,5% en ont entre 2 et 5 ; 29% en ont 5 à 20 ; 33,4% en ont 20 à 50 et 24,1% en ont plus de 50
Proportion de TI pour qui un client principal fournissait la moitié ou plus du revenu de travail en 2008	24,4%
Proportion des revenus provenant de relations durables	52%
Proportion des TI bénéficiant d'un engagement du client à fournir du travail au-delà d'une prestation	12,1%
Motifs** pour lesquels les entreprises ont recours à leurs services	37,5% citent la réponse à l'ensemble des besoins ; 36,4% l'expertise pointue et 26,1% la réduction des coûts
Variables relatives au produit	
Généraliste vs spécialiste	73,3% consacrent la moitié ou plus de leur temps de travail à un seul domaine du droit
Proportion de dossiers simples (certains éléments reviennent d'une prestation à l'autre)	50,6%
Domaine principal du droit***	Droit de la famille : 22,1% Droit civil général : 15,5% Droit criminel et pénal : 8,9% Droit commercial : 8,9% Droit du travail : 8% Immigration et citoyenneté : 5,2% Droit administratif : 4,4% Droit immobilier : 3,4% Droit corporatif : 3,3% Médiation familiale : 2,5% Autres : 17,8%

* Le sondage nous a permis de documenter la prestation typique : le type de donneur d'ouvrage principal, le domaine principal du droit, le tarif le plus couramment obtenu, etc.

** Il s'agit ici des perceptions des répondants relativement aux motifs des entreprises pour avoir recours à une main-d'œuvre indépendante plutôt que salariée.

*** Nous avons retenu ici seulement les domaines du droit qui réunissent 2,5% ou plus de l'effectif, regroupant le reste (soit 17,8%) dans une catégorie résiduelle.

TI : travailleur indépendant

chez les praticiens de l'aide juridique ; le droit de la famille l'est également chez ceux dont la clientèle est constituée surtout d'individus. Quant aux domaines résiduels et au droit du travail, ils sont fortement surreprésentés dans les ministères et organismes et, dans une moindre mesure, dans les entreprises.

Des associations statistiques similaires, allant de modérément fortes à très fortes, existent entre le domaine principal de pratique de l'avocat et le nombre de ses clients. Les répondants qui offrent les produits demandés par les entreprises ont en général moins de clients que ceux qui pratiquent dans les domaines où se concentre la clientèle individuelle ; ils sont plus nombreux à avoir un client principal leur fournissant la moitié ou plus de leur revenu. Le motif pour lequel le client requiert les services de l'avocat ainsi que la proportion de liens récurrents varient également selon le domaine principal d'exercice.

6. LA QUALITÉ GÉNÉRALE DES EMPLOIS ET SES RÉPERCUSSIONS

Nous définissons la qualité des emplois par quatre dimensions : l'autonomie professionnelle et le contrôle sur le travail, la rémunération, la protection contre les risques économiques (sous-emploi) et la protection contre les risques sociaux (maladie, maternité, vieillesse) et professionnels (désuétude des connaissances). Nous nous intéressons finalement aux répercussions de la qualité des emplois, mesurées par le désir de quitter la profession, la préférence pour le salariat et la capacité de survivre six mois ou plus hors travail.

Le tableau 4.2 résume les données relatives à chacune des dimensions de la qualité d'emploi, ainsi qu'à ses répercussions, issues du sondage mené en 2009.

6.1. L'autonomie professionnelle et le contrôle sur le travail

Il est utile d'établir ici une distinction entre l'autonomie professionnelle, qui concerne le contenu de la prestation de travail, et le contrôle sur les modalités contractuelles, notamment le choix des mandats et l'établissement des tarifs.

Contrairement à d'autres professionnels, l'avocat demeure, de manière générale, maître de ses compétences ; lui seul connaît les stratégies susceptibles de faire gagner son client et ce dernier peut difficilement

contrôler la qualité du travail effectué. Comme le résume bien l'un de nos répondants, le fait que les clients sont maintenant plus informés, grâce à Internet notamment, n'enlève pas d'autonomie à l'avocat, car « les clients sont mieux informés, mais le droit est de plus en plus complexe ». La pratique de la référence entre avocats ne limite pas non plus l'autonomie de celui qui est référé puisqu'il devient alors l'avocat du client.

Contrairement aux autres terrains à l'étude, dans lesquels la compétence est partagée entre le travailleur indépendant et son client, l'avocat détient un savoir spécifique que ne possède pas le client, ce que les travaux scientifiques désignent comme étant l'« asymétrie d'information » ou l'« opacité » caractéristiques des marchés de services juridiques¹⁶. Les résultats du sondage révèlent que, de manière générale, c'est également l'avocat qui établit son tarif : c'est le cas de 87,3% des avocats solos, mais pour près de 10% d'entre eux, le tarif est fixé par une instance extérieure et pour moins de 3%, par le client.

6.2. La rémunération

Le taux horaire moyen des avocats solos s'élève à 162,54 \$. Quant au revenu personnel de toutes sources, il se situe en moyenne à 83 149 \$, avec d'importantes disparités selon le sexe ; la médiane plus faible (70 000 \$) indique que les faibles revenus tirent la distribution vers le bas.

La rémunération des avocats solos est inférieure à celle de l'ensemble des avocats autonomes, telle qu'elle a été mesurée par une étude réalisée en 2008. Selon cette étude (Montmarquette et Viennot-Briot, 2009), le taux horaire moyen des avocats autonomes s'élevait à 147,82 \$ pour un professionnel de moins de 10 ans d'expérience, à 199,01 \$ pour 11 à 20 ans d'expérience et à 221,62 \$ pour 21 à 30 ans d'expérience. Le niveau d'expérience des répondants solos (près des trois quarts ont plus de 10 ans d'expérience) aurait dû les positionner dans les taux horaires supérieurs à 199 \$.

16. C'est pourquoi, en concertation avec le Barreau du Québec que nous avons consulté à l'étape de la confection du questionnaire de sondage, nous avons choisi de ne pas poser de questions concernant les objectifs de la prestation, les outils et méthodes, parce qu'il était postulé que c'était l'avocat qui déterminait ces éléments, alors que les délais sont largement dictés par la nature des procédures.

De la même manière, nos résultats font état d'un revenu annuel moyen de 91 174,37 \$ (médiane : 70 000 \$) chez les avocats solos et de 67 216,05 \$ (médiane : 50 000 \$) chez les avocates du même statut en 2008. L'étude de Montmarquette et Viennot-Briot (2009) établit le revenu moyen des hommes avocats autonomes à 139 940 \$ (médiane : 110 000 \$) et celui des femmes avocates autonomes à 78 780 \$ (médiane : 52 500 \$) en 2007.

Notre sondage révèle en outre qu'une forte proportion des avocats solos (79,4%) peut réduire le tarif pour tenir compte de la capacité de payer des clients. Un peu plus de la moitié (54%) le font pour tenir compte du volume de travail fourni par un client. Environ le quart (26,9%) des répondants peuvent réduire le tarif par crainte de perdre le client. Finalement, une proportion de l'ordre des deux tiers (63,9%) le fait parce que le client est référé par une personne significative.

6.3. La protection contre les risques économiques (sous-emploi)

Les avocats solos consacrent en moyenne 69% de leur temps de travail total à la pratique du droit; 114 répondants se livrent en outre à une autre activité professionnelle. Dans la majorité des cas (58,8%), il s'agit d'une activité connexe à la pratique du droit.

Quand on ne considère que le nombre d'heures de travail consacrées à la pratique du droit, les avocats solos travaillent en moyenne 32,1 heures, mais avec d'importantes disparités entre les répondants qui travaillent moins de 30 heures (37,3%) et ceux qui travaillent plus de 50 heures (12,2%).

Le sous-emploi est une réalité pour un peu plus d'un répondant sur cinq, qui déclare travailler moins que souhaité. Les périodes creuses sont fréquentes pour 11,9% des répondants, alors qu'à l'autre bout du spectre, 39,4% disent ne jamais en avoir.

6.4. La protection contre les risques sociaux et professionnels

De manière générale, la gestion des risques sociaux relève de la responsabilité individuelle. Dans cette section, nous abordons tour à tour le risque maladie/invalidité, le risque parentalité¹⁷, le risque vieillissement et le risque désuétude des connaissances.

17. Ce risque n'a pas été abordé dans les sondages destinés aux traducteurs et aux journalistes; il l'a été dans le sondage concernant les avocats, à la demande du Barreau du Québec.

TABLEAU 4.2.

Tableau de fréquence de la qualité des emplois des avocats solos

Dimension de la qualité des emplois	
Contrôle sur les modalités contractuelles (% des TI qui décident) :	
• du niveau de leur rémunération	87,3%
Rémunération	
• tarif horaire le plus couramment obtenu	Moyenne : 162,54 \$ Médiane : 162,50 \$ Écart-type : 67,93 \$
• revenu personnel de toutes sources avant impôt, excluant les dépenses occasionnées par le travail indépendant	Moyenne : 83 149 \$ Médiane : 70 000 \$ Écart-type : 69 688 \$
Sous-emploi	
• % des TI qui travaillent moins que souhaité dans l'activité principale	21,6%
• fréquence des périodes creuses	Fréquentes pour 11,9%, occasionnelles pour 26,5%, rares pour 22,3% et inexistantes pour 39,4%
• nombre moyen d'heures consacré à la pratique du droit	32,1 heures par semaine
Risques sociaux et professionnels	
% des TI n'ayant pas d'assurance maladie complémentaire	37,2%
% n'ayant pas d'assurance de frais généraux	63,8%
% n'ayant pas d'assurance invalidité de courte durée	74,3%
% n'ayant pas d'assurance invalidité de longue durée	51,1%
Source principale de revenus à 65 ans	Épargne privée : 42,6% Travail : 28,6%
% ayant suivi de la formation professionnelle en cours d'emploi	91,9%
% de ceux qui assument eux-mêmes le coût de cette formation	95,0%
Répercussions	
% des TI qui ont songé à quitter la profession	46,5%
% des TI qui préféreraient être salariés	26,1%
% des TI qui pourraient vivre six mois ou plus sans travail	61,0%

Les résultats portant sur la protection en cas de maladie ou d'invalidité révèlent une relativement grande vulnérabilité chez les avocats solos, surtout si on compare leur situation avec celle des associés nominaux (AN)¹⁸

18. Fait intéressant : chez les associés nominaux, le niveau de protection de l'avocat croît avec la taille du cabinet.

(tableau 4.3) et de l'ensemble de la profession¹⁹. Sauf pour ce qui concerne l'assurance maladie complémentaire, une courte majorité des avocats solos ne bénéficie d'aucune protection. Chez les répondants qui disposent d'une couverture, le conjoint joue un rôle important uniquement en ce qui a trait à l'assurance maladie complémentaire. Pour les autres types d'assurances, la principale ressource est la Corporation de services du Barreau, suivie par l'assurance privée.

TABLEAU 4.3.

Accès à la protection sociale par les avocats solos et les associés nominaux, et instance fournissant cette protection

Protection	Aucune		Conjoint		Privé		Barreau		Emploi	
	Solo	AN	Solo	AN	Solo	AN	Solo	AN	Solo	AN
Santé complémentaire	37,2	27,1	26,9	34,70	10,6	11,6	20,0	24,0	5,4	2,7
Frais généraux	63,8	48,7	0,6	0,45	19,2	21,6	16,1	27,9	0,4	1,4
Invalité de courte durée	54,4	34,2	0,5	0,50	20,3	27,9	21,6	36,0	3,3	1,4
Invalité de longue durée	51,1	30,2	0,5	0,50	21,5	30,6	24,0	37,4	3,0	1,4

Près de la moitié (47,4%) des avocats et avocates solos ont eu des enfants ou en ont adopté depuis qu'ils occupent ce statut. Parmi cette moitié de répondants, environ les deux tiers (64,1%) sont un peu ou pas du tout d'accord avec l'affirmation selon laquelle le fait de devenir parents les a amenés à refuser certains mandats. Près des trois quarts (72,1%) estiment au contraire que leur statut facilite la conciliation travail/famille. Un peu moins des deux tiers (63,8%) sont un peu ou pas du tout d'accord avec l'affirmation selon laquelle le travail empiéterait sur la vie familiale. Finalement, 85% sont un peu ou pas du tout d'accord avec l'affirmation selon laquelle leur travail aurait influencé leur décision d'avoir un ou plusieurs enfants. Si ces résultats ne semblent

19. Selon l'enquête réalisée par le CIRANO en 2008, « 13% des répondants ne bénéficient pas d'assurance médicale et plus de 30% n'ont pas de régime de retraite offert par l'employeur » (Montmarquette et Viennot-Briot, 2009, p. 73). Aussi, un peu moins de 20% n'ont pas de couverture d'invalidité à long terme.

pas indiquer l'existence d'un problème de conciliation travail/famille²⁰, c'est que, comme nous le verrons plus loin, le problème est ressenti par un des deux sexes et au sein d'une catégorie d'âge particulière.

La première source de revenu à l'âge de 65 ans sera l'épargne/placement pour 42,6% des avocats solos, alors que 28,6% citent le travail, 23,6% les régimes publics et 5,3% les revenus d'un régime d'entreprise. La deuxième source est celle des régimes publics pour plus de 40% des répondants.

La vaste majorité des répondants (91,9%) ont suivi de la formation professionnelle depuis leur admission au Barreau. Pour près des trois quarts, le Barreau du Québec est le premier dispensateur de formation, alors que les associations d'avocats jouent ce même rôle pour environ 15% d'entre eux. Dans 95% des cas, les avocats solos payent eux-mêmes pour la formation professionnelle.

6.5. Les répercussions

Près de la moitié (46,5%) des avocats solos ont pensé quitter la profession, d'abord et avant tout en raison de la difficulté de gagner sa vie dans cette profession (38,2%), à cause de la prise de retraite (19,2%) et pour des motifs autres (20,3%). Un peu plus du quart des répondants (26,1%) préféreraient être salariés et le motif cité par près de la moitié d'entre eux est le désir d'une stabilité/sécurité d'emploi.

En comptant sur leurs ressources de protection et sur leurs épargnes personnelles, les deux tiers environ des répondants pourraient vivre six mois ou plus sans travail.

7. LES VARIABLES EXPLICATIVES DE LA DIVERSITÉ

Dans cette section, nous allons au-delà des moyennes générales pour nous intéresser aux variables associées aux disparités de qualité d'emploi qui existent au sein du groupe des avocats solos. Les traitements bivariés

20. Cela semble également vrai pour l'ensemble de la profession : selon l'étude menée par le CIRANO, 78% des répondants se déclarent satisfaits ou très satisfaits par rapport au degré de conciliation travail et famille dans leur emploi actuel, alors qu'environ 8% mentionnent être insatisfaits ou très insatisfaits. Les auteurs notent peu de différences importantes dans les réponses entre les hommes et les femmes sur cette question (Montmarquette et Viennot-Briot, 2009, p. 69).

selon la méthode du chi-deux (résumés au tableau 4.4) et les analyses de régression (résumées au tableau 4.5) permettent d'identifier les variables explicatives de ces disparités.

7.1. Les variations dans l'autonomie professionnelle et le contrôle sur le travail

Si de manière générale, l'avocat établit son tarif, il existe de fortes variations qui dépendent en bonne partie du type de client principal.

Les avocats qui ont pour clients des particuliers ou de très petites entreprises sont plus fortement en contrôle du tarif que la moyenne, alors que ceux qui représentent des particuliers admissibles à l'aide juridique le sont beaucoup moins. Ceux qui travaillent pour des entreprises le sont autant que la moyenne, alors que ceux qui travaillent pour des ministères le sont moins.

Le contrôle sur le tarif est également associé aux autres variables relatives à la structuration du marché du travail. Ainsi, l'établissement du tarif par le client ou une autre instance est plus présent que la moyenne chez les avocats qui ont moins de cinq clients, chez ceux pour qui un client principal fournit la moitié ou plus du revenu ou dont le client s'engage à fournir du travail au-delà d'une prestation. Également le contrôle par le client ou une autre instance est surreprésenté dans les cas de faible et de forte récurrence des liens.

La capacité de l'avocat à établir son tarif varie considérablement selon le domaine du droit. Compte tenu de ce qui a été dit précédemment, il n'est pas étonnant de constater que le client ou une instance extérieure intervient plus que la moyenne dans les domaines du droit administratif (où les clients dominants sont les ministères), du droit criminel et pénal, de l'immigration et de la citoyenneté (associés à l'aide juridique, dont les tarifs sont fixés par l'État) ainsi que de la médiation familiale (où l'État établit également les tarifs). Inversement, les domaines où le client intervient moins que la moyenne sont ceux où la clientèle est composée d'individus et de petites entreprises. Le même phénomène explique que les généralistes soient plus nombreux que les spécialistes à déterminer leur tarif.

Ce contrôle varie aussi selon le lieu de pratique, les avocats qui exercent hors Québec se révélant moins en contrôle que la moyenne sur cet aspect, sans doute une conséquence du type de clients qu'ils desservent.

Les variables explicatives les plus importantes en régression ont été déterminées par la méthode algorithmique *stepwise*. La variable indépendante la plus significative pour expliquer les chances (*odd ratio*) que l'avocat détermine son tarif est le type de client principal. Cette probabilité est de 100% chez les répondants desservant des particuliers (mais avec un écart-type très grand), très élevée pour ceux qui travaillent pour des entreprises, qui se distinguent sous cet aspect des ministères ou organismes. Elle se révèle finalement très faible chez les répondants qui travaillent pour une clientèle d'aide juridique.

Une fois contrôlée la variable du type de client, l'engagement à fournir du travail dans la durée et la présence d'un client principal interviennent également, mais dans une moindre mesure, pour diminuer la probabilité que l'avocat détermine son tarif.

7.2. Les variations dans la rémunération

Comme nous l'avons vu précédemment, le taux horaire des avocats connaît une forte dispersion et cette variation importante est associée principalement à la nature du produit, à l'identité de la clientèle et à la période d'entrée de l'avocat sur le marché du travail, de même qu'aux variables du lieu social.

D'une part, les avocats qui réalisent une proportion importante de prestations standardisées, selon une logique apparentée à la production au volume, sont surreprésentés dans les bas taux horaires, alors qu'à l'inverse, ceux qui se concentrent sur des prestations complexes reçoivent plus que la moyenne des taux horaires élevés.

D'autre part, le tarif horaire varie selon le domaine du droit. À titre d'exemple, le droit de l'immigration et de la citoyenneté ainsi que la médiation familiale sont surreprésentés dans les tarifs horaires de 125 \$ et moins, alors que le droit commercial, le droit du travail et le droit

corporatif sont associés plus que la moyenne aux tarifs de 225 \$ et plus. Le droit civil général est surreprésenté dans les tarifs moyens (150-174 \$), alors que le droit de la famille est sous-représenté dans les tarifs élevés²¹.

Compte tenu du fait que certains types de produits sont associés à certains segments de clientèle, c'est sans surprise que l'on observera que la rémunération horaire est sensible à cette dernière variable. Les associations les plus significatives concernent les plus faibles tarifs horaires, surreprésentés chez les avocats de l'aide juridique, alors que les tarifs élevés sont touchés plus souvent que la moyenne par les avocats qui desservent des entreprises. Les particuliers et les très petites entreprises, de même que les ministères, sont également distribués.

Le taux horaire moyen est associé à d'autres variables relatives à la structuration du marché du travail, soit le nombre de clients et la proportion de liens récurrents. Dans ce dernier cas, la faible récurrence est surreprésentée dans les bas tarifs et la forte récurrence, dans les tarifs élevés.

La période d'entrée et les variables du « lieu social » expliquent aussi une part de la dispersion des taux horaires. Les avocats établis plus récemment, surtout entre 2003 et 2008, sont surreprésentés dans les bas tarifs (moins de 150 \$), alors que les plus anciens (avant 1977, et la période suivante) le sont dans les plus hauts tarifs. Les avocates sont surreprésentées dans les faibles taux horaires (moins de 175 \$) et sous-représentées dans les taux horaires de 300 \$ et plus²². Le taux horaire augmente de manière linéaire avec l'âge. Concernant la région, les associations les plus significatives révèlent que les répondants de la région de Québec sont surreprésentés dans les bas tarifs, alors que ceux de la grande région montréalaise sont plus nombreux que la moyenne à bénéficier de taux horaires élevés.

21. Une association similaire entre le domaine du droit et le tarif le plus couramment obtenu est aussi révélée dans l'enquête réalisée par le CIRANO (Montmarquette et Viennot-Briot, 2009, p. 61-62). Les auteurs font également remarquer que dans tous les champs de pratique à l'exception du droit de la famille, le taux horaire des hommes est supérieur à celui des femmes.

22. Le taux horaire moyen s'élève à 169,61 \$ chez les hommes et à 148,96 \$ chez les femmes (médiane : 162,50 \$ chez les hommes et 137,50 \$ chez les femmes).

Comme on pouvait s'y attendre, les variations du tarif horaire selon le type de clientèle, le nombre de clients, la présence d'un client principal, la proportion de liens récurrents, la proportion de dossiers complexes, le domaine du droit, le sexe, le groupe d'âge et la région se répercutent sur le revenu annuel total.

Finalement, de manière générale, ce sont les avocats les plus récemment établis, les plus jeunes et ceux desservant une clientèle de particuliers et d'aide juridique qui acceptent, plus que la moyenne, de diminuer leur taux horaire. À l'inverse, une clientèle composée d'entreprises ou de ministères, un petit nombre de clients, la présence d'un client principal, le fait d'être embauché en raison d'une expertise pointue, une forte proportion de liens récurrents et l'engagement du client à fournir du travail dans la durée ne conduisent pas à des baisses de tarifs.

La majorité des avocats, je pense, vont souvent couper leur temps pour le réduire parce que les services sont dispendieux ; si on établit une moyenne de tarif horaire à 150 \$, c'est pas tous les clients qui ont la capacité de payer ce montant-là ; donc on regarde le résultat obtenu, on regarde comment ça c'est passé et on est porté à couper nos honoraires pour rendre la facture plus adaptée aux besoins du client. [...] Moi je me considère comme chanceux, j'ai toujours eu comme clients des institutions où j'envoie ma facture et je suis payé. Je n'ai pas beaucoup de pertes (avocat 4, solo).

Ce n'était pas fréquent que je chargeais 120 \$; de fait c'était un standard, mais dans 80 % des cas, quand j'avais le client devant moi, je faisais des compromis parce que j'avais beaucoup de clients de la classe moyenne. Au bout du compte, j'arrivais peut-être à une moyenne de 80 \$ de l'heure. [...] J'ai fait des dossiers de CSST, d'assurance-chômage, des congédiements, vous comprendrez que lorsqu'un père de famille à 32 000 \$ par année vient de perdre sa job, qu'il est au chômage, 120 \$ de l'heure, ce n'est pas facile. Alors ce que je faisais fréquemment, c'étaient des forfaits (avocat 10, solo).

Dans les analyses de régression, les variables les plus significatives pour prédire le taux horaire sont d'abord et avant tout la période d'entrée dans la profession (associée à des tarifs élevés), suivie par la proportion de dossiers simples (associée à de plus faibles tarifs), la région (le tarif est plus élevé pour ceux, une minorité, qui travaillent à l'extérieur du Québec, suivi de près par la grande région de Montréal) et le type de client principal (les clients entreprises fournissant les taux horaires les plus élevés).

D'autres variables contribuent aussi à expliquer une très faible partie de la variance (tableau 4.5). Le pouvoir explicatif de ces variables réunies demeure toutefois relativement faible, de l'ordre de 36 % de la variance.

7.3. Les variations dans la protection contre le risque du sous-emploi

La plus ou moins grande incidence du sous-emploi est corrélée avec plusieurs variables relatives à la clientèle et, plus faiblement, avec quelques variables relatives à la nature du produit.

Les répondants qui affirment travailler plus que désiré se recrutent proportionnellement davantage chez ceux desservant une clientèle d'aide juridique et chez ceux possédant plus de 50 clients. Ceux qui, à l'inverse, souffrent de sous-emploi sont plus nombreux que la moyenne à avoir entre 5 et 20 clients, les modalités « Moins de 5 clients » et « Entre 20 et 50 clients » étant assez régulièrement réparties.

Les périodes creuses fréquentes ou occasionnelles sont sur-représentées chez les avocats qui travaillent pour des cabinets et sous-représentées chez ceux qui desservent des entreprises. Elles sont également proportionnellement plus présentes chez les avocats ayant moins de 20 clients. Par ailleurs, un fort pourcentage de liens récurrents est associé à des périodes creuses moins fréquentes et inversement.

Les avocats embauchés pour répondre à tous les besoins d'une entreprise sont moins nombreux, et ceux qui sont embauchés pour réduire les coûts plus nombreux, à déclarer des périodes creuses fréquentes, le motif de spécialité étant également réparti.

En ce qui concerne le domaine du droit, les associations les plus significatives révèlent que les avocats de droit criminel et pénal sont proportionnellement plus nombreux à travailler plus que souhaité ; ceux en médiation familiale (et dans une moindre mesure, en droit du travail) présentent les caractéristiques inverses. Les généralistes vivent davantage de périodes creuses que les spécialistes.

Dans les analyses de régression (tableau 4.5), les variables explicatives des chances (*odd ratio*) d'avoir des périodes creuses fréquentes ou occasionnelles sont premièrement et très fortement le nombre de clients et secondairement la proportion de liens récurrents ; dans les

TABLEAU 4.4.
Synthèse des traitements bivariés, avocats solos

	Fixation du tarif	Taux Horaire	Revenu annuel	Travail +, autant ou -	Périodes creuses	Assurance maladie complémentaire	Revenu principal à 65 ans	Formation payée	Parentalité et refus mandats	Travail et choix avoir enfants
Capital humain										
Diplôme en droit	-	-	0,0399	-	-	-	-	-	-	-
Diplôme hors droit	-	-	-	-	-	-	<0,0001	-	-	-
Période d'entrée	-	<0,0001	<0,0001	-	-	-	<0,0001	-	0,0008	0,0126
Structuration										
Type de clients	<0,0001	<0,0001	<0,0001	0,0030	0,0052	-	0,0014	-	-	-
Nombre de clients	0,0016	0,0055	0,0094	<0,0001	<0,0001	-	0,0001	0,0026	-	-
Client principal	0,0028	-	0,0021	-	-	-	0,0055	<0,0001	-	-
Type de flexibilité	-	-	-	-	0,0039	-	-	-	-	-
Réurrence des liens	0,0086	<0,0001	<0,0001	-	0,0288	-	0,0115	-	-	-
Engagement durée	<0,0001	-	-	-	-	-	0,0049	0,0110	-	-
Produit										
Spécialité	0,0017	-	-	-	0,0214	-	0,0117	-	<0,0001	-
Domaine du droit	<0,0001	0,0076	<0,0001	0,0014	-	0,0218	<0,0001	<0,0001	-	-
Prestations simples/complexes	-	<0,0001	0,0095	-	-	-	-	-	-	-
Lieu social										
Sexe	-	0,0374	0,0085	-	-	-	0,0006	-	<0,0001	0,0002
Âge	-	<0,0001	<0,0001	-	-	0,0028	0,0003	-	<0,0001	-
Région	<0,0001	0,0126	0,0076	-	-	-	0,0089	-	-	-
Conjoint	-	-	0,0307	-	-	<0,0001	0,0333	0,0217	-	-
Revenu du conjoint	0,0084	-	-	-	-	<0,0001	0,0003	-	0,0094	-

Lecture : La capacité de l'avocat solo à fixer son tarif est très fortement associée au type de client principal ($p < 0,0001$), mais elle n'est pas associée à l'âge (-).

deux cas, ces variables sont négativement associées à la probabilité d'avoir des périodes creuses fréquentes ou occasionnelles. Sur un mode beaucoup plus mineur, cette probabilité augmente avec la proportion de dossiers simples ; elle est plus élevée pour les hommes et moins élevée pour ceux qui travaillent pour des entreprises ou des ministères.

7.4. Les variations dans la protection contre les risques sociaux et professionnels

Nous passons en revue, tour à tour, les variables associées aux disparités relatives à l'existence d'une protection santé/invalidité, aux effets de la parentalité, aux sources de revenu à l'âge de 65 ans ainsi qu'à l'instance qui assume le coût de la formation professionnelle.

7.4.1. RISQUE MALADIE/INVALIDITÉ

La couverture par une assurance maladie complémentaire est principalement redevable à la présence d'un conjoint, ainsi qu'au fait de pouvoir compter sur le revenu de celui-ci. Le domaine du droit joue également un rôle : les associations les plus significatives précisent que les avocats pratiquant en droit criminel et pénal, de même qu'en immigration et citoyenneté (donc à l'aide juridique) sont plus nombreux à ne pas y avoir accès.

Par contre, la situation familiale n'est pas associée au fait de posséder les autres types d'assurances ciblées dans le cadre du sondage (assurances frais généraux, assurances invalidité de courte et longue durée). La couverture par ces autres types d'assurances est plus répandue chez les avocats établis entre 1978 et 2002, chez ceux qui desservent un plus grand nombre de clients et elle a tendance à augmenter avec le revenu annuel total. Elle est au contraire proportionnellement moins présente chez les répondants qui tirent la moitié ou plus de leur revenu d'un client principal.

Finalement, les avocats de 65 ans et plus sont plus nombreux à ne pas être couverts par ces divers types d'assurances ; la tendance inverse est présente chez les moins de 35 ans pour l'assurance maladie complémentaire, et chez les 45-54 ans pour les assurances invalidité et de frais généraux.

Dans les analyses de régression, les variables les plus importantes pour expliquer les chances qu'un répondant soit doté d'une couverture santé/invalidité sont, dans l'ordre : la période d'entrée (cette probabilité est plus élevée chez les avocats solos admis au Barreau entre 1978-1987 et entre 1998-2002) et le domaine principal du droit (dont nous avons vu que certains procuraient une rémunération plus ou moins élevée). Le fait de ne pas dépendre d'un client principal, d'être un spécialiste, de bénéficier d'un engagement dans la durée, d'avoir des clients entreprises et cabinets/autres joue aussi un rôle mineur, associé à une plus forte probabilité de couverture, ainsi que le fait de travailler hors Québec, associé à une plus faible probabilité de couverture. Combinées, ces variables ont un pouvoir explicatif faible ($c = 0,684$).

7.4.2. RISQUE MATERNITÉ ET CONCILIATION TRAVAIL/FAMILLE

Si les résultats généraux pouvaient faire croire à une faible incidence de problèmes relatifs à la conciliation entre travail et vie familiale, les croisements selon le sexe, l'âge et la période d'entrée racontent une autre histoire.

Les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à être d'accord avec les énoncés selon lesquels le fait d'être devenue parent les a amenées à refuser certains mandats et que le travail a influencé leur décision d'avoir ou non un ou plusieurs enfants.

Si les avocats de moins de 35 ans sont plus nombreux à ne pas être parents, le degré d'accord avec l'énoncé concernant le refus de mandats est surreprésenté chez les parents de moins de 45 ans et de manière générale, il a tendance à décroître avec l'âge. Les généralistes (catégorie dans laquelle les femmes sont fortement sous-représentées) sont proportionnellement moins nombreux à se dire d'accord avec ce même énoncé.

Dans les analyses de régression, les variables associées à la probabilité d'avoir refusé des mandats en raison de la parentalité sont d'abord l'âge (cette probabilité décroît avec l'âge) et, dans une moindre mesure, le genre et la spécialité (cette probabilité est plus élevée chez les femmes et chez les spécialistes). La seule variable associée à la probabilité que le travail ait influencé le choix d'avoir ou non un ou plusieurs enfants est le genre (probabilité plus élevée chez les femmes).

7.4.3. RISQUE VIEILLISSEMENT

La source principale de revenus à l'âge de 65 ans est associée à un nombre impressionnant de variables, au premier chef le taux horaire et le revenu annuel, mais également la période d'entrée, le diplôme hors droit, le type et le nombre de clients, le domaine du droit, ainsi que toutes les variables du lieu social.

On observe d'abord une forte association statistique entre les revenus principaux escomptés et le revenu annuel, ainsi qu'avec le taux horaire. Les avocats qui touchent les plus faibles taux horaires sont plus nombreux à déclarer que leur revenu principal à 65 ans sera constitué de sources publiques, ce qui est un indice de vulnérabilité. Élément à première vue surprenant : les répondants qui déclarent les meilleurs tarifs sont aussi les plus nombreux à dire que les revenus de travail seront leur première source de revenu. En d'autres termes, pour un avocat, le fait de travailler jusqu'à un âge avancé n'est pas nécessairement un effet de l'insécurité économique causée par l'absence de revenus de remplacement ; il peut aussi témoigner d'une abondance de mandats intéressants et rémunérateurs²³ ou à tout le moins, découler de la combinaison de ces deux motifs.

On peut travailler très longtemps comme avocate. Envisagez-vous de travailler longtemps ?

Il va falloir.

À défaut de fonds de retraite ou par intérêt dans la profession ?

Un petit peu des deux. Je n'ai pas de plan de retraite. C'est une chose, mais j'aime ce que je fais. Sur quelles bases je ferai ce métier à 70 ans, je ne le sais pas, mais c'est certain que cette formation va m'aider à continuer d'être active. Avoir un travail rémunérateur c'est intéressant. Ce n'est pas un objectif que d'arrêter de travailler à 55 ans. Ce serait trop rapide. Je n'ai pas prévu d'arrêter à 60 ans ou à 65 ans, mais probablement qu'il faudra que je prenne en considération mes capacités et mes énergies (avocate 7, associée nominale).

De manière générale, le recours prioritaire à l'une ou l'autre source de revenu peut être expliqué par des variables associées avec le revenu ou avec la trajectoire antérieure.

23. C'est pour cette raison que nous avons mené des analyses de régression séparées pour identifier les variables prédictives du recours prioritaire aux sources publiques d'une part et aux revenus de travail d'autre part.

Ainsi, le recours prioritaire aux sources publiques est plus présent que la moyenne chez les femmes, les répondants qui n'ont pas de conjoint, les avocats établis hors de la grande région de Montréal et de Québec, les avocats qui desservent une clientèle d'aide juridique, ceux qui ont les plus faibles proportions de liens récurrents avec la clientèle et les répondants qui pratiquent surtout en droit civil général et en droit de la famille.

Le recours prioritaire aux revenus d'épargne/placement est sur-représenté dans la tranche d'âge des 45 à 54 ans, chez les avocats entrés dans la profession entre 1978 et 1987, ceux qui travaillent pour des entreprises, ceux qui déclarent une forte proportion de liens récurrents avec la clientèle, les avocats qui pratiquent dans les domaines résiduels, de droit immobilier et de médiation familiale, ainsi qu'en droit du travail.

La modalité minoritaire des régimes d'entreprise est surtout présente chez les avocats âgés de 65 ans et plus (de même que ceux établis avant 1977), ceux qui travaillent pour des ministères et pour des cabinets ou autres, les avocats qui pratiquent dans la région de Québec, les répondants qui desservent moins de cinq clients, ceux qui tirent la moitié ou plus de leur revenu d'un client principal, les titulaires d'un diplôme de 2^e ou 3^e cycle dans un autre domaine que le droit, les avocats des domaines résiduels, de droit immobilier et de médiation familiale.

Le fait de compter avant tout sur les revenus de travail est sur-représenté chez les hommes, les avocats âgés de 65 ans et plus (et ceux établis avant 1977), ceux qui ont un conjoint, mais ne peuvent compter sur son revenu, les répondants qui bénéficient d'un engagement dans la durée, les généralistes et ceux qui pratiquent principalement dans les domaines de l'immigration et de la citoyenneté et, dans une moindre mesure, du droit commercial.

Dans les analyses de régression, les variables associées à la probabilité de compter d'abord sur des sources publiques sont, de manière principale, le taux horaire, et secondairement le domaine du droit et le fait qu'un ou plusieurs clients se sont engagés à fournir du travail dans la durée. La probabilité de compter d'abord sur des sources publiques est négativement associée au tarif horaire ; elle est plus élevée dans certains domaines (médiation familiale, puis droit civil général, droit de la famille, immigration et citoyenneté) et pour ceux qui ne bénéficient pas d'un engagement du client à fournir du travail au-delà d'une prestation.

Par ailleurs, les variables associées aux chances qu'un répondant compte d'abord sur des revenus de travail à l'âge de 65 ans sont de manière principale la situation familiale, puis le genre et la période d'entrée. Cette probabilité est de beaucoup supérieure chez ceux qui ont un conjoint, mais ne peuvent compter sur son revenu ; elle est plus élevée chez les hommes et plus faible chez les avocats entrés dans la profession entre 1978 et 1987. L'engagement dans la durée, l'avancée en âge et le fait d'être un généraliste jouent aussi un rôle mineur, associé à une probabilité plus élevée de compter d'abord sur des sources de travail.

7.4.4. RISQUES PROFESSIONNELS

La vaste majorité des avocats sondés ont suivi une formation professionnelle depuis leur admission au Barreau ; toutefois, ce phénomène est moins présent chez les avocats desservant moins de cinq clients, ceux qui se sont établis plus récemment et les avocats de moins de 35 ans.

Pour une faible proportion de répondants, un client ou une autre instance assume le coût de la formation professionnelle. Ces répondants se recrutent plus que la moyenne chez les avocats ayant moins de cinq clients, ceux pour qui un client principal procure la moitié ou plus du revenu ou s'est engagé à commander du travail dans la durée, et finalement pour les avocats qui pratiquent en droit commercial, corporatif et administratif. À l'inverse, le client ne paye presque jamais pour la formation des avocats en droit civil général et en droit de la famille.

7.5. Les variations dans les répercussions

De multiples variables sont aussi associées aux répercussions, dont plusieurs relatives au lieu social, au sous-emploi et au niveau de revenus. On observe en effet que certains répondants cumulent les mauvaises conditions que constituent les faibles rémunérations et le sous-emploi²⁴, des variables qui sont à leur tour associées aux retombées négatives que sont le désir de quitter la profession, la préférence pour le salariat et l'incapacité à vivre hors travail.

24. Ainsi, les avocats qui travaillent moins que souhaité sont aussi surreprésentés dans les bas tarifs. L'association statistique entre le tarif horaire et la fréquence des périodes creuses n'est pas significative, mais de justesse. Par contre, et sans surprise, la fréquence des périodes creuses se répercute dans le revenu total.

TABLEAU 4.5.

Variables expliquant la diversité des conditions de travail des avocats solos (analyses de régression)

Dimension de la qualité des emplois	Variables contribuant à expliquer la variance
Contrôle sur le tarif (c = 93,4%)	<ul style="list-style-type: none"> • Type de clients principal (89,1%) • Engagement à fournir du travail dans la durée (3,9%) • Présence d'un client principal (0,4%)
Rémunération (c = 36%)	<ul style="list-style-type: none"> • Période d'entrée dans la profession (16,9%) • Proportion de dossiers simples (5,3%) • Région (3,7%) • Type de clients principal (4,3%) • Proportion de liens récurrents (1,3%) • Présence d'un client principal (1,7%) • Plus haut diplôme en droit (1,1%) • Plus haut diplôme hors droit (1,1%) • Engagement à fournir du travail dans la durée (0,6%)
Protection contre le sous-emploi (c = 73,8%)	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de clients (65%) • Proportion de liens récurrents (5,4%) • Proportion de dossiers simples (2,1%) • Sexe (0,5%) • Type de clients principal (0,8%)
Protection contre les risques sociaux Protection santé/invalidité (c = 68,4%)	<ul style="list-style-type: none"> • Période d'entrée dans la profession (59,9%) • Domaine principal du droit (4,7%) • Présence d'un client principal (1,8%) • Généraliste ou spécialiste (0,6%) • Engagement à fournir du travail dans la durée (0,2%) • Type de clients principal (0,4%) • Région (0,8%)
Protection contre les risques sociaux Probabilité de devoir compter sur les revenus de retraite publics comme première source à 65 ans (c = 72,1%)	<ul style="list-style-type: none"> • Tarif horaire (64,2%) • Domaine principal du droit (6,6%) • Engagement dans la durée (1,3%)
Protection contre les risques sociaux Probabilité de devoir compter sur les revenus de travail comme première source à 65 ans (c = 75,7%)	<ul style="list-style-type: none"> • Conjoint et capacité de compter sur le revenu de celui-ci (62,8%) • Sexe (5,5%) • Période d'entrée dans la profession (3,3%) • Engagement à fournir du travail dans la durée (1,8%) • Âge (1,6%) • Généraliste ou spécialiste (0,7%)
Protection contre les risques sociaux (avoir refusé des mandats parce que parent) (c = 76,7%)	<ul style="list-style-type: none"> • Âge (69,2%) • Sexe (6,2%) • Généraliste ou spécialiste (1,3%)
Protection contre les risques sociaux (influencé la décision d'avoir ou non un ou plusieurs enfants) (c = 68,8%)	<ul style="list-style-type: none"> • Sexe (68,8%)
Répercussions (c = 66,9%)	<ul style="list-style-type: none"> • Période d'entrée dans la profession (64,9%) • Généraliste ou spécialiste (2,0%)

Ainsi, la fréquence des périodes creuses, les faibles liens récurrents, la proportion de dossiers standardisés et le groupe d'âge²⁵ sont associés au désir de quitter la profession.

La préférence pour le salariat est surreprésentée chez les avocats de l'aide juridique, chez les répondants qui touchent de faibles taux horaires et de bas revenus et chez ceux qui ont une faible proportion de liens récurrents avec la clientèle. Elle est plus marquée chez les avocats établis dans la période 2003-2008 et chez ceux qui exercent de manière principale en médiation familiale et en droit administratif. À l'inverse, elle est très peu présente chez les avocats qui pratiquent en droit commercial et pour une clientèle d'entreprises.

Finalement, la capacité de vivre six mois ou plus hors travail est associée au taux horaire, à la fréquence des périodes creuses, à la proportion de liens récurrents, à la période d'entrée (cette capacité s'avère particulièrement faible chez les nouveaux entrés depuis 2003 et augmente par la suite), au groupe d'âge (selon la même tendance), à la spécialité (au détriment des généralistes), au genre (au désavantage des femmes) et finalement à la présence du conjoint et à la possibilité de compter sur le revenu de celui-ci (qui accroît la capacité de vivre hors travail).

Dans les analyses de régression, les variables associées à la probabilité de pouvoir vivre plus de six mois sans travail sont la période d'entrée (probabilité plus grande à mesure qu'on recule dans le temps) et le fait d'être généraliste ou spécialiste (probabilité plus grande chez les spécialistes).

8. L'ANALYSE

Dans cette section, nous examinerons l'influence sur la qualité des emplois des diverses dimensions du modèle d'analyse. Comme nous le verrons, la diversité des niveaux de qualité d'emploi des avocats solos est attribuable à plusieurs variables associées entre elles, notamment le type de clientèle et les caractéristiques du produit, qui se retrouvent concentrés dans certaines modalités du lieu social, notamment le genre et l'âge. La période d'entrée joue aussi un rôle déterminant.

25. Étrangement, ce désir est moins présent chez les 65 ans et plus.

8.1. L'influence des variables relatives à la structuration du marché du travail

Les variables relatives à la structuration du marché du travail sont très fortement associées au contrôle sur le travail, plus précisément en ce qui concerne l'établissement des tarifs.

Les avocats qui desservent des particuliers ou de très petites entreprises ont toute la marge de manœuvre voulue pour établir leur taux horaire. Ce contrôle est à peine moins présent chez ceux qui ont pour clients des entreprises (ainsi que les caractéristiques qui lui sont associées, comme la présence d'un client principal ou d'un client qui fournit du travail au-delà d'une prestation) et il diminue chez ceux qui travaillent pour des ministères. Quant aux avocats de l'aide juridique, rémunérés selon un tarif forfaitaire prédéterminé en fonction de critères (complexité, durée moyenne du mandat, etc.) négociés entre le gouvernement et le Barreau du Québec, ils ont très peu de contrôle à ce chapitre.

La capacité d'établir le tarif a un revers puisque sa diminution est davantage pratiquée par les avocats qui desservent des individus, alors qu'elle se révèle très peu présente chez les avocats qui travaillent pour des entreprises.

Le taux horaire et le revenu total sont aussi associés au caractère plus ou moins rémunérateur de la clientèle. Les tarifs horaires élevés sont plus répandus qu'en moyenne chez les avocats qui travaillent pour des entreprises et ceux qui ont une forte proportion de liens récurrents. Les particuliers et les très petites entreprises, de même que les ministères, sont également distribués. À l'autre extrémité du continuum, les faibles taux horaires applicables aux avocats de l'aide juridique se répercutent dans leur revenu annuel inférieur, car, même si certaines prestations sont standardisables, il y a des limites à « faire du volume », comme l'explique ce répondant :

C'est un tarif qui force à faire du volume. Il y a dix ans, par exemple, on faisait 165 \$ pour un dossier de consentement, aujourd'hui, pour un consentement, c'est 185 \$, pas une grande augmentation. [...] Ça prend du volume pour faire rouler un bureau, arriver à se faire un salaire décent après avoir payé tous les frais plus les assurances, la cotisation au Barreau, etc. [...] Mais à un certain moment donné il y a une limite au volume. C'est sûr que si tu fais la job tout croche tu peux prendre 100 dossiers, mais si on met 10 heures, 20 heures, 30 heures dans un dossier, dans une année on ne peut pas en faire beaucoup (avocat 11, solo).

À leur tour, la composition de la clientèle et le niveau de revenu produiront certains effets sur le niveau de la protection sociale, notamment sur la source principale de revenus à l'âge de 65 ans, sur la couverture par une assurance de frais généraux ou invalidité, ainsi que sur l'intervention du client dans le paiement de la formation professionnelle.

La protection contre le sous-emploi découle finalement de deux variables relatives à la clientèle : d'abord le nombre de clients et ensuite la proportion de liens récurrents avec ces mêmes clients. Contrairement aux résultats des enquêtes sur les traducteurs et les journalistes, il apparaît donc que la récurrence des liens n'est pas ici la stratégie universelle de protection contre le sous-emploi et qu'elle coexiste avec la stratégie traditionnelle de recrutement par les réseaux. Ces résultats sont conformes aux travaux de Karpik, pour qui les stratégies des avocats pour capter une clientèle varient selon que ce sont des «joueurs occasionnels» (le plus souvent des individus) ou des «joueurs réguliers» (le plus souvent des entreprises).

8.2. L'influence des variables relatives à la nature du produit

Les variables relatives au type de produit (qui, comme on l'a vu, sont associées avec les variables de structuration du marché du travail) sont également très fortement associées au contrôle sur l'établissement des tarifs et elles sont déterminantes des niveaux de rémunération et du revenu annuel total. Elles présentent aussi quelques associations avec l'accès à une assurance invalidité (traitements non montrés) et avec les sources de revenus de retraite.

En matière de rémunération, les résultats du sondage tendent à soutenir les données issues des enquêtes québécoises et canadiennes (Barreau du Québec, 1996 ; Association du Barreau canadien, 2005), de même que la littérature scientifique. Les avocats qui pratiquent dans les nouveaux domaines du droit et dont l'essentiel du travail est constitué de prestations complexes se retrouvent dans une logique de qualité, génératrice de revenus élevés. À l'opposé, les avocats les plus vulnérables subissent les contrecoups de l'évolution des technologies et de la standardisation des pratiques qui contribuent à réduire leurs tarifs horaires, dont le faible niveau n'est pas toujours compensé par le fort volume de prestations puisque la rigueur et l'intégrité professionnelle posent des limites à la logique de production au volume.

Finalement, de manière générale, le type de produit n'est pas associé aux variables du sous-emploi. Il faut en conclure que des clientèles existent pour les différents types de produits juridiques, certains répondants des segments les moins bien rémunérés, comme ceux de l'aide juridique, étant aussi les plus nombreux à déclarer travailler davantage que souhaité. À titre d'exception, les avocats pratiquant en médiation familiale (et dans une moindre mesure, en droit du travail) sont plus nombreux à déclarer travailler moins que souhaité et les généralistes vivent davantage de périodes creuses que les spécialistes.

8.3. L'influence des variables relatives au capital humain

Parmi les variables relatives au capital humain, c'est surtout la période d'entrée qui produit les associations les plus significatives. Les avocats établis depuis 2003, qui sont aussi les plus jeunes, sont surreprésentés dans les faibles niveaux de rémunération et la longévité est associée à de meilleurs taux horaires et à un revenu annuel plus élevé²⁶, ce qui semble confirmer les résultats de l'enquête socioéconomique réalisée par Montmarquette et Viennot-Briot (sur l'ensemble de la profession, en 2008), voulant que les revenus augmentent avec l'expérience, sauf chez les salariés où ils plafonnent vers 30 ans.

La période d'entrée est en outre associée au fait de posséder certains types de protection en matière de santé/invalidité, aux sources principales de revenus de retraite (les revenus de travail) et au fait d'avoir suivi de la formation professionnelle (les plus récents et les plus anciens en suivent moins). Sans surprise, elle aura certaines répercussions : par exemple, la préférence pour le salariat est surreprésentée chez les avocats établis plus récemment, mais aussi chez les avocats de l'aide juridique, qui sont nombreux dans cette cohorte.

Pour leur part, le niveau de diplôme dans et hors droit n'est guère associé à la rémunération²⁷, au contrôle sur le travail ou à la protection contre les risques, sauf pour une association entre le plus haut diplôme en droit et le revenu annuel, qui peut être expliquée par le fait que les clients entreprises embauchent plus que la moyenne des avocats

26. La période d'entrée est en régression la variable la plus significative pour expliquer le taux horaire.

27. De manière générale, il n'y a pas de lien entre le plus haut diplôme en droit et hors droit et le taux horaire, non plus qu'avec le revenu annuel dans le cas du diplôme hors droit.

titulaires d'un diplôme de deuxième ou troisième cycle, et une association entre le fait de posséder un diplôme universitaire dans un autre domaine, associé à des revenus d'un régime de retraite d'entreprise.

8.4. L'influence des variables relatives au lieu social

Les variables du lieu social sont de manière générale associées au niveau de la rémunération (taux horaire et surtout revenu annuel total), mais peu ou pas du tout au contrôle sur le travail et au sous-emploi.

De nombreuses études (Kay, 2002, 2005 ; Marcon, 1999 ; Montmarquette et Viennot-Briot, 2009) l'ont démontré : la rémunération des avocats est radicalement influencée par la variable du genre, et cela, peu importe le statut. Une des clés de compréhension de ce phénomène réside dans le fait que les produits sont « genrés ». Un sondage effectué en 1999 auprès des membres du Barreau du Québec par la sociologue Fiona M. Kay révélait que les femmes travaillaient davantage que les hommes en droit de la famille et, dans une moindre mesure, en relations de travail, le rapport étant inversé en droit corporatif et commercial.

Dans nos propres résultats, genre et domaine du droit sont très fortement associés : environ 40 % des répondantes sont concentrées en droit de la famille, alors que les hommes dominent surtout le droit civil général et le droit commercial. En outre, l'association entre genre et type de clients est faible, mais significative, révélant une surreprésentation des femmes auprès de la clientèle moins fortunée de l'aide juridique et leur sous-représentation dans la clientèle rémunératrice composée d'entreprises²⁸.

Si les résultats de nos régressions logistiques ne font pas ressortir explicitement la variable du genre, c'est qu'elle est incluse, en quelque sorte, dans les variables relatives au produit²⁹ et à la période d'entrée.

28. Hommes et femmes sont équitablement répartis auprès des particuliers et dans les ministères. Les deux sexes sont à peu près équitablement représentés dans les domaines résiduels, immigration, corporatif, criminel et pénal, travail, immobilier et médiation familiale.

29. On peut toutefois supposer que l'influence du type de produit n'explique pas toute la réalité, car, même en contrôlant l'effet de plusieurs caractéristiques (scolarité, expérience, nombre d'heures travaillées, domaine de pratique), les études portant sur l'ensemble de la profession concluent que le revenu des femmes demeure inférieur à celui des hommes dans des proportions variant de 25 à 30 %.

Les femmes, qui représentent 57,1% des avocats possédant 10 ans ou moins de pratique, sont également surreprésentées dans les cohortes plus récentes et plus jeunes, qui sont associées à des taux horaires et à des revenus moins élevés. Par ailleurs, ce sont essentiellement les femmes (et les générations plus jeunes, plus féminisées), qui vivent de manière plus importante les difficultés de concilier travail et vie familiale.

Les résultats de notre sondage révèlent enfin de fortes associations entre le groupe d'âge et l'accès à des assurances maladie/invalidité et une association plus faible entre la présence de conjoint et la présence d'une assurance maladie complémentaire. Les effets de la parentalité sur la vie professionnelle sont pour ainsi dire absents chez les plus de 45 ans. Genre, âge, présence de conjoint et région présentent des associations significatives avec la source principale de revenu de retraite et, pour les trois premières, avec la capacité de vivre hors travail. Ainsi, chez les avocats comme chez les traducteurs, la protection contre les risques est largement tributaire d'une part du niveau de revenu et d'autre part de la présence d'un conjoint.

J'ai des assurances depuis 1988. Ma conjointe a une assurance du gouvernement fédéral à laquelle j'aurais droit. Je pense que je serai capable de prendre ma retraite à 55, 60 ans (avocat 5, solo).

8.5. Les profils d'avocats, la période d'entrée et le lieu social

Nos résultats permettent d'identifier trois profils d'avocats solos selon leur type de clientèle, étroitement associé aux caractéristiques des produits et à divers éléments de la qualité des conditions de travail.

Le profil de l'avocat classique, qui dessert surtout des individus et de très petites entreprises, demeure majoritaire (58%). C'est un généraliste, qui pratique dans plusieurs domaines du droit ; toutefois, les avocats de ce profil se répartissent à parts égales entre prestations simples et prestations complexes. Il établit son tarif (mais il est plus susceptible que les autres de le diminuer). Il est présent dans toutes les tranches de revenus, avec une concentration dans la fourchette 125-225 \$.

Le profil de l'aide juridique (12%) regroupe des avocats spécialisés dans certains domaines de pratique (droit criminel et pénal, immigration et citoyenneté, famille), avec une forte proportion de dossiers simples, souvent peu payants. L'avocat de l'aide juridique détient un faible contrôle sur le tarif (établi par une instance extérieure), par ailleurs

faible et qu'il est de surcroît susceptible de diminuer. Il travaille beaucoup (ne connaît pas de périodes creuses). Il possède un grand nombre de clients avec lesquels il entretient peu de liens récurrents.

Le dernier profil, qui regroupe quelque 30 % des effectifs, est composé d'avocats desservant surtout des entreprises, des cabinets ou des ministères. Ils pratiquent souvent dans des domaines rémunérateurs : droit commercial, droit corporatif, droit du travail, domaines résiduels. La proportion de dossiers simples est faible pour les clients entreprises et cabinets, mais également répartie pour la clientèle des ministères. Les très petites entreprises ont recours à leurs services surtout pour répondre à l'ensemble de leurs besoins, les ministères et dans une moindre mesure, les moyennes et grandes entreprises, surtout pour avoir accès à une spécialité absente à l'interne. Ces avocats ont un petit nombre de clients récurrents : la présence d'un client principal, ainsi que l'engagement du client à fournir du travail au-delà d'une prestation, existent dans ce profil, mais rarement dans les autres. S'ils sont parfois associés à une plus forte présence du client dans la fixation des tarifs, une clientèle composée d'entreprises ou de ministères, un petit nombre de clients, la présence d'un client principal, le fait d'être embauché en raison d'une expertise pointue, une forte proportion de liens récurrents et l'engagement dans la durée ne conduisent pas ici³⁰ à des baisses de tarifs³¹. Au contraire, ces situations sont plus que la moyenne associées à des revenus élevés, ainsi qu'à la contribution du client au coût de la formation professionnelle.

Le développement de ces différents types de clientèles repose sur deux stratégies distinctes : la construction de réseaux dans le cas des individus et la fidélisation/récurrance des liens pour les entreprises.

Or, ces profils plus ou moins favorables sont concentrés dans des segments particuliers de main-d'œuvre et ils sont inégalement distribués selon la période d'entrée. Ainsi, la clientèle de l'aide juridique est surreprésentée chez les avocats établis depuis 2003, cette cohorte étant également absente des ministères. Les avocats établis entre 1978 et 1987

30. Contrairement à ce qui se passe chez les traducteurs, la présence d'un client principal n'est pas ici associée à une rémunération inférieure.

31. Une petite différence existe à ce chapitre entre les entreprises et les ministères : le fait de travailler pour une entreprise affecte peu la capacité de l'avocat à établir son tarif, alors que les ministères et organismes sont associés à un moindre contrôle de l'avocat sur l'établissement du tarif. Par ailleurs, les tarifs horaires élevés sont surreprésentés dans les entreprises, alors que ceux des ministères sont également distribués.

sont pour leur part légèrement surreprésentés dans la clientèle d'entreprises. Les nouveaux venus sont plus présents que la moyenne en droit criminel et pénal, ainsi qu'en immobilier, mais ils sont très peu présents dans les domaines lucratifs du droit commercial et du droit corporatif.

Dans leur cas, une partie au moins de leurs faibles tarifs peut s'expliquer par la nature de leur clientèle, les domaines du droit où ils sont plus présents, et le caractère plus ou moins complexe des prestations qu'ils réalisent : les prestations simples, surreprésentées chez les avocats de l'aide juridique, sont associées à de faibles taux horaires et en dépit de leur caractère en partie standardisé, elles ne se traduisent pas nécessairement par un volume suffisant pour générer un revenu annuel très élevé. Par contre, pour les avocats du profil classique, qui desservent des particuliers et de très petites entreprises, la variable traditionnelle de l'expérience, qui a une influence non seulement sur la maîtrise de la profession, mais également sur la taille des réseaux et l'importance de la réputation qui y circule, expliquerait en bonne partie l'augmentation des taux horaires et du revenu annuel.

CONCLUSION

De manière générale, la qualité d'emploi des avocats solos est élevée si on la compare à celle des deux autres groupes étudiés, mais elle demeure inférieure à celle de la moyenne des avocats autonomes de pratique privée, notamment au chapitre de la rémunération et de la protection contre les risques. Sauf pour l'assurance maladie complémentaire, entre la moitié et les deux tiers des solos n'ont accès à aucune protection en cas de maladie ou d'invalidité. Cette position relativement moins favorable au sein de la profession avocate peut s'expliquer en partie par le fait que la clientèle d'entreprises, associée aux nouveaux domaines du droit et aux prestations complexes, échappe encore largement aux avocats solos et à ceux qui travaillent dans les petits cabinets.

De manière générale, l'autonomie professionnelle de l'avocat solo est importante et c'est d'ailleurs, en entrevue, l'un des principaux avantages que les répondants solos trouvent à leur situation, sur une base comparative avec le statut de salarié ou même d'associé, qui n'a pas toujours le choix de ses mandats. Une majorité d'avocats établissent en général leur tarif, sauf pour ceux qui pratiquent à l'aide juridique, ou

moins dans des ministères. Il y a un revers à cette médaille, et c'est la pension à diminuer le tarif, présente surtout chez les jeunes avocats et chez ceux qui desservent une clientèle individuelle peu fortunée.

La faible incidence du sous-emploi et surtout le niveau généralement élevé de la rémunération connaissent toutefois de très grandes disparités. Nos résultats et ceux des différentes enquêtes portant sur l'ensemble de la profession pointent tous dans la même direction : le droit n'est pas rentable pour tous.

Cette segmentation s'explique en bonne partie par les types de clientèles des avocats et la nature des produits qu'elles commandent. Certains types de produits, plus simples ou plus complexes³², sont commandés par divers types de clients, pour des motifs différents. À une extrémité du continuum, la clientèle d'entreprise achète des produits complexes et embauche pour un motif de spécialité ; à l'autre extrémité, l'avocat de l'aide juridique réalise une forte proportion de dossiers simples, rémunérés selon une logique de production au volume. Ces différents profils couplant client, produit et type de compétences sont associés à des qualités d'emploi distinctes. Ici, la dimension du lieu social (genre, âge, région) est très importante, mais elle est corrélée avec la spécialité et le domaine du droit, ainsi qu'avec le type de client, les nouvelles recrues (comprenant une proportion élevée de femmes) se retrouvant de manière disproportionnée dans le profil le moins favorable.

Toutefois, et contrairement à la tendance qui se dessine dans le cas des traducteurs, l'évolution du marché du travail des avocats ne laisse pas nécessairement anticiper une croissance des clientèles moins favorables. Les tendances lourdes évoquées par Karpik (1995) et Susskind (2000, 2010) iraient dans le sens d'une part accrue de prestations simples et standardisées, faciles à sous-traiter et soumises à la concurrence de professionnels non-avocats et des clients eux-mêmes. La planche de salut des avocats solos résiderait donc dans le fait d'occuper une niche spécialisée (soit en termes de domaine du droit, soit en termes de clientèle) ou d'avoir une réputation solidement établie. Les pressions institutionnelles,

32. À titre d'exemple, les associations les plus significatives révèlent que les praticiens du droit de la famille et du droit immobilier sont plus nombreux à déclarer une forte proportion de prestations simples ; le contraire est vrai en droit du travail. Les praticiens du droit administratif et du droit du travail sont proportionnellement plus nombreux à déclarer une forte proportion de prestations complexes.

du Barreau notamment, vont dans le sens de renforcer la présence des avocats dans les marchés lucratifs de la clientèle d'entreprises, ainsi que la spécialisation (Barreau du Québec, 2011).

Les avocats spécialisés qui sauront identifier et servir les besoins non satisfaits des clientèles pourront générer des revenus substantiels, et ce auprès des clients d'affaires ou des individus. Ce dernier segment est *a priori* moins lucratif à cause de la capacité de payer des individus et du fait que les produits de commodités auront une grande importance. Cela laisse présager que la question de l'accès à la justice aura été résolue, mais en partie seulement (Barreau du Québec, 2011, p. 107).

UNE PERSPECTIVE COMPARÉE SUR LA QUALITÉ DES EMPLOIS

Analyse et retour sur le modèle

Conformément à l'hypothèse générale formulée au début de cet ouvrage, la qualité d'emploi des travailleurs indépendants qualifiés n'apparaît pas uniformément enviable. Elle connaît, d'une part, d'importantes disparités entre les groupes étudiés, se révélant globalement plus favorable chez les avocats et plus limitée chez les journalistes. Au sein de chacun des groupes, des segmentations selon le type de clients, la nature du produit, la période d'entrée et parfois le genre et l'âge distinguent les professionnels mieux nantis des professionnels en situation précaire. Finalement, la qualité d'emploi varie selon les dimensions étudiées, se révélant généralement plus présente au chapitre de l'autonomie et de la rémunération qu'à celui de la protection sociale.

Ce cinquième et dernier chapitre propose un cadre d'explication de ces disparités. Il soumet que la diversité interprofessionnelle de la qualité d'emploi des indépendants qualifiés est d'abord tributaire de l'économie politique de leurs marchés du travail, structurée à une époque donnée, par des acteurs particuliers, autour d'un rapport social de travail dominant, lui-même régulé par des institutions spécifiques. À l'intérieur de ce cadre général propre à leur secteur d'activité, les professionnels peuvent ensuite tenter de se positionner dans les segments de clientèle, les types de produits et les relations procurant le plus d'avantages, ce qui explique les différences intraprofessionnelles.

Au total, ce sont bien les variables relatives à la structuration du marché du travail et à la nature des produits issus de l'activité de travail qui détiennent le plus fort pouvoir explicatif de l'inégale qualité d'emploi constatée chez les indépendants qualifiés. Cette économie politique générale et ce positionnement individuel particulier se combinent finalement pour définir la nature de la compétence du professionnel, source de pouvoir ou simple marchandise. Cela nous suggère en conclusion quelques réflexions sur la nature de la relation d'emploi contemporaine et sur la nécessité d'un renouvellement institutionnel qui touche également les travailleurs qualifiés.

1. LA QUALITÉ D'EMPLOI DES INDÉPENDANTS QUALIFIÉS : DIFFÉRENCES INTERPROFESSIONNELLES

Les données exposées dans les chapitres précédents, que synthétise le tableau 5.1, attestent des niveaux diversifiés de la qualité moyenne d'emploi dans les professions étudiées, et cela, sur trois des quatre dimensions analysées, soit l'autonomie professionnelle et le contrôle sur les modalités contractuelles, la rémunération et la protection contre le sous-emploi.

Sur un continuum opposant un niveau moyen de qualité plutôt faible à un niveau moyen de qualité plutôt élevé, avocats solos et journalistes pigistes occupent respectivement les positions les plus et les moins favorables, alors que les traducteurs indépendants se retrouvent dans une position mitoyenne, plus proche de celle des avocats.

Ainsi, les avocats solos sont maîtres de l'organisation de leur travail et une forte majorité d'entre eux établissent leur tarif. Leur revenu annuel moyen en 2008 dépasse légèrement 83 000 \$. Un avocat sur cinq travaille moins que souhaité dans son activité principale ; par contre, les périodes creuses sont inexistantes pour près de 40% d'entre eux.

Pour leur part, les traducteurs indépendants contrôlent en bonne partie la presque totalité des aspects de la prestation de travail, incluant la fixation du tarif, et leur revenu annuel moyen en 2008 excède 62 000 \$. De surcroît, ils sont peu vulnérables au sous-emploi, une forte majorité travaillant autant ou plus que désiré dans le domaine de la traduction.

Quant aux journalistes pigistes, ils partagent à des degrés divers avec leurs clients le contrôle sur les aspects de la prestation de travail. Toutefois, les modalités contractuelles sont en bonne partie déterminées par le client et le journaliste dispose de très peu de marge de manœuvre pour négocier son tarif et les clauses de son contrat. Le revenu annuel moyen des journalistes pigistes est un peu inférieur à 34 000 \$ en 2008. Le sous-emploi est une réalité pour le tiers d'entre eux, qui travaillent moins que souhaité dans leur activité principale.

Par ailleurs, les trois groupes sont assez largement dépourvus de protection pour affronter les risques sociaux (sauf pour l'assurance maladie complémentaire, plus fréquemment acquise par l'intermédiaire d'un conjoint¹) et ce déficit est encore plus grand pour les journalistes. Une proportion importante de journalistes pigistes et d'avocats solos (de l'ordre de 30%) compteront principalement, à l'âge de 65 ans, sur des revenus tirés du travail². Finalement, si une majorité de répondants des trois groupes ont suivi de la formation professionnelle, ils doivent en assumer les coûts dans la presque totalité des cas.

Ce niveau plus ou moins élevé de qualité d'emploi a des répercussions sur la trajectoire professionnelle. Près de la moitié des répondants journalistes et avocats ont envisagé de quitter la profession et, dans les deux cas, plus du quart des répondants préféreraient être salariés, quoique les motifs à l'appui de ces aspirations puissent différer. Les proportions sont beaucoup moins élevées chez les traducteurs, probablement en raison de leur sous-emploi plus faible. Finalement, plus de la moitié des traducteurs indépendants et des avocats solos pourraient vivre six mois ou plus sans revenu de travail, alors que cette proportion s'élève à un peu plus du tiers chez les journalistes pigistes.

1. Le rôle du conjoint est largement documenté dans les enquêtes statistiques sur la protection sociale des travailleurs indépendants (Delage, 2002 ; Akyeampong et Sussman, 2003).

2. Plusieurs pistes d'explication sont possibles, notamment l'insuffisance des revenus de retraite et l'intérêt pour le travail ; ces deux motifs peuvent d'ailleurs se combiner chez un même individu.

Qualité moyenne d'emploi chez les travailleurs indépendants qualifiés : différences interprofessionnelles

Dimension	Journalistes pigistes	Traducteurs indépendants	Avocats solos
Autonomie et contrôle			
Autonomie professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> • TI contrôle ses horaires et en partie le traitement journalistique • Contrôle partagé sur le sujet et l'angle • Client contrôle délais et budgets 	<ul style="list-style-type: none"> • TI contrôle à plus de 80% tous les aspects, sauf les délais 	<ul style="list-style-type: none"> • Questions non posées • Avocat contrôle la prestation
Contrôle sur les modalités contractuelles	<ul style="list-style-type: none"> • Client établit la rémunération et TI a peu de marge de manoeuvre pour la négocier. Idem pour les clauses du contrat 	<ul style="list-style-type: none"> • TI établit la rémunération dans près de 70% des cas 	<ul style="list-style-type: none"> • Dans 87,3 % des cas, l'avocat établit le tarif, mais 79,4 % peuvent le réduire pour tenir compte de la capacité de payer du client
Rémunération			
Modalité principale	Feuille	Mot	Heure
Tarif	Moyen : 98,84 \$/feuille Médian : 97,50 \$ Écart-type : 46,22 \$	Moyen : 0,21 \$/mot Médian : 0,21 \$ Écart-type : 0,0360 \$	Moyen : 162,54 \$/heure Médian : 162,50 \$ Écart-type : 67,93 \$
Revenu total de toutes sources	Moyen : 33 919 \$ Médian : 35 000 \$ Écart-type : 18 329 \$	Moyen : 62 891 \$ Médian : 50 000 \$ Écart-type : 31 459 \$	Moyen : 83 149 \$ Médian : 70 000 \$ Écart-type : 69 688 \$
Nombre moyen d'heures travaillées dans l'activité	26,5 h/semaine	36 h/semaine	32,1 h/semaine
% des TI qui travaillent aussi dans une autre activité	56 sur 118 (47,5 %)	23 sur 399 (5,8 %)	114 sur 475 (24 %)
Sous-emploi			
Travail moins que souhaité dans son activité	34,5 %	14,1 %	21,6 %
Fréquence des périodes creuses	Fréquentes pour 9,1 % ; inexistantes pour 23,6 %	Fréquentes pour 9,2 % ; inexistantes pour 23,4 %	Fréquentes pour 11,9 % ; inexistantes pour 39,4 %

Risques sociaux et professionnels		
Pas d'assurance maladie complémentaire	54,6%	34,9%
Pas d'assurance de frais généraux	90,5%	81,5%
Pas d'assurance invalidité de courte durée	81,0%	72,2%
Pas d'assurance invalidité de longue durée	76,4%	54,4%
Principal revenu de retraite	Épargne privée : 37,6% Travail : 32,1%	Épargne privée : 50,6% Travail : 23%
Formation professionnelle	70,9% en ont suivi 92,3% la payent	74,9% en ont suivi 92,2% la payent
Répercussions		
Songé à quitter la profession	46,4%	23,4%
Préférence pour le salariat	30,9%	9,6%
Capacité de vivre six mois ou plus hors travail	35,5%	56,4%
		Épargne privée : 42,6% Travail : 28,6%
		91,9% en ont suivi 95% la payent
		46,5%
		26,1%
		61,0%

2. LE MODÈLE EXPLICATIF : L'ÉCONOMIE POLITIQUE DES MARCHÉS DU TRAVAIL INDÉPENDANT QUALIFIÉ

Ces résultats suggèrent que l'explication de ces disparités ne relève pas du capital humain des professionnels (le niveau de scolarité est aussi élevé chez les traducteurs que chez les avocats, globalement mieux dotés) ni des variables du lieu social (le taux de féminité des traducteurs est plus élevé que celui des journalistes, pourtant plus précaires), mais plutôt de la structuration du marché du travail, du principe clé de concurrence sur les marchés de produits et du rôle joué par les institutions nationales et sectorielles.

Reprenant à notre compte l'argument général de Devine *et al.* (2000, p. 521), selon lequel « *the privilege and power of professions can only be understood in the context of the organizations in which they are employed and the political economy in which those organizations operate* », nous proposons dans cette section un modèle général d'explication de ces différences. Ce modèle distingue deux aspects. Le premier aspect, celui de l'« économie politique » d'un marché du travail indépendant, se structure autour d'acteurs particuliers, d'un rapport social de travail dominant et d'institutions plus ou moins régulatrices. Cette économie politique, qui préexiste au professionnel et circonscrit les possibles, expliquerait les différences interprofessionnelles. Le deuxième aspect, celui de la relation de travail entre un client et un professionnel particuliers, autour d'un produit particulier, expliquerait quant à lui les différences constatées à l'intérieur d'un même groupe professionnel.

L'« économie politique » des marchés du travail indépendant qualifié est configurée autour de trois composantes (tableau 5.2) :

- des acteurs en position asymétrique ;
- un rapport social de travail ou, en d'autres termes, un cadre général d'organisation du travail, de rémunération et de répartition du risque ;
- des institutions qui régulent ce rapport social de travail.

2.1. Des acteurs en position asymétrique

Traditionnellement, les relations industrielles ont véhiculé une représentation dichotomique et statique des acteurs collectifs de leur champ, limités aux employeurs et à leurs représentants, aux employés et à leurs

représentants et finalement aux institutions publiques spécialisées dont la fonction est d'assister les deux acteurs précédents dans leurs relations (Dunlop, 1958). Dans la foulée d'autres auteurs³, nos travaux nous incitent à élargir le spectre, pour inclure comme acteurs des relations industrielles toutes les instances ayant une influence sur l'organisation et les conditions de travail, de travailleurs indépendants ou salariés, et cela même sans détenir formellement le statut d'employeur⁴ ou de représentant des employés.

Ainsi, les résultats exposés dans les chapitres précédents mettent en lumière le fait que, dans le secteur du journalisme à la pige comme dans certains segments du marché de la traduction, des clients ont développé les moyens de contrôler plusieurs aspects de la prestation de travail, notamment par le recours accru à des intermédiaires ou par l'intégration des indépendants dans une organisation du travail dominée par l'entreprise cliente. Dans certains cas, ces clients se constituent également en acteurs collectifs pour influencer les modalités de régulation du secteur. De la même manière, on a vu naître ces dernières années des associations vouées à la promotion, à la défense ou à la représentation des travailleurs indépendants (D'Amours, 2010). Dans la mesure où elles influencent le contenu et les conditions de réalisation du travail, elles doivent être considérées comme des acteurs des relations industrielles.

-
3. Cette définition traditionnelle a été largement critiquée depuis une dizaine d'années, notamment par Bellemare (2000, p. 386 ; traduction libre) qui propose plutôt de conceptualiser l'acteur en relations industrielles comme «un individu, un groupe ou une institution qui, par le fait de son action, a la capacité d'influer sur l'orientation des relations industrielles (action directe), ou celle d'influer sur les actions déployées par d'autres acteurs des relations industrielles (action indirecte)». Dans ce modèle analytique, la notion d'acteur est continue plutôt que dichotomique : l'acteur peut être plus ou moins significatif selon la continuité et la profondeur de son action, et selon sa capacité à atteindre certains objectifs et à produire des changements dans le système de relations industrielles, les acteurs les plus significatifs réussissant à produire des changements à la fois importants et pérennes. Selon cette définition, l'acteur en relations industrielles peut être aussi bien le client (Bellemare, 2000 ; Legault et Bellemare, 2008) que l'utilisateur des services (Bellemare *et al.*, 2006), les conjointes de grévistes (Jones, 2002) ou les institutions internationales (Bellemare et Ackéyi, 1999).
 4. Haiven (2006) argue que le terme *employeur* est inadéquat pour décrire la relation dépendante ou semi-dépendante entre le travailleur et la personne ou l'organisation qui a la capacité de prendre des décisions stratégiques concernant son travail ou sa rémunération et propose de désigner cette personne ou organisation sous l'expression *labor deployer*. «*The term "deployer" captures better the nature of the relationship between those with power and their subordinates in the world of work*» (Haiven, 2006, p. 86).

L'analyse de l'économie politique d'un marché du travail particulier suppose donc, dans un premier temps, de repérer les caractéristiques des parties prenantes à la relation qu'entretiennent les travailleurs indépendants et leurs donneurs d'ouvrage ou clients, relation souvent caractérisée par une asymétrie de pouvoir. Il nous apparaît que cette asymétrie découle à la fois de l'identité de la clientèle (individus ou entreprises), de sa relative abondance ou rareté eu égard à la main-d'œuvre disponible et de la possible dépendance économique du travailleur indépendant à l'égard d'un client principal.

Comme l'explique Osnowitz (2010, p. 32), certaines professions se sont d'abord développées dans le cadre d'organisations avant d'être confiées à une main-d'œuvre indépendante, ce qui explique que leur contenu et leurs conditions d'exercice aient été largement définis par ces organisations. Lorsqu'elles ont choisi de sous-traiter ces activités à une main-d'œuvre externe, troquant leur statut d'employeur pour celui de client, elles ont tout de même conservé l'avantage et cherché à exercer un contrôle sur le résultat du travail, sinon sur le processus lui-même.

Ces observations tendent à accréditer l'idée que le travailleur indépendant, professionnel ou non, a en général le contrôle de son travail lorsque sa clientèle est composée d'individus, alors que divers cas de figure sont possibles lorsque la clientèle est essentiellement constituée d'entreprises (D'Amours, 2006a ; D'Amours et Crespo, 2004).

Cette diversité des cas de figure lorsque la clientèle est composée d'entreprises peut à son tour être expliquée par deux variables : d'une part, le rapport entre l'offre et la demande de travail (qui réfère notamment à la relative abondance ou rareté de la clientèle et à la relative abondance ou pénurie de main-d'œuvre) et, d'autre part, la possible dépendance économique du professionnel à l'égard d'un ou de quelques clients incontournables. À titre d'exemple, Fraser et Gold (2001) attribuent en bonne partie aux caractéristiques de la clientèle la disparité des conditions d'exercice entre les traducteurs, qui travaillent pour un grand nombre d'entreprises et de cabinets, et les journalistes, dont la clientèle est composée d'un petit nombre de clients concentrés et convergents. En outre, il y a pénurie de main-d'œuvre chez les traducteurs, alors que l'offre de main-d'œuvre excède la demande chez les journalistes. Quant à la dépendance économique à l'égard d'un client principal, elle apparaît à la fois comme une source de sécurité (constituant une modalité informelle de protection contre le sous-emploi) et d'insécurité

(en cas de perte de ce client principal). Toutefois, elle contribue souvent à accroître le contrôle du client sur divers éléments de la prestation de travail (D'Amours et Crespo, 2004).

2.2. Un rapport social de travail dominant

Pour décrire la configuration de la relation qui se noue, à l'échelle d'un secteur, entre travailleurs indépendants ou donneurs d'ouvrage ou clients, nous empruntons à Lacroix et Mollard la notion de *rapport social de travail*⁵.

Nous inspirant des travaux réalisés par ces auteurs sur le secteur de l'agriculture (Lacroix et Mollard, 1995), ainsi que de ceux de Dupuy et Larré (1998) et de Morin *et al.* (1999) sur les formes hybrides de mobilisation du travail dans le secteur des services aux entreprises, nous soumettons que ce rapport social de travail peut être appréhendé par trois dimensions, adaptées des dimensions clés du concept régulationniste de *rapport salarial* :

- les modalités de la division et de la coordination du travail, reposant sur la capacité que possède ou non le client d'évaluer et de contrôler la qualité du produit ;
- le principe présidant à l'octroi de la rémunération et les critères déterminant le niveau de cette rémunération ;
- les modalités de répartition du risque de l'emploi, des risques sociaux et des risques professionnels entre donneurs d'ouvrage et travailleurs indépendants.

La première dimension concerne la capacité plus ou moins grande que possèdent les donneurs d'ouvrage de diviser et de coordonner le travail et de contrôler la qualité du produit généré par l'activité de travail. Cette capacité dépend en bonne partie de la nature de l'activité externalisée et du fait que la compétence requise pour la réaliser appartient en propre au professionnel indépendant ou qu'au contraire, elle

5. « Cette notion cerne les formes spécifiques que présentent le rapport capital-travail et les institutions qui le régulent dans un secteur où domine le travail indépendant. La particularité de ce rapport social de travail, est qu'il appréhende comme un tout cohérent et indissociable le travail et les conditions de production et d'échanges : approche technique en termes d'organisation et de procès de travail, approche économique de la production et insertion dans la division sociale du travail par le biais de la demande de biens et de services » (cité dans Boyer et Saillard, 1995, p. 547). Pour une application au secteur de l'agriculture, voir Lacroix et Mollard (1995).

soit partagée entre le professionnel et son client. Cette capacité varie aussi selon le type de flexibilité recherchée par les donneurs d'ouvrage lorsqu'ils font affaire avec une main-d'œuvre indépendante plutôt que salariée. Elle s'inscrit finalement dans des mécanismes formels ou informels qui rendent effectif ce contrôle.

D'une part, la nature de l'activité (centrale ou périphérique) confiée par l'entreprise cliente à une main-d'œuvre indépendante se traduit par la capacité qu'a ou non le client d'évaluer et donc de contrôler la qualité du produit. Quand l'entreprise fait appel à un professionnel indépendant pour réaliser une fonction périphérique, ce dernier détient le monopole de la compétence, qui devient une source de pouvoir, associée à des niveaux d'autonomie (et souvent de rémunération) importants. Si au contraire, elle sous-traite une activité rattachée à sa fonction centrale, la compétence est partagée entre le professionnel et le client, qui devient alors apte à en contrôler la qualité, mais aussi potentiellement d'autres éléments relatifs à l'organisation du travail.

D'autre part, le type d'activité externalisée a partie liée avec l'objectif poursuivi par l'entreprise cliente lorsqu'elle choisit de faire appel à une main-d'œuvre atypique (interne) ou à divers types de main-d'œuvre externes. Comme en témoignent divers travaux cités au chapitre 1, les objectifs de flexibilité des entreprises (Lautsch, 2002) ou les rôles que jouent les professionnels atypiques au sein des entreprises (Barley et Kunda, 2004) se répercutent sur la qualité de leurs emplois. De manière générale, la sous-traitance professionnelle de spécialité est associée à de meilleures conditions de travail et d'exercice que la sous-traitance répondant à l'objectif de réduire les coûts ou d'absorber le travail supplémentaire (Kalleberg, 2001).

Outre cette connaissance du produit qui les habilite à en contrôler la qualité, certains clients procèdent à une division des étapes de réalisation du produit entre plusieurs types de producteurs (entre la main-d'œuvre interne et la main-d'œuvre externe, mais aussi, parmi cette dernière, entre travailleurs généralistes et spécialistes, novices ou expérimentés). La coordination du travail et la cohérence du produit final sont assurées soit par l'embauche d'une main-d'œuvre interne dont le rôle est d'orchestrer les disponibilités et les contributions des professionnels, soit par le recours à des technologies qui permettent de contrôler les normes de productivité, les délais de livraison ou encore l'uniformité du produit.

Finalement, pour assurer cette qualité du produit tout en profitant de la flexibilité procurée par le recours à une main-d'œuvre externe, les entreprises clientes cherchent souvent à créer de la continuité dans leurs relations avec cette main-d'œuvre, surtout si celle-ci est qualifiée et détentrice de compétences rares. Le développement de liens récurrents contribue à l'atteinte de cet objectif, en attachant de manière informelle les professionnels indépendants à l'entreprise et en leur procurant une modalité de protection tout aussi informelle (c'est-à-dire sans garantie) contre le sous-emploi. Comme l'illustrent nos résultats, la récurrence des liens constitue une modalité clé d'organisation du travail dans certains marchés du travail indépendant qualifié.

La deuxième dimension concerne le principe présidant à l'octroi de la rémunération et les critères déterminant le niveau de cette rémunération. Le principe présidant à l'octroi de la rémunération reflète le partage du risque entre le professionnel et le client eu égard au résultat du travail : si la rémunération est forfaitaire, détachée du temps de travail, les aléas pouvant survenir en cours de prestation et ceux rattachés à l'acceptation du produit sont supportés par le travailleur. Dans le cas contraire, celui du paiement à l'heure, ces risques sont assumés par le client.

TABLEAU 5.2.

Économie politique des marchés du travail indépendant : le modèle

Composantes	Dimensions	Indicateurs
Acteurs	Donneurs d'ouvrage vs travailleurs qualifiés	<ul style="list-style-type: none"> • Nature de la clientèle • Nombre de donneurs d'ouvrage • Possible dépendance économique du producteur
Rapport social de travail	Division et coordination du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Type d'activité externalisée • Motifs pour recourir à des indépendants • Modalités d'intégration et de contrôle • Récurrence des liens
	Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> • Principe de la rémunération • Niveau de la rémunération (lié au produit)
	Protection sociale	<ul style="list-style-type: none"> • Protection santé • Protection retraite • Formation
Institutions	Régulation nationale	
	Régulation sectorielle	<ul style="list-style-type: none"> • Régulation professionnelle/de travail
	Régulation contractuelle	<ul style="list-style-type: none"> • Contrats formels • Ententes informelles

En l'absence assez généralisée d'institutions formelles régulant la rémunération des professionnels indépendants, le niveau de rémunération attaché à chaque prestation est souvent tributaire de la complexité du produit et de son caractère plus ou moins standardisable. Nous avons déjà noté que divers types de qualité coexistent sur les marchés du travail professionnel, mais que la part relative des produits simples/complexes, standardisables ou non, varie grandement entre eux : à titre d'exemple, le marché du journalisme s'oriente de plus en plus vers des produits simples et reproductibles, alors que les produits spécialisés demeurent fortement recherchés chez les traducteurs et chez les avocats.

La nature du produit recherché a une importance parce qu'elle confère une identité particulière au producteur et à sa compétence : dans un marché-jugement, la compétence du producteur est source de pouvoir (et hypothétiquement annonciatrice d'une rémunération élevée), alors que dans un marché réglé par les prix, elle peut être réduite à une marchandise.

La troisième dimension a trait aux modalités de répartition du risque de l'emploi, des risques sociaux et des risques professionnels entre donneurs d'ouvrage et travailleurs indépendants. De manière générale, les travailleurs indépendants assument seuls le risque de l'emploi, sauf dans les cas rares où il existe un engagement formel ou informel du client à fournir du travail au-delà d'une prestation.

De même, ils affrontent le plus souvent seuls, grâce à des modalités marchandes ou familiales, les risques sociaux et de désuétude des connaissances. Ce déficit de protection sociale s'explique, d'une part, par le statut d'indépendant et les conditions qui lui sont associées dans un régime d'État-providence libéral comme celui du Canada et, d'autre part, par le fait que les entreprises clientes ne contribuent que dans de très rares cas à la protection sociale et professionnelle de la main-d'œuvre externe, fût-elle récurrente. Si la récurrence des liens intervient comme mécanisme informel de protection contre le sous-emploi dans certains marchés du travail indépendant, elle ne constitue aucunement un moyen d'accéder à la protection sociale.

2.3. Des institutions

Parmi les nombreuses définitions d'institution, nous retenons ici celle de Hall et Soskice (2001, p. 9) qui, suivant North, la conçoivent comme « un ensemble de règles, formelles ou informelles, que les acteurs suivent

de manière générale, pour des raisons normatives, cognitives ou matérielles» (traduction libre). Les institutions sont le produit de l'action humaine, issues des luttes et des compromis des acteurs sociaux et elles pèsent à leur tour, comme une contrainte, sur l'action individuelle.

Sur les marchés du travail indépendant, les institutions interviennent, d'une part, pour construire la demande de travail dans certaines professions. Pensons aux lois linguistiques, qui ont littéralement construit le marché canadien de la traduction et sont à l'origine de la professionnalisation de cette activité ou, au contraire, à l'absence de législation sur la concentration de la presse, qui a contribué à structurer le marché autour de quelques gros donneurs d'ouvrage, propriétaires de divers types de médias dans lesquels ils souhaitent recycler les contenus journalistiques, avec pour effet de réduire le nombre de commandes dévolues aux pigistes.

D'autre part, elles peuvent contribuer à réguler le rapport social de travail des indépendants, en établissant les règles formelles et informelles qui régissent l'entrée sur le marché, limitent la concurrence d'autres professionnels, guident la fixation des tarifs, facilitent l'appariement entre travailleurs indépendants et donneurs d'ouvrage, favorisent la mise à jour des connaissances et, dans de très rares cas, encadrent la négociation collective des conditions de travail.

Ces institutions peuvent intervenir au niveau national, à celui de la profession ou encore à celui de la relation contractuelle entre les parties prenantes.

2.3.1. LE NIVEAU NATIONAL

La régulation nationale concerne les critères d'attribution du statut de travailleur indépendant et les caractéristiques découlant de ce statut, notamment en matière de couverture ou d'exclusion de l'aire d'application des lois du travail et des régimes mutualisés de protection sociale.

Au Canada et au Québec, comme ailleurs en Amérique du Nord, les frontières entre salariat et travail indépendant sont interprétées largement en faveur de l'indépendance, contrairement à certains pays européens qui ont choisi d'assimiler au salariat certaines situations de travail hybrides (notamment dans les professions de la culture et des communications). Les travailleurs indépendants y sont exclus de l'aire d'application des régimes de normes minimales du travail et de santé

et sécurité du travail et, sauf dans des cas exceptionnels comme celui des artistes interprètes et de certains groupes d'entrepreneurs dépendants, de la possibilité de négocier collectivement leurs conditions de travail⁶ (Bernier, Vallée et Jobin, 2003).

En vertu de ce cadre institutionnel, les indépendants sont moins couverts que les salariés au chapitre de la protection sociale, et souvent en contrepartie d'une cotisation plus élevée, ce qui explique l'absence de protection chez plusieurs indépendants, même professionnels, et le fait que ceux qui disposent d'une protection y ont accès par l'intermédiaire d'un conjoint ou parce qu'ils bénéficient d'un revenu suffisamment élevé pour acheter des protections sur le marché (D'Amours, 2009b). Élément commun à l'ensemble des groupes étudiés, mais avec une incidence plus importante parmi le groupe générant les plus faibles revenus (les journalistes pigistes), nos résultats vont dans le même sens que ceux tirés des grandes enquêtes de Statistique Canada. Celles-ci ont établi qu'en 2000, seulement 17% des travailleurs indépendants, comparativement à 50% des employés, étaient couverts par trois types de protection complémentaire (soins de santé, dentaires ou vie/invalidité). Près de la moitié de ceux bénéficiant d'une couverture médicale et dentaire y avaient accès par l'entremise du régime de leur conjoint ou d'un parent proche, un quart par l'achat direct à l'aide de leurs propres ressources financières. Par ailleurs, près de quatre travailleurs indépendants sur 10 n'avaient aucune couverture en 2000, par manque de ressources financières pour 40% d'entre eux. Par ailleurs, la couverture complète était beaucoup plus élevée chez ceux bénéficiant de gains élevés, soit 60 000 \$ ou plus (Akyeampong et Sussman, 2003).

2.3.2. LE NIVEAU DE LA PROFESSION

La régulation professionnelle (formelle ou informelle) qui s'exerce à l'échelle sectorielle est à la fois contraignante et habilitante. Son influence est susceptible de se faire sentir à au moins quatre égards.

Dans les professions à acte réservé, la régulation professionnelle limite l'accès au marché du travail et en négocie les frontières, ce qui a des répercussions sur le volume de travail disponible pour ses membres. Le contrôle de la formation (initiale et continue) et le pouvoir d'inspection

6. En effet, l'accès à la négociation collective est réservé aux seuls salariés, une exception à la règle générale qui interdit l'action concertée faisant obstacle à la libre concurrence.

et de gestion des plaintes font de l'ordre professionnel, représentant collectif de la profession, le garant de la qualité du service, mais cette régulation a aussi des effets sur certains éléments des conditions de travail : réglementation de la concurrence entre les professionnels, entretien de l'employabilité, etc.

Les régulations professionnelles créent également des normes formelles ou informelles qui habilitent les membres dans la négociation individuelle : grilles de tarifs, contrats types, informations qui circulent dans les réseaux sur les professionnels, mais aussi sur les donneurs d'ouvrage.

Les associations professionnelles jouent en outre un rôle dans l'*exposition* (bottin des membres), l'habilitation (occasions de formation) et le soutien de leurs membres (tarifs préférentiels pour les assurances collectives). Dans les professions où elle n'est pas obligatoire, l'appartenance à un ordre ou à une association professionnelle peut être perçue comme un gage de qualité par certains clients ou donneurs d'ouvrage.

Finalement, dans quelques rares secteurs où domine le travail indépendant, il existe des régimes de rapports collectifs de travail qui encadrent les relations entre donneurs d'ouvrage et travailleurs, le cas le plus connu étant celui des artistes de la scène, du disque et du cinéma (L.R.Q., chapitre S-32.1).

2.3.3. LES MODALITÉS CONTRACTUELLES ENTRE LES PARTIES

Ce niveau concerne la régulation par les contrats privés entre donneurs d'ouvrage et travailleurs indépendants, touchant à la fois le contenu de ces contrats et leur mode de détermination. Il inclut également les mécanismes informels pour répartir le risque et assurer la confiance, comme les ententes informelles visant à commander du travail au-delà d'une prestation.

3. L'ÉCONOMIE POLITIQUE DES MARCHÉS DU TRAVAIL DES JOURNALISTES, DES TRADUCTEURS ET DES AVOCATS

Comme nous le verrons dans cette section, l'économie politique des marchés du travail indépendant qualifié varie grandement entre les professions étudiées (tableau 5.3). L'identité et le pouvoir relatif des

parties en présence diffèrent. L'analyse des différentes combinaisons possibles d'organisation du travail et de répartition du risque permet d'identifier différents rapports sociaux de travail : certains plus proches de l'indépendance pure (chez les avocats), d'autres présentant une hybridation avec le salariat (chez les journalistes). Finalement, les trois professions étudiées se distinguent par le plus ou moins grand degré d'ouverture ou de fermeture de leur marché du travail et le niveau plus ou moins élaboré de soutien offert par la régulation professionnelle. Nous illustrons dans cette section l'influence de cette économie politique sur la qualité moyenne d'emploi des journalistes pigistes, des traducteurs indépendants et des avocats solos.

3.1. L'économie politique du marché du travail des journalistes pigistes

3.1.1. LES ACTEURS

Les journalistes pigistes vendent le produit de leur travail à un petit nombre d'entreprises possédant chacune plusieurs types d'organes de presse (quotidiens, hebdomadaires, magazines, stations de radio et chaînes télé, portails Web). Un peu comme dans les secteurs artistiques, les entreprises clientes ont le loisir de choisir ceux qui leur conviennent parmi les nombreux candidats qui désirent exercer cette activité et elles peuvent également faire réaliser certains types de produits par des non-journalistes. La clientèle est celle de l'entreprise de presse ; sauf exception, le journaliste n'a pas d'accès direct au marché. Finalement, près des deux tiers des répondants pigistes dépendent d'un client principal pour la moitié ou plus de leur revenu de travail.

3.1.2. LE RAPPORT SOCIAL DE TRAVAIL

Les entreprises de presse font réaliser l'essentiel de la production sur les nouveaux segments (cahiers spéciaux des journaux, magazines) par des pigistes. Contrairement à ce que prédit le modèle d'Atkinson (1984), c'est donc l'activité principale de l'entreprise qui est ici confiée à une main-d'œuvre externe. Dans une écrasante majorité, celle-ci croit d'ailleurs que les clients possèdent les compétences pour évaluer la qualité du produit.

Les journalistes estiment⁷ que leurs donneurs d'ouvrage font appel à une main-d'œuvre externe essentiellement pour réduire les coûts du travail : ce motif (incluant l'absence d'engagement à long terme à l'égard de la main-d'œuvre) est cité par 60,6% des répondants, les autres mentionnant la spécialité ou la variété.

Cette clientèle rare, externalisant une activité centrale dont elle est en mesure d'évaluer la qualité, détermine les grands paramètres de l'organisation du travail (produit, délais, budgets). En effet, la prestation de travail du pigiste (recherche et rédaction) s'inscrit dans la réalisation d'un produit collectif coordonné en amont (planification, choix des sujets) et en aval (édition/révision/correction) par une petite équipe interne. L'organisation du travail ainsi que les règles relatives à la tarification et aux clauses contractuelles sont en grande partie déterminées par le client, qui est aussi le seul juge de la conformité du produit avec la commande. Le pigiste se trouve donc en situation d'« autonomie contrôlée », une expression proposée par Appay (1993) et reprise par Morin (2005) pour décrire les situations « où les sujétions passent moins par la dépendance économique exclusive d'un sous-traitant vis-à-vis de son donneur d'ordre que par des exigences de qualité, de délai, de formation, etc., qui peuvent avoir des conséquences très directes sur les conditions de travail, sans que le donneur d'ordre n'ait à assumer une quelconque responsabilité » (Morin, 2005, p. 12-13).

Composante importante de l'organisation du travail dans le secteur du journalisme à la pige, le développement de liens récurrents assure aux donneurs d'ouvrage une certaine continuité dans le produit, tout en constituant la principale stratégie des pigistes pour obtenir un volume suffisant de contrats et réaliser le produit commandé sans perdre trop de temps puisqu'ils connaissent le « ton » et les exigences du magazine.

La rémunération est basée sur le principe du forfait, peu importe le nombre d'heures requis par le travail de recherche et d'écriture, alors que, selon le type de qualité, l'acceptation d'un article peut exiger plusieurs versions d'écriture. De surcroît, en exigeant la cession complète des droits d'auteur, les donneurs d'ouvrage s'approprient la valeur créée par la reprise des contenus sur des supports autres que ceux pour lesquels la prestation de travail a été réalisée et rémunérée.

7. Il s'agit en effet de la perception des répondants puisque nous n'avons pas fait d'enquête auprès des donneurs d'ouvrage pour connaître leurs motifs.

Le niveau de la rémunération au feuillet dépend du type de qualité recherchée. Bien que les qualités des produits journalistiques connaissent une certaine diversité, la part relative des prestations complexes tend à diminuer au profit des prestations simples et standardisables, ce qui se traduit par le fait que le sous-emploi frappe surtout les journalistes pigistes spécialisés. À l'ère de la concentration et de la convergence, l'univers du journalisme aurait donc tendance à basculer dans le monde industriel : des contenus produits sans compétence particulière, recyclables et réutilisables sur plusieurs plateformes, ce qui enlève au producteur son rapport de forces individuel en le rendant interchangeable. Cette logique de la concurrence par le prix se répercute sur le volume de prestations commandées, sur les tarifs offerts et sur le revenu annuel moyen des pigistes. L'analyse selon laquelle la précarité de la relation d'emploi engendre une information précaire produite avec une éthique vacillante, formulée fréquemment par les analystes du milieu⁸ et par les journalistes eux-mêmes⁹ pourrait aussi bien être lue en sens inverse. Nos résultats suggèrent en effet que, surtout dans les marchés faiblement régulés, la qualité du produit est en partie prédictrice de la qualité d'emploi, ce qui expliquerait que, dans un univers où la qualité générale de l'information diminue, non seulement les journalistes pigistes cumulent faible autonomie et faible rémunération, mais aussi que ces mêmes tendances menacent maintenant les salariés.

De manière générale, les pigistes assument seuls les risques économiques, sociaux et professionnels associés à leur travail. Dans les débuts d'une relation (et dans certains types de magazines), le journaliste pigiste supporte de surcroît le risque d'entreprise, car il doit formuler des propositions d'articles qui ne seront rémunérées que si elles se transforment en commandes. Même lorsque la commande est ferme et garantit une rémunération, le journaliste assume le risque du sous-emploi, car dans la vaste majorité des cas (autour de 80%), il n'y a aucun engagement du client à fournir du travail au-delà d'une prestation.

8. «La précarité fragilise le pigiste dans sa pratique professionnelle et lui enlève le minimum de sécurité indispensable pour garantir la liberté qui est l'essence même du métier de journaliste reconnue par toutes les chartes déontologiques» (Balbastre, cité dans Accardo *et al.*, 2007, p. 512).

9. À titre d'exemple, 81,2% des répondants au sondage de la FPJQ (automne 2010) sont plutôt d'accord ou tout à fait d'accord avec l'énoncé selon lequel «la précarité de l'emploi en journalisme nuit à la qualité de l'information».

Seule la récurrence des liens protège informellement le pigiste contre le sous-emploi, tout en facilitant pour le donneur d'ouvrage la réalisation du produit par une main-d'œuvre externe. La protection sociale repose finalement sur les épaules du journaliste, qui l'assume le plus souvent grâce à des arrangements familiaux et plus rarement grâce à des mécanismes marchands (achat d'assurances). Il en va de même du risque de désuétude des connaissances, assumé en règle générale par le pigiste, très souvent avec le soutien d'associations professionnelles ou syndicales, sans contribution des donneurs d'ouvrage.

Ce rapport social de travail, qui combine une organisation du travail contrôlée en bonne partie par les donneurs d'ouvrage et des risques assumés individuellement par les journalistes pigistes, positionne ceux-ci dans une zone hybride entre salariat et indépendance. Cela amène d'ailleurs l'European Federation of Journalists à soulever le paradoxe vécu par ces professionnels : ils ont toujours été caractérisés par un fort degré d'indépendance, d'autonomie et d'habiletés professionnelles, tous traits caractéristiques de plusieurs « vrais » travailleurs indépendants, mais se situent en fait à mi-chemin entre l'emploi dépendant (salié) et le travail indépendant, bénéficiant de moins de protection que les salariés, mais sans le pouvoir de négociation traditionnellement dévolu aux professionnels (Nies et Pedersini, 2003, p. 3).

3.1.3. LES INSTITUTIONS

Pour plus de 40 % des répondants à notre enquête, la signature de contrats est imposée comme condition d'obtention d'une commande et, dans la vaste majorité des cas, leur contenu (incluant le niveau de la rémunération) est déterminé par le donneur d'ouvrage, sans beaucoup de possibilités de négociation. Seul compromis obtenu à la suite d'un recours collectif intenté par l'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ-CSN), certains éditeurs de quotidiens ont accepté d'utiliser le contrat type proposé par cette association.

Les modalités informelles de partage du risque d'emploi entre donneurs d'ouvrage et pigistes se font aujourd'hui de plus en plus rares. Ces pratiques d'engagement à fournir du travail au-delà d'une prestation, qui sont associées dans nos résultats à une autonomie accrue et à la possibilité pour le pigiste de négocier la rémunération et les clauses contractuelles, demeurent la prérogative d'un petit nombre de répondants établis depuis longtemps dans le secteur.

Ce déficit de pouvoir individuel des journalistes pigistes n'est pas compensé par une régulation collective du travail ou de la profession. La régulation professionnelle est faible (aucun mécanisme de certification des connaissances, aucune barrière à l'entrée dans la profession), notamment parce que les journalistes eux-mêmes ont opposé une forte résistance à l'encadrement professionnel par les pouvoirs publics. On pourrait reprendre à leur sujet ce que Capiiau affirme à propos des professions artistiques qui, pour réduire la dépendance à l'égard d'une demande complexe et instable, ne bénéficient « d'aucun système formel de certification des compétences professionnelles, d'aucune protection statutaire du titre leur assurant un monopole d'exercice, d'aucun contrôle sur l'évolution démographique de la profession ou sur la concurrence, d'aucune activité support sûre pourvoyeuse de sécurité économique [...] ni d'aucun statut social » (Capiiau, 2000, p. 13-14).

Par ailleurs, les pigistes ne bénéficient pas de la régulation collective des conditions de travail et ne disposent pas du rapport de forces collectif des journalistes salariés (syndiqués) ni de celui qu'ont développé certains groupes d'artistes indépendants. L'AJIQ a tenté sans succès de se faire reconnaître comme association représentative apte à négocier au nom des pigistes en vertu de la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma ou un équivalent, alors que les syndicats de salariés se contentent de limiter le recours à la pige, sans intervenir sur les conditions offertes aux pigistes. Le marché du travail des journalistes pigistes a donc beaucoup en commun avec celui des professions artistiques (petit nombre de donneurs d'ouvrage, offre de main-d'œuvre plus abondante que la demande, conditions très avantageuses offertes à une minorité de stars, contrastant avec les conditions minimales offertes à la majorité), mais sans les régulations collectives qui balisent les conditions de travail sur les marchés du travail artistique.

3.2. L'économie politique du marché du travail des traducteurs indépendants

3.2.1. LES ACTEURS

L'activité de traduction s'effectue en grande partie pour des entreprises clientes, qui sont soit le client bénéficiaire de la prestation (client « ultime »), soit un intermédiaire qui divise et coordonne le travail pour

le compte de ce client ultime. Dans le premier cas (comme dans celui des clients individuels), la clientèle est celle du traducteur ; dans le second cas, la clientèle appartient à l'intermédiaire, qui monopolise la relation avec le client ultime. Si de manière générale, la clientèle des traducteurs indépendants est plus abondante que celle des journalistes pigistes, elle l'est davantage pour ceux qui travaillent pour des clients ultimes que pour ceux qui travaillent pour des intermédiaires. Par ailleurs, il existe actuellement une pénurie de ressources qualifiées en traduction.

Près des deux tiers des traducteurs dépendent d'un client principal pour la moitié ou plus de leur revenu, mais ce phénomène est plus présent chez les traducteurs qui travaillent pour des intermédiaires que pour ceux qui traitent directement avec le client final. Nos résultats révèlent que la dépendance à l'égard d'un client principal réduit l'autonomie du professionnel, sans avoir d'effet à la hausse sur la rémunération ou à la baisse sur le sous-emploi.

3.2.2. LE RAPPORT SOCIAL DE TRAVAIL

Chez les traducteurs indépendants, la capacité d'évaluer la qualité varie selon qu'ils travaillent directement pour l'entreprise cliente (qui externalise une activité périphérique pour laquelle elle ne possède en général pas de compétence interne) ou pour un intermédiaire (qui externalise une activité centrale, dont il peut contrôler la qualité).

En outre, ces différents types de clients font appel aux traducteurs indépendants pour répondre à des objectifs de flexibilité différents : selon les représentations qu'en ont les répondants, les intermédiaires feraient surtout appel aux indépendants dans le but de réduire les coûts et d'absorber le travail excédentaire, alors que les clients finaux entreprises le feraient surtout pour des motifs de spécialité.

En corollaire, le contrôle sur l'organisation du travail diffère selon le segment de marché. Dans la relation directe, les traducteurs sont en grande partie maîtres de la prestation qu'ils exercent dans le respect des normes propres à la profession. Ils disposent d'une forte autonomie professionnelle qui repose sur leur monopole de compétence face à l'entreprise cliente, surtout si celle-ci ne possède pas à l'interne de ressources aptes à superviser ou à réviser leur travail. Dans la relation médiatisée par un intermédiaire, la marge d'autonomie des professionnels est plus restreinte puisque l'intermédiaire intervient directement dans la prestation de travail qu'il a pour mission de diviser et de coordonner, et prélève,

de ce fait, une part de la rémunération versée par le client ultime. Ainsi, les cabinets peuvent diviser la prestation entre plusieurs traducteurs et faire coordonner et réviser le produit par un chargé de projets salarié. Le contrôle par l'intermédiaire, responsable de la qualité du produit aux yeux du client final, est facilité par l'usage des nouvelles technologies.

Quel que soit le segment de marché, le risque du sous-emploi est assumé par le traducteur indépendant et il en va de même pour le risque de la prestation puisque la rémunération est basée sur une logique forfaitaire, le tarif au mot étant censé couvrir l'ensemble du travail de recherche et de traduction. Certains clients intermédiaires, comme le Bureau de la traduction, font en outre signer des contrats imposant des pénalités pour qualité jugée insuffisante, qui peuvent forcer le traducteur à reprendre le travail à ses frais.

Contrairement à la situation qui prévaut sur le marché du journalisme à la pige, où une proportion importante des prestations est produite selon une logique du prix, le marché de la traduction se distingue par la coexistence de la concurrence par le prix et de la concurrence par la valeur ajoutée. Dans chacun des deux segments, dépendant de la qualité recherchée, l'entreprise pourra faire affaire avec un type particulier de ressources de traduction et surtout, offrira pour ce faire des conditions différentes, répercutées dans la diversité des contrats: «au moins-disant» (plus bas soumissionnaire) ou «au mieux-disant» (meilleur rapport qualité/prix). Même si la technologie et la mondialisation des marchés permettraient de travailler de n'importe où et au prix le plus bas possible, il existe une demande pour des produits «localisés» et «spécialisés», présentant un risque élevé pour le client ou le consommateur (Cismas, 2010). Indice du fait que les produits à haute valeur ajoutée connaissent une forte demande: chez les traducteurs, le sous-emploi frappe surtout les généralistes.

Finalement, les risques sociaux et professionnels sont encore ici pris en charge par les traducteurs indépendants, avec le soutien possible de l'Ordre professionnel, et la qualité de leur protection dépend essentiellement de leur niveau de revenu et de leurs arrangements familiaux.

3.2.3. LES INSTITUTIONS

Les institutions jouent un rôle important dans la construction du marché de la traduction au Canada – dont la taille est en bonne partie redevable aux lois linguistiques – et dans la restriction de la concurrence;

l'obligation pour le gouvernement fédéral, plus gros demandeur de traduction au pays, de faire effectuer les travaux de traduction par des entreprises présentes sur le territoire canadien évite aux traducteurs locaux d'être mis en concurrence avec ceux des pays à bas coût de revient.

Des formes contractuelles formelles existent pour un peu plus du tiers des répondants (surtout ceux qui travaillent pour des intermédiaires), mais nous ne disposons pas d'informations fiables sur le contenu des contrats ni sur l'instance qui décide de ce contenu. Un cinquième des répondants bénéficient par ailleurs d'ententes informelles de volume, mises en place pour fidéliser les traducteurs que les entreprises veulent s'attacher.

L'Ordre professionnel des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec intervient en matière de régulation professionnelle, mais peu en matière de régulation des conditions d'exercice du travail. La régulation concerne surtout la création de normes (surtout informelles) relatives à la tarification et la mise en œuvre de dispositifs d'habilitation des membres (formation, réseaux, assurances). L'appartenance à l'Ordre professionnel joue comme un marqueur de qualité pour certains types de clients, ce qui peut expliquer que le revenu moyen des traducteurs agréés soit supérieur à celui de l'ensemble des traducteurs, mais de manière générale, son influence (titre réservé) apparaît moins importante que dans le cas des avocats (acte réservé)¹⁰.

3.3. L'économie politique du marché du travail des avocats solos

3.3.1. LES ACTEURS

La clientèle des avocats solos est composée à 70% d'individus (incluant ceux transitant par l'aide juridique) et à 30% d'entreprises. Seuls 24,4% des avocats solos dépendent d'un client principal pour la moitié ou plus de leur revenu de travail. Dans tous les cas, même ceux de référence de mandats, la clientèle est celle de l'avocat qui réalise la prestation.

10. Il importe de noter qu'en raison du mode de collecte des données, nous n'avons pu mesurer l'influence de l'appartenance à l'Ordre professionnel dans le cas des traducteurs, non plus que de l'appartenance à des associations dans le cas des journalistes.

3.3.2. LE RAPPORT SOCIAL DE TRAVAIL

De manière générale, et peu importe sa nature, la clientèle de l'avocat n'est pas en mesure d'évaluer la qualité du travail en raison de l'asymétrie d'information caractéristique de la prestation juridique. Il n'y a donc pas de contrôle possible de l'activité par le client ; c'est l'Ordre professionnel qui est garant de la qualité de la prestation juridique.

Les entreprises qui retiennent les services d'un avocat solo le font, dans près de 75% des cas, pour avoir accès à une expertise qu'elles ne possèdent pas à l'interne, soit une ressource généraliste qui répond à l'ensemble de leurs besoins juridiques (37,5%), soit une expertise pointue (36,4%). Le motif de réduction de coûts est cité par 26,1% des répondants.

Le rapport social de travail dominant dans la profession avocate apparaît donc globalement plus favorable aux indépendants que celui dans lequel évoluent les journalistes pigistes.

Le fait qu'une clientèle abondante, qui n'a pas la capacité d'évaluer la qualité du produit et fait appel à l'avocat parce que ce dernier détient une compétence propre, se traduit par une organisation du travail contrôlée par le professionnel, dans le respect des normes de la profession. Même le fait, pour une minorité d'avocats, de desservir une clientèle rare composée d'entreprises, ne se traduit pas par une organisation du travail dominée par le client. Par ailleurs, si l'avocat établit lui-même son tarif dans la vaste majorité des cas, la concurrence pour la clientèle en conduit plusieurs à diminuer leur tarif pour tenir compte de la capacité de payer de certains clients.

De manière générale, la pratique du droit demeure ancrée dans un marché de la qualité, bien que la prestation simple et standardisable, associée à des niveaux inférieurs de rémunération, soit présente dans certains segments de marché, et que des auteurs prédisent que cette tendance est appelée à s'accroître dans les années à venir. Le cas des avocats de l'aide juridique, qui ne contrôlent pas la fixation des tarifs, par ailleurs faibles, en constitue un bon exemple. Toutefois, le fait que le risque du sous-emploi ne soit pas statistiquement associé à certains types de produits particuliers indique qu'il existe une demande pour les divers types de produits juridiques, simples et complexes, généralistes ou spécialisés.

TABLEAU 5.3.
Économie politique des marchés du travail indépendant : synthèse comparative

Profession	Acteurs	Contrôle de l'organisation du travail	Principe de rémunération le plus répandu	Qualité de produit, liée au niveau de la rémunération	Répartition du risque social	Institutions
Journalistes pigistes	Entreprises (rares), externalisent l'activité centrale, capables d'évaluer la qualité	En bonne partie le donneur d'ouvrage	Forfaitaire	Variable, mais la concurrence par le prix domine	<ul style="list-style-type: none"> Assumé par le TI 	<ul style="list-style-type: none"> Pas de régulation collective du travail Faibles supports professionnels
Traducteurs (relation directe)	Entreprises (abondantes), externalisent une activité périphérique, incapables d'évaluer la qualité	En bonne partie le TI	Forfaitaire	Mixte qualité/prix	<ul style="list-style-type: none"> Assumé par le TI 	<ul style="list-style-type: none"> Moyens supports professionnels (titre réservé)
Traducteurs (avec intermédiaires)	Entreprises (relativement rares), externalisent l'activité centrale, capables d'évaluer la qualité	Rôle du donneur d'ouvrage plus important que dans la prestation directe	Forfaitaire	Mixte qualité/prix	<ul style="list-style-type: none"> Assumé par le TI 	<ul style="list-style-type: none"> Moyens supports professionnels (titre réservé)
Avocats	Individus et entreprises (abondantes), externalisent une activité périphérique, incapables d'évaluer la qualité	TI	Tarifcation horaire	Variable mais la concurrence par la qualité et la spécialité domine	<ul style="list-style-type: none"> Assumé par le TI 	<ul style="list-style-type: none"> Forts supports professionnels (acte réservé)

TI = travailleur indépendant

Le risque du sous-emploi est pris en charge par l'avocat, qui doit générer sa clientèle soit par le biais de ses réseaux, soit en développant des liens récurrents avec certains clients. Toutefois, et contrairement à la logique qui prévaut sur le marché des journalistes pigistes et des traducteurs indépendants, le risque de la prestation est le plus souvent assumé en bonne partie par le client ; en effet, le mode de facturation à l'heure¹¹ (où le risque est supporté par le client) domine encore largement (60% en moyenne). Toutefois, d'autres modalités se répandent, qui ont pour effet de partager le risque avec le client, notamment la rémunération forfaitaire, la rémunération basée sur la tâche et la rémunération au rendement¹². Des analystes de la profession croient d'ailleurs que les avocats gagneraient à développer des formes de partage du risque avec leurs clients, sous peine de voir ceux-ci leur préférer d'autres types de professionnels (Susskind, 2010). Quant aux risques sociaux et professionnels, ils sont ici encore assumés en grande partie par le professionnel, avec le soutien des solidarités familiales et des associations professionnelles.

3.3.3. LES INSTITUTIONS

La régulation par un ordre professionnel régit les conditions d'entrée dans la profession avocate et réserve certains actes aux membres en règle, dont la qualification a été attestée au préalable. Le Barreau du Québec diffuse en outre certaines normes relatives à la tarification¹³, habilite l'avocat de différentes manières (accès à l'information, formation, placement, assurances collectives), et, généralement parlant, est le défenseur de la profession auprès des pouvoirs publics¹⁴. Cependant, le fait que les avocats soient obligatoirement membres d'un ordre ne les protège pas de la précarité, surtout en contexte de concurrence avec un grand nombre d'autres avocats et, pour les actes non réservés, avec d'autres types de professionnels.

-
11. Ce taux varie selon l'expérience de l'avocat.
 12. Ces données présentent une différence significative entre les avocats solos et les associés nominaux, proportionnellement moins nombreux à pratiquer les modes alternatifs de facturation.
 13. Le plus souvent, il s'agit de normes informelles, mais le Barreau du Québec, par le biais de son comité sur la pratique privée, négocie avec le gouvernement les tarifs pour certains types de prestations (aide juridique, médiation familiale).
 14. Il existe différentes manières de concevoir le rôle des ordres professionnels. Voir à ce propos l'étude de Favereau (2010).

4. PLUSIEURS RELATIONS DE TRAVAIL POSSIBLES À L'INTÉRIEUR D'UNE MÊME ÉCONOMIE POLITIQUE

À l'intérieur de cette économie politique générale qui configure son secteur, chaque producteur développe des relations de travail¹⁵ avec des clients particuliers, autour de produits particuliers. Le professionnel peut ainsi tenter d'investir les segments de clientèle offrant les conditions les plus favorables et se distinguer par la complexité des produits offerts et par la nature de la relation (récurrente ou ponctuelle) qu'il entretient avec certains clients.

Ainsi, au sein d'un même rapport social de travail, le professionnel qui livre un produit simple, standardisé, reproductible (comportant un risque de remplacement par la technologie ou par d'autres types de main-d'œuvre) sera moins bien loti que celui qui génère un produit singulier, spécialisé, non reproductible. Nous verrons plus loin que certains groupes (genre, groupe d'âge) réussissent mieux que d'autres à conquérir les positions les plus favorables. Par ailleurs, chez les traducteurs et les journalistes, la récurrence de relations avec les mêmes clients comporte des avantages, servant de mécanisme informel de protection contre le sous-emploi. Il y a donc possibilité pour les professionnels de développer des relations récurrentes, plus avantageuses que les relations ponctuelles eu égard au volume d'emploi, mais comportant dans certains cas les aspects pervers de la dépendance.

Comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents, la plus grande diversité de qualité d'emploi au sein d'un même groupe professionnel se retrouve d'abord chez les avocats solos, suivis par les traducteurs indépendants, alors que les différences sont moins importantes chez les journalistes pigistes. Dans cette section, nous passons en revue les variables explicatives des différences au sein de chacune des professions. Encore une fois, ce sont les variables relatives à la structuration du marché du travail et à la nature du produit issu de l'activité de travail qui ont le plus fort pouvoir explicatif de ces différences intraprofessionnelles.

15. Précisons ici les termes utilisés : le rapport social de travail désigne les modalités collectives d'organisation du travail, de gestion de la rémunération et de répartition du risque entre professionnels indépendants et donneurs d'ouvrage, ainsi que les institutions qui régulent leurs rapports, alors que la relation de travail concerne un professionnel et un donneur d'ouvrage particulier, autour d'un type de produit particulier.

4.1. Les différences parmi les journalistes pigistes

Contrairement aux constats qui se dégagent des sondages réalisés auprès des traducteurs indépendants, d'une part, et des avocats solos, d'autre part, la qualité d'emploi connaît relativement peu de variation parmi les journalistes pigistes. Les entreprises de presse ont imposé des conditions assez uniformes (autonomie contrôlée et rémunération forfaitaire peu différenciée) et les différences qui subsistent concernent principalement la nature du produit, l'engagement à fournir du travail au-delà d'une prestation et la période d'entrée. En d'autres termes, ceux qui s'en tirent bien sont des pigistes établis depuis longtemps, inscrits dans des modalités de régulation personnelles et informelles, alors que les autres sont soumis à une régulation par le marché.

Les *variables relatives à la structuration du marché du travail* n'ont ainsi qu'un effet limité. Les clients des journalistes pigistes ne se distinguent guère au chapitre de l'autonomie et s'ils offrent des tarifs au feuillet variés, c'est en conséquence de la nature des produits qu'ils commandent.

La récurrence des liens agit comme mécanisme de protection contre le sous-emploi, sans pour autant se traduire par un tarif au feuillet supérieur ou par un niveau accru d'autonomie. Seul l'engagement au-delà d'une prestation est associé à un plus grand contrôle du journaliste sur le choix du sujet et de l'angle, mais surtout à une capacité accrue de négocier un meilleur tarif et de se soustraire à l'obligation de céder ses droits d'auteur au-delà de la première publication.

Finalement, le niveau assez important de sous-emploi (le tiers des répondants travaillent moins que souhaité dans leur activité principale) est associé au type de flexibilité recherché : l'offre de travail est plus abondante lorsque les entreprises de presse s'inscrivent dans une logique de prix que lorsqu'elles tentent de se démarquer par une logique de qualité et de variété.

Les *variables relatives à la nature du produit*, attachées aux secteurs de couverture et au degré de standardisation de la prestation, jouent un rôle important. Le type de qualité du produit explique les quelques différences observées au chapitre de l'autonomie et de la tarification. Les prestations complexes, qui appellent des tarifs au feuillet supérieurs, ne se traduisent toutefois pas par un revenu supérieur, car elles requièrent

un plus grand nombre d'heures de travail. Par ailleurs, le sous-emploi se révèle plus fréquent chez les spécialistes, qui sont aussi proportionnellement plus nombreux à devoir signer un contrat comme condition d'obtention d'une commande. Ces indices donnent à penser que les prestations complexes et plus spécialisées, donnant accès à une marge de manœuvre plus importante ainsi qu'à un tarif plus élevé pour le journaliste, sont relativement moins en demande que les prestations standardisables, confiées à des généralistes.

Les *variables relatives au lieu social* sont surtout attachées à la protection contre les risques, en particulier les risques sociaux. En effet, contrairement au cas des traducteurs, ce n'est pas le tarif au feuillet ou le revenu annuel qui facilite l'accès à une couverture santé/invalidité ou réduit la probabilité de devoir compter sur les revenus de travail à l'âge de 65 ans, mais la présence d'un conjoint et la possibilité de compter sur le revenu de celui-ci.

Parmi les *variables relatives au capital humain*, le niveau de scolarité des pigistes n'a que peu d'effet sur la qualité d'emploi et quand il en a, ce n'est pas dans le sens prédit par la théorie, puisque ceux qui gagnent bien leur vie ne sont pas nécessairement les plus scolarisés. La *période d'entrée* sur le marché du travail est associée à un certain nombre de conditions particulières. Les journalistes pigistes entrés dans la profession avant 1988 sont proportionnellement plus nombreux à pouvoir négocier leur tarif et à être en mesure de se soustraire à certains types de clauses contractuelles, et même, tendancielle, à l'obligation de signer un contrat. Ils disposent d'un meilleur revenu annuel, souffrent moins du sous-emploi et sont plus nombreux à bénéficier de la formation professionnelle payée par le client.

4.2. Les différences parmi les traducteurs indépendants

Sur le marché des traducteurs indépendants coexistent deux types de rapports sociaux de travail, selon que le traducteur travaille pour le client direct ou pour un intermédiaire. Le premier est plus favorable que le second. Le traducteur peut tenter de se positionner dans le rapport le plus favorable (relation directe, qui augmente l'autonomie et la rémunération), de produire les produits les plus payants, d'être un spécialiste et de développer des relations récurrentes qui protègent contre le sous-emploi et ont un effet à la hausse sur le revenu annuel.

Les *variables relatives à la structuration du marché du travail* (type et nombre de clients) sont les plus déterminantes pour expliquer les différences de qualité d'emploi chez les traducteurs. Le type de clientèle est la variable de segmentation par excellence, et cette variable recoupe en partie la connaissance que le client a du produit et sa capacité à évaluer et à contrôler cette qualité. Le fait de travailler directement pour le client est associé à un niveau supérieur d'autonomie et de rémunération pour le professionnel. Le nombre de clients augmente aussi cette autonomie, alors que la présence d'un client principal la réduit. Le fait d'être embauché pour un motif de spécialité est associé à un contrôle accru du professionnel et à un tarif élevé.

À l'intérieur de cette dichotomie principale, on a pu observer le rôle joué par les variables relatives au produit (sur la rémunération) et par la récurrence des liens (sur le sous-emploi).

La proportion de liens récurrents est inversement proportionnelle à la probabilité de vivre un problème de sous-emploi et elle se répercute positivement sur le revenu annuel. Contrairement à l'hypothèse issue du terrain qualitatif, la récurrence des liens et l'engagement à fournir du travail au-delà d'une prestation n'augmentent pas le degré d'autonomie du traducteur. Par ailleurs, le type ou le nombre de clients, la proportion de liens récurrents ou la présence d'un client qui fournit la majeure partie du revenu ne jouent aucun rôle en matière de protection contre les risques sociaux et professionnels. Le traducteur indépendant doit sa protection, lorsqu'il en a, au fait d'avoir un conjoint ou de générer un revenu élevé.

Les *variables relatives à la spécialité du producteur et au domaine principal de traduction* sont, dans le premier cas, faiblement associées à certaines dimensions de l'autonomie, et dans le second, fortement associées à la rémunération. À type de client égal, le domaine de traduction influence de manière importante le tarif au mot : certains domaines de traduction sont plus payants que d'autres. Il y a une association générale entre domaine de traduction et revenu annuel total, ce qui donne à penser que les segments de marché les plus rémunérateurs sont aussi ceux où un moins grand nombre de traducteurs se font concurrence. Les variables de cette dimension présentent des associations faibles avec le sous-emploi (à l'avantage des spécialistes) ; elles sont faiblement associées à la protection sociale.

Les *variables relatives au lieu social* n'ont qu'une influence très marginale sur la qualité d'emploi des traducteurs. L'effet du genre se manifeste par le fait que les femmes, qui touchent un tarif au mot identique à celui des hommes, sont moins présentes dans les tranches supérieures de revenu annuel (et cela, même en contrôlant le nombre d'heures travaillées) et qu'elles bénéficient davantage d'une couverture par les assurances maladie de leur conjoint. Les professionnels les plus âgés se distinguent par leur faible tarif au mot, reflétant la nature de leur clientèle composée surtout d'individus, de même que par leur accès à des régimes de retraite d'entreprises, qui témoigne de leur statut antérieur de salarié. Enfin, le fait de vivre avec un conjoint et de pouvoir compter sur le revenu de celui-ci joue, au même titre que le niveau de la rémunération, un rôle important en matière de protection contre les risques sociaux.

L'une des *variables relatives au capital humain, soit la scolarité*, n'a aucun effet sur la qualité de l'emploi. Il n'y a pas d'association entre le niveau de scolarité ou même le fait de posséder un double diplôme universitaire et le niveau de revenu ou d'autonomie des traducteurs. Reste la variable de la *période d'entrée sur le marché du travail*, qui est associée à deux éléments de la qualité des emplois : le tarif au mot et la protection sociale. Ainsi les traducteurs les plus récemment établis reçoivent un tarif au mot inférieur à celui des plus anciens. Ces derniers sont aussi plus nombreux à ne pas cotiser à des régimes d'assurances et à pouvoir compter sur des régimes de retraite d'entreprises. Nous reviendrons à la section 5 sur l'interprétation à donner de la variable période d'entrée.

4.3. Les différences parmi les avocats solos

Chez les avocats, on observe quantité d'associations significatives avec tous les éléments du modèle, révélant l'ampleur des disparités touchant les dimensions de la qualité de leurs emplois. Cela s'explique en partie par le recoupement entre les variables relatives à la clientèle et celles relatives au produit. Divers types de clients commandent divers types de produits, parfois en faisant appel à des détenteurs d'une compétence particulière (par exemple d'un diplôme supérieur à la licence), et certains de ces produits sont fortement sexués (*gendered*).

Dans leur cas, les *variables relatives à la structuration du marché du travail* sont très fortement associées au contrôle sur le travail, ainsi qu'au niveau de la rémunération. Certains clients déterminent plus que la moyenne le niveau de la rémunération (cas exemplaire de l'aide juridique, associée aux taux horaires les plus faibles) et la clientèle des entreprises est de manière générale plus lucrative que celle des individus. Contrairement à la situation observée chez les traducteurs et les avocats, la protection contre le sous-emploi n'est pas d'abord générée par une forte proportion de liens récurrents (quoique les détenteurs de liens récurrents touchent des taux horaires élevés, versés par une clientèle composée d'entreprises), mais par un nombre important de clients. À leur tour, la composition de la clientèle et le niveau de revenu de l'avocat se répercuteront sur le niveau de sa protection contre les risques sociaux.

Les *variables relatives à la nature du produit* (produits attachés à certains types de clients) sont également très fortement associées au contrôle sur l'établissement des tarifs et elles sont déterminantes des niveaux de rémunération et du revenu annuel total. Pour le dire rapidement, les prestations complexes, qu'on retrouve plus fréquemment dans certains domaines du droit et chez les clients entreprises, donnent accès aux niveaux les plus enviables de rémunération. Ces variables présentent aussi quelques associations avec l'accès à une assurance invalidité et avec les sources de revenus de retraite.

Les *variables relatives au lieu social* sont de manière générale associées au niveau de la rémunération – le taux horaire et surtout le revenu annuel total des avocates est inférieur à celui des avocats et la même tendance oppose les segments plus jeunes aux plus âgés –, mais peu ou pas du tout au contrôle sur le travail et au sous-emploi. Plusieurs d'entre elles sont associées à des types de clients ou de produits. Ainsi, la rémunération inférieure touchée par les femmes peut s'expliquer en partie par leur entrée plus récente dans la profession, mais aussi par le fait qu'elles sont concentrées dans certains domaines, comme le droit de la famille, et plus présentes que la moyenne à l'aide juridique, clientèle peu rémunératrice entre toutes. Par ailleurs, ce sont essentiellement les femmes et les avocats plus jeunes qui éprouvent des difficultés de conciliation entre travail et vie familiale. Genre, âge, présence de conjoint et région présentent aussi des associations significatives avec la source principale de revenu de retraite et, pour les trois premières, avec la capacité de vivre hors travail.

Parmi les *variables du capital humain*, la scolarité des avocats a une incidence sur le revenu annuel, ce qui peut s'expliquer par le fait que les clientèles d'entreprises, les plus rémunératrices, font appel plus que la moyenne à des titulaires d'un diplôme de deuxième ou troisième cycle en droit. La *période d'entrée* joue un rôle fort important. Les avocats établis depuis 2003, qui sont aussi les plus jeunes, sont sur-représentés dans les faibles niveaux de rémunération et la longévité est associée à de meilleurs taux horaires et à un revenu annuel plus élevé. La période d'entrée est en outre associée au fait de posséder certains types de protection en matière de santé/invalidité, aux sources principales de revenus de retraite (les revenus de travail), au fait d'avoir suivi de la formation professionnelle (les plus récents et les plus anciens en suivent moins) et aux retombées de la parentalité, qui sont pour ainsi dire absentes chez les plus de 45 ans. Sans surprise, elle se répercutera notamment dans la préférence pour le salariat et la capacité de survivre hors travail.

En terminant cette section, précisons que, sur les trois terrains d'enquête, notre étude n'a documenté que la prestation typique¹⁶, alors que chaque travailleur indépendant est susceptible de diversifier son portefeuille d'activités, en combinant divers types de prestations pour différents clients. En théorie donc, le traducteur indépendant a la possibilité de combiner prestations spécialisées pour des clients finaux entreprises et prestations standardisées ou spécialisées pour des cabinets, alors que le journaliste pigiste pourrait cumuler prestations à valeur ajoutée pour certains magazines et prestations au volume pour d'autres. Toutefois, dans la suite des travaux de Barley et Kunda (2004) et d'Ollivier (2011), nous pouvons faire l'hypothèse que les professionnels auraient tendance à jouer toujours le même type de rôles par rapport à leurs clients ou à se spécialiser dans certains créneaux et donc que leur portefeuille d'activités serait dominé par un profil particulier de prestations.

16. C'est-à-dire, pour chacun des répondants, le type de client principal, le domaine principal d'activité, le niveau d'autonomie sur chaque dimension dans le cadre d'une prestation typique, le tarif le plus souvent obtenu, etc.

4.4. Les autres variables potentiellement explicatives de la diversité interindividuelle

Ces résultats permettent de suggérer que les variables qui jouent le rôle le plus important pour expliquer les différences interindividuelles de qualité d'emploi entre les membres d'une même profession (hypothèse 2) sont les mêmes que celles qui sont responsables de l'inégale qualité d'emploi entre les trois professions étudiées (hypothèse 1) : la structuration du marché du travail et la nature du produit généré par l'activité de travail.

Toutefois, comme c'est le cas pour toute étude statistique, les variables retenues dans le modèle d'analyse n'expliquent qu'une partie des différences observées entre les travailleurs au sein de chacune des professions. D'autres facteurs auraient pu être pris en considération, notamment ceux relatifs aux représentations, attitudes et comportements à l'égard du travail et aux motifs d'établissement dans le statut d'indépendant. Les travaux de Beaucage et Bellemare (2007) établissent en effet un lien entre l'appréciation que le travailleur indépendant a de son expérience et la longévité de celle-ci ; en d'autres termes, ce n'est pas seulement la condition objective, mais aussi l'appréciation subjective de la réussite, qui expliquerait la décision de durer dans ce statut. Ainsi, on peut penser que certaines variables relatives aux ancrs de carrière et au caractère volontaire ou non de l'établissement, non prises en compte dans notre modèle pour des motifs exposés à la section 2.1, auraient pu expliquer certaines répercussions, comme le choix de demeurer ou non dans la profession ou la préférence pour le salariat. Toutefois, nous ne pensons pas que ces variables puissent avoir une influence sur l'autonomie professionnelle ou la rémunération du travail, pas plus que sur l'incidence du sous-emploi.

Nous n'avons pas non plus été en mesure de prendre en compte, comme facteurs potentiellement explicatifs des différences interindividuelles, la trajectoire professionnelle antérieure et les contraintes, de santé notamment, vécues pendant l'expérience de travail indépendant.

Ainsi, notre étude n'a pas considéré le niveau des ressources sur lesquelles les répondants pouvaient compter au moment de leur établissement, une variable susceptible de jouer un rôle dans l'explication de la diversité de la qualité d'emploi qu'expérimentent les indépendants évoluant dans un même contexte professionnel. Les travaux de Beaucage, Gosselin et Bellemare (2006) suggèrent en effet que « certaines conditions défavorables de l'emploi antérieur rendent les exigences du travail

autonome plus supportables» ou «que les revenus de cet emploi ont permis l'accumulation de ressources financières suffisantes pour assurer le démarrage de l'entreprise et surmonter les périodes plus difficiles». Ainsi, une trajectoire antérieure protégée, définie comme le fait d'avoir occupé pendant plusieurs années un emploi salarié typique, syndiqué ou du moins garantissant des avantages sociaux, serait associée à la constitution de ressources (épargnes, actifs divers, régimes de retraite) que la trajectoire précaire ne permet pas d'accumuler, contribuant à expliquer la plus ou moins grande sécurité économique des indépendants et leur capacité de se maintenir dans le statut pendant les périodes de sous-emploi ou de maladie (D'Amours, 2009d).

La présente étude n'a pas non plus pris en compte les aléas susceptibles de rendre plus difficile l'expérience de travail indépendant, comme des problèmes de santé physique ou mentale ayant hypothétiquement des effets à long terme sur le revenu, la présence dans les réseaux et, à terme, sur la poursuite de l'activité. Ainsi, une étude française (Algava, Cavalin et Célérier, 2012) a mis en évidence le fait que les indépendants consultent moins souvent un médecin pour des problèmes de santé (par manque de temps, en raison de la forte emprise du travail et en raison du coût des soins, car les régimes de protection sociale des indépendants sont moins favorables que ceux des salariés) et qu'en cas de maladie, ils sont moins nombreux à interrompre temporairement leur activité. Une explication possible réside dans le fait que les dispositifs de remplacement du revenu sont moins avantageux et que les conséquences d'un arrêt de travail sont beaucoup plus importantes pour les indépendants que pour les salariés. « [Pour les indépendants], la perte de revenus n'est pas compensée [...] et l'impossibilité de tenir l'activité constitue une menace, assurément, en fragilisant le réseau de relations [dont les clients] dans lequel il s'insère. Il est probable, concluent les auteurs, que l'arrêt de travail ne constitue qu'une solution de dernière instance pour les indépendants » (Algava *et al.*, 2012, p. 16), avec les conséquences possibles sur l'aggravation de l'état de santé. Or, il apparaît que même des répondants scolarisés et disposant d'un abondant volume de contrats peuvent basculer dans la pauvreté lorsque la maladie ou l'avancée en âge viennent compromettre au moins partiellement leur capacité de travail (D'Amours, 2009b, 2009d). De la même manière, la maternité et, de manière plus générale, les responsabilités familiales, peuvent avoir un effet sur la présence dans les réseaux et le volume de contrats, une réalité que nous avons à peine effleurée dans le sondage sur les avocats.

5. UNE ÉCONOMIE POLITIQUE VARIABLE AU FIL DU TEMPS

Nous proposons donc que l'économie politique des marchés du travail indépendant, globalement plus favorable pour certains groupes que pour d'autres, explique en bonne partie les niveaux différents de la qualité moyenne d'emploi dans les trois professions étudiées. Variable entre les professions, cette économie politique des marchés du travail indépendant est également inscrite dans la temporalité : elle change à mesure que certains types d'acteurs dominent le marché, que les configurations du rapport social se modifient, que les institutions se font plus ou moins protectrices. C'est par elle que nous expliquons que, comme l'ont bien illustré plusieurs travaux (Muzio, Ackroyd et Chanlat, 2008 ; Muzio *et al.*, 2011 ; Leicht et Fennell, 2001), certains groupes réussissent à maintenir un haut niveau de professionnalisation, alors que d'autres sont tirés vers la prolétarianisation.

C'est dans le cadre de cette économie politique au moment de l'entrée des différentes cohortes qu'il faut, nous semble-t-il, interpréter les variations de la qualité d'emploi associées à la période d'entrée dans la profession. Cette variable se répercute, pour les traducteurs, dans des différences significatives dans le niveau de la tarification, l'incidence du sous-emploi et la composition du revenu de retraite ; pour les journalistes, elle se traduit dans le revenu annuel, l'incidence du sous-emploi, le contrôle sur les modalités contractuelles et l'accès à la formation payée, alors que pour les avocats, c'est plutôt dans le tarif, le revenu annuel, la composition du revenu de retraite et l'accès à la formation payée qu'elle se fait sentir.

Il existe en théorie deux interprétations possibles de cette variable. Vue sous l'angle du capital humain, la période d'entrée sur le marché du travail représente le nombre d'années d'expérience cumulées par l'individu ; précisons toutefois que, sur les marchés du travail indépendant, rien n'oblige le donneur d'ouvrage à rétribuer formellement l'expérience¹⁷. Interprétée sous l'angle de la structuration du marché du travail, la période d'entrée témoigne de l'organisation de ce marché au moment de l'entrée des différentes cohortes de professionnels. Elle est donc la manifestation de la configuration de son économie politique à un

17. Toutefois, les règles informelles qui guident la fixation des tarifs chez les traducteurs et les avocats prennent en compte la variable de l'expérience.

moment précis du temps, et notamment des caractéristiques des clients et des donneurs d'ouvrage, du rapport social de travail dominant et des institutions qui le régulent.

Dans le cas des traducteurs, le rapport social dominant est passé de la forme salariale pure dans les années 1970 et 1980, à l'indépendance pure dans la décennie 1990, et finalement, depuis les années 2010, à un rapport social de travail variant selon le segment : indépendance pure quand le traducteur travaille directement pour l'entreprise cliente et zone hybride entre salariat et indépendance lorsqu'il travaille par le truchement d'un intermédiaire.

Dans les années 1970-1980, soit après l'adoption des lois linguistiques, la vaste majorité des traducteurs québécois étaient salariés dans les services linguistiques des entreprises et des ministères et organismes gouvernementaux. Bien que juridiquement subordonnés, ils disposaient d'une forte autonomie professionnelle, reposant sur leur niveau de qualification, mais aussi (et surtout) sur le fait de détenir le monopole de la compétence de traduction au sein de l'entreprise. La prise en charge des risques était assumée collectivement : employeurs et salariés cotisaient par exemple à des programmes d'assurances et à des régimes de retraite. La formation complémentaire de la main-d'œuvre en début de vie professionnelle relevait de la responsabilité des employeurs, qui assumaient aussi le risque économique.

Le mouvement d'externalisation survenu dans les années 1990 a amené les traducteurs licenciés à travailler en indépendants pour les entreprises qui étaient naguère leurs employeurs. La vaste majorité d'entre eux étaient des indépendants « purs », combinant la maîtrise individuelle de l'organisation du travail et la prise en charge individuelle des risques. Pour se protéger contre l'éventualité du sous-emploi, plusieurs indépendants ont développé des liens récurrents avec les mêmes clients entreprises.

Le marché du travail des années 2010 est caractérisé par la montée des cabinets de traduction, qui coordonnent divers types de ressources pour répondre aux besoins des entreprises clientes. Ils sont devenus de plus en plus incontournables, particulièrement pour les nouveaux venus dans la profession. Les traducteurs de la période contemporaine présentent donc deux types de profils. Il y a ceux qui travaillent directement pour des clients entreprises et se trouvent dans la position décrite antérieurement. Et il y a ceux qui travaillent par l'intermédiaire de cabinets de

traduction. Tout comme les traducteurs du premier groupe, ils tentent de se prémunir contre le risque du sous-emploi par le développement de liens récurrents avec les mêmes clients et assument individuellement les risques sociaux et professionnels, mais leur marge de manœuvre est plus restreinte et leur rémunération moins élevée.

Sans nier l'influence possible de l'expérience individuelle sur la capacité à négocier de meilleurs tarifs, du moins dans les types de contrats ne fonctionnant pas selon la logique du plus bas soumissionnaire, nos résultats nous amènent à interpréter la variable « Période d'entrée dans la profession » comme un révélateur de l'économie politique du marché de la traduction au moment de l'entrée des différentes cohortes, notamment parce que la période d'entrée est associée à la principale variable de segmentation, soit le type de clients. Alors que les traducteurs établis sur le marché du travail au moment de l'externalisation ont pu créer une relation directe avec les entreprises clientes avant l'arrivée massive des intermédiaires, ceux entrés depuis 2003 sont surreprésentés chez les clients individuels et surtout chez les clients intermédiaires associés à des conditions moins favorables. Le fait qu'une portion grandissante de l'offre de travail transite par les cabinets, qui sont les seuls à pouvoir offrir certains types de produits et dont le développement est encouragé par le gouvernement fédéral et par certains acteurs collectifs, nous amène à faire l'hypothèse que ces conditions moins favorables sont en voie de s'implanter de façon durable.

De la même manière, les journalistes établis avant 1988 semblent être les seuls à pouvoir encore bénéficier de l'engagement au-delà d'une prestation, associé à un plus grand contrôle sur le choix du sujet et de l'angle, mais surtout à une capacité accrue de négocier un tarif supérieur et de refuser de signer les clauses de cession des droits d'auteur au-delà de la première publication. Ils disposent d'un meilleur revenu annuel, souffrent moins du sous-emploi et sont plus nombreux à bénéficier de la formation professionnelle payée par le donneur d'ouvrage. Le pouvoir de négociation individuel de ces journalistes relève à notre avis moins de leur longue expérience que des modalités informelles de régulation du travail au moment de leur entrée dans la profession. En d'autres termes, les journalistes d'expérience ne travaillent pas pour des types de clients particuliers, pas plus qu'ils ne se distinguent par la réalisation de produits spécifiques. Ce qui les distingue, c'est un mode de relation avec leurs clients. Ils apparaissent en quelque sorte comme les derniers survivants d'un modèle traditionnel de régulation, fondé sur des relations

personnalisées entre journaliste et rédacteur en chef, basées sur la confiance. Ces relations inscrites dans le long terme, parfois sous la forme d'engagements à fournir du travail dans la durée, signifient pour les pigistes qui y sont partie un degré accru d'autonomie, aux meilleurs tarifs possibles (D'Amours, 2006b). Or ce modèle traditionnel de régulation est aujourd'hui soumis à d'intenses pressions ; le pouvoir s'est concentré à la direction des entreprises de presse, qui définissent les paramètres balisant la rémunération et les modalités contractuelles, limitant la marge de manœuvre des rédacteurs en chef et le pouvoir de négociation individuelle des pigistes, même récurrents. Bref, on voit diminuer l'incidence des conditions qui procuraient du pouvoir aux pigistes : une diversité de clients, des produits à valeur ajoutée et des relations personnalisées laissant place à la négociation individuelle.

Chez les avocats, nos résultats ont permis d'identifier trois profils selon le type de clientèle, étroitement associés aux caractéristiques des produits et à divers éléments de la qualité d'emploi : le profil de l'avocat classique, desservant des particuliers et de très petites entreprises, celui de l'avocat d'aide juridique et celui de l'avocat spécialiste desservant surtout des entreprises et des ministères. Or ces profils plus ou moins favorables sont concentrés dans des segments particuliers de main-d'œuvre et ils sont inégalement distribués selon la période d'entrée dans la profession. Le sort relativement moins enviable des nouveaux venus peut s'expliquer au moins en partie par l'identité de leur clientèle, les domaines du droit où ils sont plus présents, et la nature plus ou moins complexe des prestations qu'ils réalisent : les prestations simples, sur-représentées chez les avocats de l'aide juridique, sont associées à de faibles taux horaires et en dépit de leur caractère en partie standardisé, ils ne se traduisent pas nécessairement par un revenu annuel très élevé. Par contre, rien n'indique que les clientèles les plus favorables ne se développeront pas et que les avocats récemment établis n'y auront pas éventuellement accès. Par ailleurs, pour les avocats du profil classique, la variable traditionnelle de l'expérience, qui a un effet non seulement sur la maîtrise professionnelle, mais également sur la taille des réseaux, pourrait expliquer en bonne partie l'association linéaire entre la période d'entrée et l'augmentation des taux horaires et du revenu annuel.

Il importe finalement de s'interroger sur les retombées possibles d'une éventuelle transformation des régulations des marchés du travail professionnels sur la qualité d'emploi des travailleurs qui y évoluent. Dans le cas des traducteurs par exemple, il y a fort à parier qu'un

affaiblissement de la *clause Canada* (qui oblige le gouvernement fédéral à faire effectuer ses traductions par des entreprises présentes sur le territoire canadien) entraînerait une baisse de leur rémunération moyenne, parce qu'elle aurait pour effet de mettre les traducteurs québécois en concurrence, pour certains types de produits, avec des traducteurs de pays du Sud. À l'inverse, on peut faire l'hypothèse que la création éventuelle d'un régime particulier de rapports collectifs de travail similaire à celui dont bénéficient certains groupes d'artistes indépendants se traduirait par une amélioration de la qualité d'emploi des journalistes pigistes, découlant de l'application de conditions minimales de travail et de rémunération. Finalement, en ce qui concerne les avocats, il sera sans nul doute intéressant de mesurer l'effet d'une évolution de la régulation professionnelle qui, au Québec comme ailleurs dans le monde, est soumise à de fortes tensions entre logique professionnelle et logique marchande. Dans le cas du Royaume-Uni, l'adoption du *Legal Services Act* en 2007 a eu pour effet de déréglementer la profession et d'accroître la concurrence (Barreau du Québec, 2011). Pour sa part, un groupe de chercheurs français (Favereau, 2010) conclut à la supériorité du modèle de l'ordre professionnel sur celui du marché en ce qui concerne la gestion de la qualité.

6. LE RÔLE DU LIEU SOCIAL ET DU CAPITAL HUMAIN

Comme nous l'avons exposé précédemment, tant les différences entre les professions étudiées qu'au sein de chacune d'entre elles s'expliquent essentiellement par les variables découlant de la structuration du marché du travail et de la nature du produit issu de l'activité de travail. On peut toutefois se demander ce qu'il advient, dans cette analyse, des variables relatives au lieu social et au capital humain.

Dans le cas des traducteurs et des journalistes, la variable du genre a peu d'effet sauf en ce qui concerne le revenu annuel total, car même dans les professions largement féminisées, comme la traduction, les hommes dominent dans les tranches de revenu élevé, et cela, même en contrôlant le nombre d'heures travaillées¹⁸. Par ailleurs, les disparités de rémunération (tant en termes de taux horaire que de revenu annuel

18. Il faut noter que chez les traducteurs et les journalistes, le tarif des hommes est égal ou même légèrement inférieur à celui des femmes, mais que leur revenu annuel total est plus élevé, à nombre d'heures de travail égal. Cela pourrait signifier que chez les hommes, les autres sources de revenus (tirés d'un autre travail, de placements, de retraite, etc.) jouent un rôle plus important que chez les femmes, mais nous n'avons pas pu le vérifier.

total) entre hommes et femmes sont très importantes au sein de la profession d'avocat. Nous suggérons toutefois qu'elles ne peuvent être analysées indépendamment des segments de clientèle et des types de produits : les avocates se retrouvent de manière disproportionnée dans les segments de clientèle (aide juridique) et dans certains types de produits (droit familial) moins rémunérateurs. En revanche, elles desservent moins que la moyenne la clientèle constituée d'entreprises, dans les domaines du droit associés aux taux horaires les plus élevés. Sans nier, dans ce cas, un effet propre au genre (documenté par l'enquête de Montmarquette et Viennot-Briot, 2009, et par de nombreuses autres études), il nous apparaît qu'une partie de cet effet est médiatisée par les variables relatives à la structuration du marché du travail et au type de produits. Une donnée tirée de l'étude précédemment citée, voulant que « les taux horaires moyens des hommes soient supérieurs, à l'exception de ceux du droit de la famille » (Montmarquette et Viennot-Briot, 2009, p. 61) nous incite à penser que, qu'ils soient hommes ou femmes, les professionnels qui se retrouvent dans certains segments ou produits « féminins » en partagent les conditions moins avantageuses. Une autre partie de l'explication est sans nul doute attribuable aux difficultés de conciliation travail/famille rencontrées par les femmes dans un univers où le modèle masculin de disponibilité totale au travail demeure dominant (Barreau du Québec, 2011, p. 50-51).

Une analyse similaire peut être formulée à propos des jeunes générations (plus fortement féminisées), concentrées dans les segments de clientèles et les produits moins avantageux, corroborant l'analyse de Karpik (1989) qui attribue les faibles honoraires des jeunes avocats à leur type de clientèle et de produit plutôt qu'à leur âge.

Il ne s'agit donc pas de prétendre que les variables du lieu social (notamment le genre) ne jouent aucun rôle explicatif de la diversité de la qualité des emplois, quoique ce rôle apparaisse très limité dans le cas de la profession la plus féminisée (traducteurs) et de celle offrant les conditions les plus précaires (journalistes). Dans la profession où le genre est associé à d'importantes différences au plan de la rémunération, nous avons plutôt constaté qu'elles étaient corrélées avec les autres dimensions du modèle, soit le type de clientèle et la nature du produit.

De la même manière, sans nier le rôle joué par l'expérience individuelle pour certains types de produits et dans certaines modalités contractuelles, nous avons suggéré l'intérêt d'interpréter la variable de

la période d'entrée dans la profession d'abord comme le reflet de la configuration particulière du marché du travail à une époque donnée, avec les caractéristiques que les produits, les clientèles et les institutions dominantes à cette époque entraînent en termes de qualité d'emploi.

Quant à la variable du niveau de scolarité relatif à l'activité professionnelle principale ou à une activité autre, nous avons constaté qu'elle ne possède pas de pouvoir explicatif particulier, à une exception près, celle de clients entreprises qui font appel, pour la réalisation de prestations spécialisées, aux services d'avocats titulaires de diplômes supérieurs à la licence. Dans les autres cas, un «investissement» additionnel en formation ne se traduit pas par une meilleure qualité d'emploi. Si le capital humain du professionnel constitue certes un atout par rapport à ceux qui ne possèdent pas de diplôme, expliquant que la qualité d'emploi des professionnels soit en général supérieure à celle des non-professionnels, elle ne contribue pas à éclairer les différences de qualité d'emploi constatées parmi les professionnels.

Par ailleurs, nous proposons que, tout comme la variable de l'entrée dans la profession, celle de la scolarité puisse être interprétée à travers les autres dimensions du modèle, soit comme un attribut de la régulation professionnelle, soit comme un atout variable selon le segment de clientèle ou le type de produit.

D'une part, il est possible de considérer l'obligation de posséder un diplôme comme l'un des éléments de la régulation professionnelle. Ainsi, l'obtention d'un diplôme universitaire de premier cycle est une condition d'accession au marché du travail chez les avocats ; elle n'est pas obligatoire pour pratiquer la traduction, mais est une condition pour l'obtention du statut de traducteur agréé ; finalement, aucune obligation de scolarité particulière n'est imposée aux journalistes pigistes. Il en va de même pour l'appartenance à un ordre professionnel – obligatoire chez les avocats, facultative pour les traducteurs, inexistante chez les journalistes – témoignant d'une régulation professionnelle plus forte, à la fois contraignante et habilitante pour les professionnels qui y sont soumis.

D'autre part, on peut tout aussi bien suggérer que le niveau de scolarité, ou de façon plus générale, le niveau de compétence du professionnel, prend une signification différente selon son positionnement sur les segments du marché du travail et selon le type d'identité que lui confère le produit réalisé. Comme l'ont observé Barley et Kunda (2004), la compétence des professionnels du secteur des nouvelles

technologies peut être analysée comme une source de pouvoir ou comme une marchandise, selon les rôles qu'ils jouent dans l'entreprise du donneur d'ouvrage. La littérature scientifique a bien mis en évidence le fait que la position du travailleur lui procure des ressources qui lui confèrent un pouvoir de négociation plus ou moins important face à son donneur d'ouvrage. Dans cette perspective, ce n'est donc pas le niveau de compétence comme tel (le plus haut diplôme obtenu dans et hors profession principale) qui donne accès à une meilleure qualité d'emploi chez certains professionnels, mais bien le pouvoir relatif que la compétence attestée par ce diplôme leur confère face à leurs clients dans certains types de rapports sociaux de travail, et pas dans d'autres, et pour certains types de produits, et pas pour d'autres. Dans les rapports sociaux de travail où le pouvoir d'organiser et de contrôler le travail est détenu en bonne partie par le client, et de surcroît s'il s'agit de produits génériques et reproductibles, la compétence du professionnel est réduite au rang de marchandise, ce qui permet au client ou donneur d'ouvrage d'acheter «la compétence du marché primaire au prix du marché secondaire», pour reprendre l'expression de Rubery et Wilkinson, rapportée par Stanworth et Stanworth (1997). Tout comme c'est le cas pour le capital social étudié par Ollivier (2011), la compétence des professionnels ne devrait donc pas être considérée comme un capital homogène, universellement désirable et accumulable indépendamment de sa nature, mais comme une source potentielle de pouvoir dont l'ampleur varie, d'une part, selon l'économie politique du marché du travail et, d'autre part, selon le positionnement individuel face à certains donneurs d'ouvrage, pour la réalisation de certains produits.

7. LA RELATION D'EMPLOI : AU-DELÀ DE LA SUBORDINATION

Finalement, l'analyse comparative de l'économie politique des marchés du travail dans trois professions où l'on retrouve une forte proportion de travailleurs qualifiés exerçant sur le mode de l'indépendance nous amène à nous interroger sur la définition des frontières juridiques qui incluent certains types de rapports sociaux de travail (et en excluent d'autres) des régulations institutionnelles permettant aux travailleurs l'accès à la protection sociale ainsi qu'à diverses formes de dialogue social.

L'opposition entre salariat et travail indépendant est fondatrice en droit du travail, lequel s'est constitué dans le but de protéger le travailleur en situation de dépendance économique et professionnelle à l'égard

d'un employeur (D'Amours, 2006a). La frontière ainsi tracée était nette : soit on était un salarié subordonné et de ce fait sujet à la protection par les lois du travail et par les régimes de protection sociale auxquels contribuait financièrement l'employeur, ainsi qu'à la possibilité de négocier collectivement ses conditions de travail, soit on était indépendant, responsable de l'organisation de son travail et en bonne partie d'assumer, pour soi-même et pour ses employés le cas échéant, les risques associés au travail, sans possibilité de négociation collective des conditions de travail. Même si sa définition s'est progressivement élargie pour inclure les salariés disposant d'autonomie dans leur travail, la subordination est toujours, et de loin, le critère le plus déterminant de l'accès à de telles protections (Blouin, 2003).

Or il y a de bonnes raisons de remettre en question ce modèle binaire, qui fait en quelque sorte disparaître le travail (et donc le travailleur) indépendant derrière le produit (Morin *et al.*, 1999). D'une part, les concepts de travail indépendant et de salarié ne sont pas définis de manière précise. Leur sens et leur définition, variables selon les lois, dépendent du contexte dans lequel ils sont utilisés. En outre, quel que soit le contexte, les études démontrent qu'il existe un écart entre le concept d'entrepreneur indépendant et la réalité d'une bonne partie de ces travailleurs (Cranford *et al.*, 2005). D'autre part, comme l'ont démontré de nombreux travaux, on assiste à un brouillage des frontières entre salariat et travail indépendant : nombre de travailleurs juridiquement indépendants dépendent économiquement d'instances qui, sans avoir le statut d'employeur, ont un pouvoir déterminant sur les conditions d'exercice de leur travail et sur l'évolution de leur carrière, tout en reportant sur eux une partie du risque économique, du risque de l'emploi et même du risque sur le travail lui-même (Morin, 2005).

Notre analyse de l'organisation du travail sur le marché des traducteurs indépendants et des journalistes pigistes met en lumière le fait que certains clients ont développé les moyens de contrôler la qualité du produit et plusieurs aspects de la prestation de travail, notamment les délais, les méthodes de travail et les tarifs. La notion de *labor deployer*, proposée par Haiven (2006) pour désigner la capacité, détenue par des instances en amont dans la chaîne de valeur, de prendre des décisions stratégiques concernant le travail ou la rémunération de travailleurs dont ils ne sont pas juridiquement les employeurs, est utile pour saisir non seulement la relation de travail hybride vécue par des travailleurs faiblement qualifiés (comme les responsables de services de garde en

milieu familial), mais s'applique également à la réalité de certains groupes de professionnel très qualifiés. Par ailleurs, ce contrôle d'un donneur d'ouvrage sur l'organisation du travail ne s'accompagne, en Amérique du Nord, d'aucune contribution à la protection du travailleur. Nos conclusions à cet égard font écho à celles de Barley et Kunda (2004) et de Kalleberg (2003) qui soulignent qu'en matière d'assurances et surtout de retraite, les travailleurs atypiques qualifiés sont dans la même position que leur contrepartie peu qualifiée.

Cette relation, qui n'est pas formellement une relation d'emploi parce qu'elle est caractérisée par une absence de subordination juridique, est facilitée par le développement de liens récurrents entre professionnels et donneurs d'ouvrage. Il importe en effet de souligner le caractère paradoxal de la récurrence des liens : elle assure le client ou donneur d'ouvrage de la disponibilité de la main-d'œuvre externe, tout en ayant pour effet de protéger celle-ci contre le risque du sous-emploi. Mécanisme de protection informel¹⁹ (et « marqueur de qualité » dans certains milieux), la récurrence des liens entraîne des effets positifs pour les travailleurs qui sécurisent ainsi leur revenu ; de surcroît, leur familiarité avec le produit leur permettra de produire la qualité requise en moins de temps, un élément crucial quand le travailleur est rémunéré selon une logique forfaitaire. Mais l'avantage est sans contredit plus important pour les entreprises clientes, qui réussissent à injecter de la loyauté et de la stabilité dans des marchés qu'elles ont rendus instables, s'assurant de la disponibilité de ressources humaines aptes à produire « juste à temps » des produits conformes à la qualité attendue, tout en évitant les responsabilités de l'employeur (contributions à la protection sociale, mais aussi à la formation).

Ces résultats mettent en évidence le besoin de nouvelles institutions protectrices, surtout dans les marchés du travail où les travailleurs indépendants qualifiés cumulent les pires caractéristiques : clientèle rare et concentrée, absence de monopole de compétence, organisation du travail et modalités contractuelles contrôlées par les donneurs d'ouvrage, produits standardisables, risque reporté presque entièrement sur le travailleur. Selon Dickens (2004), il serait en effet imprudent de croire que la protection des travailleurs même les mieux positionnés serait devenue superflue, notamment parce que leur pouvoir de marché et la rareté de

19. Cette protection est liée à la personne qui gère le travail, c'est donc dire qu'elle est très fragile dans des univers où la main-d'œuvre interne est elle aussi mobile.

leurs compétences ne sont jamais définitivement acquis et qu'en contexte de marché moins serré et de plus grande disponibilité des compétences, même ces travailleurs hautement qualifiés sont susceptibles d'être marginalisés (Hoque et Kirkpatrick, 2003). Selon la même auteure, la présence d'institutions peut également contribuer à combattre les externalités négatives qui émergent lorsqu'on sépare coordination du travail et répartition des risques associés au travail.

Toutefois, l'atteinte de cet objectif suppose que soit comblé le décalage croissant entre les formes d'organisation des entreprises, du travail et de l'emploi et les modalités institutionnelles censées protéger les travailleurs et qui s'exprime notamment par le fait que :

- les lois régissant l'accès à la représentation collective et à la protection sociale s'appliquent à une définition restrictive du travailleur : le salarié, défini par la subordination juridique plutôt que par la dépendance économique ;
- elles engagent la responsabilité de l'instance qui a le statut formel d'employeur, sans tenir compte de la présence d'instances économiques qui conservent le contrôle sur l'organisation du travail et la qualité du produit tout en externalisant le risque ;
- elles s'inscrivent dans une relation bilatérale et font l'impasse sur les phénomènes d'intermédiation.

S'appuyant sur l'analyse des modalités contemporaines d'organisation et de mise à disposition du travail, certains auteurs (Barthélémy, cité dans Labadie et Rouet, 2008, p. 117-118 ; Fudge, Tucker et Vosko, 2002 ; Vallée, 2005) estiment qu'il faut cesser de faire de la subordination juridique le caractère distinctif de la prestation de travail pour considérer les phénomènes de dépendance économique qui, à l'ère de l'économie de projets et de l'entreprise réseau, créent des parties faibles au contrat, qui requièrent protection. Fudge, Tucker et Vosko (2002, p. 124) proposent ainsi d'étendre toutes les dimensions de la réglementation du travail à l'ensemble des travailleurs, « définis comme des personnes dépendantes d'un point de vue économique de la vente de leurs capacités de travail » et cela, tout en tenant compte des distinctions pertinentes entre groupes différents dans la conception des instruments qui assurent la protection. Cela conduirait à réclamer leur pleine couverture par les lois du travail (Fudge, Tucker et Vosko, 2002 ; Vallée, 2005), ainsi que le droit de négocier collectivement face aux instances qui ont du contrôle sur leur travail.

Ces contributions invitent donc à redresser les inégalités qui surviennent à l'occasion de la prestation de travail, qu'elle se situe ou non dans le cadre de la relation d'emploi classique, l'objectif étant, pour reprendre les termes de Supiot, d'« activer la responsabilité de ceux qui décident réellement de l'organisation du travail. [...] Autrement dit, les droits collectifs des travailleurs doivent pouvoir épouser les formes que les entrepreneurs impriment à l'organisation du travail » (Supiot, 2001, p. 687).

CONCLUSION

Un constat s'impose en conclusion de cette lecture transversale de nos résultats : les variables relatives à la structuration du marché du travail et à la nature du produit issu de l'activité de travail sont les plus pertinentes pour expliquer à la fois la diversité de la qualité d'emploi entre les professions et celle qui distingue les membres d'une même profession. Les variables du lieu social, ainsi que le niveau ou l'ampleur de la scolarité, détiennent un très faible pouvoir explicatif de ces différences, sauf pour les avocats où elles peuvent être en bonne partie interprétées par les autres variables du modèle. Dans les trois professions, la période d'entrée joue par ailleurs un rôle déterminant, mettant en évidence le fait qu'au-delà des compétences et de l'expérience individuelle des professionnels indépendants, la qualité de leurs emplois est d'abord tributaire de l'organisation du marché du travail sur lequel ils évoluent à une époque donnée.

Nos travaux tendent ainsi à conforter les conclusions de Devine *et al.* (2000), selon lesquelles la qualité d'emploi des professionnels doit être comprise dans le cadre de l'économie politique de leurs marchés du travail. Cette économie politique, construction historique et située, est structurée autour d'un rapport social de travail particulier et très souvent autour de qualités particulières de produits. Ce cadre général permet de comprendre, pour chacun des marchés, les assises du pouvoir respectif des travailleurs indépendants qualifiés et de leurs donneurs d'ouvrage, ainsi que la nature du rapport social de travail qui parfois relève de l'indépendance pure et parfois de zones hybrides entre salariat et indépendance. À l'intérieur de ce cadre général, les travailleurs indépendants qualifiés peuvent améliorer leurs conditions en contractant avec les clients présentant les caractéristiques les plus favorables ou en réalisant des prestations spécialisées, plus difficiles à remplacer ou à

reproduire. Il faut toutefois comprendre qu'au fil du temps, le poids relatif des segments de clientèles offrant des conditions moins favorables peut augmenter (comme dans le cas des traducteurs) et que la demande relative pour des produits à haute valeur ajoutée peut diminuer (comme dans le cas des journalistes).

Ainsi, le statut de la compétence et le pouvoir qu'elle confère aux professionnels varient selon le rapport social caractéristique de leur marché du travail à une époque donnée et selon le positionnement individuel particulier autour des clientèles et des produits donnant accès à une plus grande autonomie, une meilleure rémunération et un sous-emploi plus faible.

Une troisième variable peut faire une différence : la récurrence des liens avec les mêmes clients et la position du professionnel dans les réseaux. Dans les marchés de la traduction et du journalisme, la récurrence des liens «introduit de la stabilité» en sécurisant le volume de travail du professionnel, un constat qu'avaient déjà fait Menger (1994, 2011) et Pilmis (2007) à propos des artistes. Mais nos résultats révèlent aussi que la récurrence ne génère guère d'autres avantages pour le professionnel que cette protection informelle contre le sous-emploi, contribuant au moins autant à sécuriser l'accès des donneurs d'ouvrage à des ressources qualifiées et qui de surcroît connaissent leurs produits, sans les responsabilités de l'employeur. Quant à l'ampleur et à la composition des réseaux, elles jouent le même rôle dans les marchés à faible récurrence (comme celui de la majorité des avocats), et, dans ce cas, elles permettent non seulement d'éviter le sous-emploi, mais aussi d'augmenter la rémunération.

Outre les caractéristiques de la clientèle et du produit, mentionnons le rôle joué par les institutions, plus ou moins présentes selon les cas, dont la régulation plus ou moins effective de la profession entraîne aussi des effets sur la qualité moyenne d'emploi des travailleurs indépendants qualifiés. Dans certains cas, les institutions peuvent limiter l'accès à la profession et placer certains segments de marché à l'abri de la concurrence, mais le plus souvent elles créent des normes informelles (grilles de tarifs ou contrats types) dont la mise en application repose sur le professionnel lui-même, ou alors jouent un rôle dans l'*exposition* (bottins, répertoires de membres), l'habilitation (formation) et la mise en œuvre de dispositifs de protection (assurances collectives) auxquels les membres demeurent libres d'adhérer, à leurs frais.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Au Canada et au Québec comme ailleurs en Amérique du Nord, on a assisté depuis le milieu des années 1970 à une forte croissance des formes de travail atypiques et, parmi elles, du travail indépendant sans employé.

Dans la communauté scientifique, des thèses opposées se sont affrontées sur le sens à donner à ce phénomène : la renaissance du travail indépendant concernait-elle surtout des professionnels ou des non-professionnels et fallait-il l'interpréter comme un indice de précarisation, ou, au contraire, de mobilité et d'autonomie de la main-d'œuvre (Arum, 1997 ; Linder, 1992)? Les statistiques disponibles révèlent que cette croissance s'est manifestée à la fois dans les profils faiblement et fortement qualifiés. Notamment, 18,6% des travailleurs indépendants sans aide au Québec en 2010 œuvraient dans les services professionnels, scientifiques et techniques et 14,4% dans les soins de santé et d'assistance

sociale, alors que 7,8% se retrouvaient dans le commerce, 8,1% dans la gestion et le soutien et 11% dans les autres services, comme la réparation et l'entretien et les services personnels (Statistique Canada, 2011).

L'erreur se situe peut-être ailleurs, dans l'équivalence tracée un peu trop rapidement entre statut professionnel et qualité d'emploi, selon laquelle il est tenu pour acquis que, dans les formes de travail atypiques en général et le travail indépendant en particulier, la haute qualification se traduirait par un fort niveau d'autonomie et une rémunération élevée, la faible qualification étant associée aux caractéristiques inverses. Des travaux antérieurs (D'Amours et Crespo, 2004 ; D'Amours, 2006a) ont démontré que si cette dichotomie correspond à une partie de la réalité – il existe bien telle chose en effet que des professionnels autonomes et bien rémunérés et des non-professionnels peu autonomes et précarisés –, les combinaisons contraires existent aussi : certains non-professionnels tirent parti du travail indépendant, alors que certains professionnels y survivent dans des conditions précaires.

La recherche dont le présent ouvrage résume les résultats visait la poursuite et l'approfondissement de travaux antérieurs sur l'hétérogénéité des conditions associées à l'exercice du travail indépendant, sous l'angle de la qualité d'emploi des travailleurs indépendants qualifiés. Dans un contexte où le travail indépendant envahit un large spectre d'activités et de secteurs que l'on identifie à l'économie du savoir, il nous est apparu pertinent d'étudier la qualité d'emploi de trois groupes de professionnels indépendants, réputés « gagnants » dans cette nouvelle économie, en remettant en question le postulat selon lequel leur statut professionnel et leur niveau de scolarité constitueraient des garanties de qualité d'emploi.

Nous avons défini la qualité d'emploi par quatre dimensions qui se présentent comme le miroir inversé de la précarité. Alors que Rodgers et Rodgers (1989) caractérisent cette dernière par le peu de contrôle sur le travail, la faible rémunération, l'insécurité du lien d'emploi et le déficit de protection réglementaire, nous définissons la qualité d'emploi par un fort niveau d'autonomie professionnelle et de contrôle sur les modalités contractuelles (notamment le tarif), une rémunération élevée, un sous-emploi faible et la présence de modalités de protection contre les risques sociaux et professionnels (maladie, vieillesse, désuétude des connaissances).

Nous avons choisi d'étudier la qualité d'emploi chez trois groupes de professionnels indépendants, qui se distinguent par le degré relatif d'ouverture de leur marché du travail et par la nature et les caractéristiques de leur clientèle : les traducteurs indépendants, les journalistes pigistes et les avocats solos.

Notre intuition initiale était la suivante : le statut professionnel ne protège pas automatiquement de la précarité ou en d'autres termes, la qualité des emplois des travailleurs indépendants qualifiés n'est pas aussi uniformément enviable que le laisserait supposer leur niveau élevé de scolarité. Elle varierait, d'une part, selon les dimensions étudiées, étant hypothétiquement plus importante sur le plan de l'autonomie et de la rémunération qu'en matière de protection sociale ; d'autre part, elle serait inégalement distribuée entre les professionnels, à la fois entre divers groupes de professionnels indépendants (H1) et parmi les indépendants exerçant une même profession (H2).

Si ces hypothèses trouvaient appui dans nos résultats, restait à identifier les variables responsables de ces disparités. Plusieurs approches théoriques se font concurrence pour expliquer l'inégale qualité d'emploi. La plus connue attribue la qualité d'emploi au capital humain des professionnels (niveau de scolarité et expérience), mais d'autres approches proposent plutôt qu'elle serait tributaire de la structuration des marchés du travail par des types de clientèles (individus ou entreprises, à la recherche de divers types de flexibilité) et des réseaux, des caractéristiques du produit (plus ou moins complexe, réalisé par un producteur plus ou moins spécialisé) et du lieu social (rapports sociaux de genre et d'âge, notamment).

Le projet de recherche a donc consisté à tester chacune de ces quatre hypothèses explicatives, en construisant un modèle d'analyse permettant de croiser les variables dépendantes issues des quatre dimensions de la qualité des emplois avec quatre blocs de variables indépendantes, découlant des quatre hypothèses explicatives.

L'INÉGALE QUALITÉ D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS QUALIFIÉS ET LES VARIABLES EXPLICATIVES

Les traducteurs indépendants, les journalistes pigistes et les avocats solos sont des professionnels fortement scolarisés, le plus souvent titulaires au minimum d'un diplôme universitaire de premier cycle dans

leur domaine, et très souvent d'un autre diplôme de premier cycle ou de cycles supérieurs dans un autre domaine. Toutefois, conformément à l'hypothèse initiale, nos résultats attestent de ce que la qualité de leurs emplois n'est pas uniformément enviable et que des disparités peuvent être constatées à trois niveaux.

Premièrement, la qualité d'emploi varie selon les dimensions étudiées : elle est globalement plus présente au chapitre de l'autonomie et de la rémunération qu'à celui de la protection sociale. Commune à tous les groupes, l'absence relative de protection contre les risques sociaux et professionnels s'explique par le cadre institutionnel québécois et canadien qui exclut en bonne partie les travailleurs indépendants de la couverture par les régimes mutualisés de protection sociale. Chez les groupes et les individus mieux nantis, cette absence est en partie compensée par le recours à des ressources marchandes ou familiales. Mais contrairement au postulat selon lequel les professionnels indépendants génèrent des revenus leur permettant de pourvoir eux-mêmes à leur protection, il importe de prendre acte qu'une proportion considérable en sont dépourvus. À cet égard, nos résultats vont dans le même sens que ceux d'auteurs nord-américains comme Kalleberg (2003) et Barley et Kunda (2004) qui concluent que, même bien rémunérés, les professionnels indépendants souffrent d'un déficit de protection sociale.

Deuxièmement, la qualité d'emploi varie considérablement entre les professions étudiées. Il est possible de la représenter sur un continuum où l'une des extrémités, la plus favorable, est occupée par les avocats, qui contrôlent largement leur travail et génèrent le revenu moyen le plus élevé parmi les trois groupes. Les journalistes pigistes logent à l'extrémité opposée, nettement plus précaire, puisqu'ils bénéficient d'une autonomie contrôlée, sans beaucoup de possibilités de négocier leurs tarifs et les clauses de leurs contrats, pour un revenu annuel très inférieur à celui des deux autres groupes. Finalement, les traducteurs se trouvent dans une position mitoyenne, plus proche de celle des avocats, tant par leur niveau moyen d'autonomie que par la hauteur de leur rémunération. Eu égard au sous-emploi, ce sont les traducteurs qui sont les moins touchés, suivis par les avocats et les journalistes. Comme il a déjà été mentionné, les trois groupes sont assez largement dépourvus de protection contre les risques sociaux (sauf pour l'assurance maladie complémentaire plus souvent acquise par l'intermédiaire d'un conjoint), mais la situation est encore plus défavorable pour les journalistes.

Troisièmement, au sein de chacune des professions étudiées, la qualité d'emploi varie selon le positionnement du professionnel face à divers types de clients et aux caractéristiques des produits issus de son travail.

Chez les traducteurs indépendants, les caractéristiques de la clientèle (le fait de travailler directement pour le client final ou pour un intermédiaire de type cabinet) sont déterminantes des niveaux d'autonomie professionnelle, alors que la variété des niveaux de rémunération est expliquée, d'une part, par le type de clientèle et, d'autre part, par la nature du produit. La nature de la relation, récurrente ou ponctuelle, entre client et traducteur explique la plus ou moins grande incidence du sous-emploi, alors que l'accès à la protection contre les risques sociaux et professionnels est tributaire du niveau de revenu et de la situation familiale.

Chez les journalistes pigistes, les variables relatives à la structuration du marché du travail jouent un rôle plus marginal, sauf pour la récurrence des liens qui sert de mécanisme protecteur contre le sous-emploi, sans pour autant donner accès à un niveau plus élevé d'autonomie ou de rémunération. En revanche, les caractéristiques du produit, plus ou moins standardisable et reproductible, attachées à des types particuliers de clientèle, expliquent les variations dans la rémunération au feuillet, sans avoir d'effet sur le revenu annuel. Le plus ou moins grand accès à la protection contre les risques est quant à lui tributaire de la présence d'un conjoint. Ceux qui s'en tirent le mieux sont les journalistes établis depuis longtemps et ceux qui bénéficient d'un engagement du client à fournir du travail au-delà d'une prestation.

Chez les avocats solos, les variables relatives à la structuration du marché du travail, notamment la nature de la clientèle, ont une influence sur la rémunération du professionnel ainsi que sur sa capacité à établir son tarif, étant tenu pour acquis que l'avocat contrôle les autres éléments de la prestation de travail. Les variables relatives aux types de produits, qui sont corrélées avec les types de clientèles, sont également fortement associées aux variations dans le degré d'autonomie et le niveau de la rémunération, lequel se répercute sur la protection sociale. Par ailleurs, la période d'entrée, le groupe d'âge et le genre (fortement associés au type de produit) jouent également un rôle important.

En résumé, nos résultats révèlent que, parmi les variables du modèle, celles relatives à la structuration du marché du travail et à la nature du produit sont plus déterminantes que celles du capital humain pour

expliquer la variabilité de la qualité des emplois des professionnels indépendants. En effet, à une exception près, une scolarité additionnelle ou plus diversifiée n'est aucunement associée aux diverses dimensions de la qualité d'emploi. Si leur niveau de scolarité contribue sans nul doute à expliquer que les professionnels « s'en sortent » globalement mieux que les non-professionnels, elle n'explique pas que certains groupes de professionnels indépendants tirent davantage parti d'une forme de travail atypique, ni qu'au sein de chacun des groupes, on constate d'importants écarts sur trois des quatre dimensions de la qualité d'emploi.

L'ÉCONOMIE POLITIQUE DES MARCHÉS DU TRAVAIL INDÉPENDANT QUALIFIÉ

Outre de nous permettre d'identifier les variables associées aux disparités inter et intraprofessionnelles, l'analyse de ces résultats nous a conduite à proposer un cadre général d'explication de la qualité des emplois (et des inégalités corrélatives), à deux niveaux : d'abord, celui du cadre général qui structure les rapports de travail entre donneurs d'ouvrage et travailleurs indépendants d'une profession donnée, à une période donnée, que nous avons désigné sous le terme d'*économie politique* des marchés du travail indépendant et ensuite, celui du positionnement individuel au sein de cette configuration générale.

À un premier niveau, l'économie politique d'un marché du travail met en présence des acteurs particuliers (notamment des demandeurs et des offreurs de travail), dans un cadre général d'organisation du travail, de rémunération et de répartition du risque, régulé par des institutions formelles et informelles. Cette économie politique, résultat des rapports sociaux entre donneurs d'ouvrage et professionnels à une époque donnée et s'imposant ensuite à eux comme une contrainte, configure les possibles. À un deuxième niveau, le professionnel peut, à l'intérieur de cet univers déjà structuré, tenter d'occuper les meilleures positions, en réalisant les produits les plus rémunérateurs, pour les clientèles offrant les conditions les plus favorables. C'est à l'aide de ce modèle que nous expliquons, par exemple, que l'économie politique du marché des avocats solos s'avère globalement plus favorable que celle du marché des journalistes.

Chez les avocats, la présence d'une clientèle abondante, qui n'a pas la capacité d'évaluer la qualité du produit face à un producteur en situation de monopole de compétence, se traduit par une organisation

du travail contrôlée par l'avocat, dans le respect des normes de la profession. De surcroît, la concurrence par la qualité fait en sorte que ce n'est pas la recherche du plus bas prix qui guide le choix d'un avocat et la détermination des tarifs, quoique certaines prestations deviennent plus standardisables et soient associées à des niveaux inférieurs de rémunération. Cela peut expliquer le fait que la rémunération moyenne des avocats solos demeure élevée. De surcroît, si l'avocat supporte le risque du sous-emploi (il doit trouver lui-même ses clients), le risque de la prestation est assumé surtout par le client, en raison de la tarification horaire, qui est encore la plus répandue. Finalement, le marché du travail des avocats est régulé par des institutions professionnelles fortes.

Chez les journalistes, une clientèle rare, externalisant une activité centrale dont elle est en mesure d'évaluer la qualité, intègre le pigiste dans une organisation du travail dont elle établit les grands paramètres (produit, délais, budgets). Bref, l'organisation du travail, ainsi que les règles relatives à la tarification et aux clauses contractuelles, sont en grande partie déterminées par le client, qui est aussi le seul juge de la conformité du produit avec la commande. La rémunération est basée sur le principe du forfait, quel que soit le nombre d'heures requis par le travail de recherche et d'écriture. Le niveau de la rémunération au feuillet dépend du type de qualité, mais le niveau général de cette qualité tend à diminuer, ce qui enlève au producteur son rapport de forces individuel en le rendant interchangeable, et se répercute dans le niveau de la rémunération. Chez les journalistes, la régulation professionnelle est faible et elle n'est pas compensée par une régulation collective des conditions de travail.

Chez les traducteurs, la variable de la clientèle scinde le marché du travail en deux segments, associés à des conditions différentes. Le rapport social de travail est plus favorable pour ceux qui sont en relation directe avec le client, qui externalise une activité périphérique pour laquelle il possède peu ou pas de compétence à l'interne, que pour ceux dont la relation est médiatisée par un intermédiaire, qui externalise une activité centrale dont il peut contrôler la qualité. Dans le premier cas, le traducteur contrôle globalement son travail, alors que dans le second, l'intermédiaire divise et coordonne la prestation de travail dont il garantit la qualité au client final. Le traducteur est rémunéré selon un principe forfaitaire, mais contrairement à la situation qui prévaut, d'une part, sur le marché du journalisme à la pige, où domine la logique du prix et, d'autre part, sur le marché des services juridiques, archétype de l'économie

de la qualité, le marché de la traduction se distingue par une grande diversité des qualités de produits, associées à des niveaux de rémunération variés. Finalement, sur le marché de la traduction, les institutions sont moins présentes que sur celui du droit, mais plus présentes que sur le marché du journalisme, jouant essentiellement de manière informelle.

Ainsi, des formes d'organisation et de régulation des marchés du travail indépendant qualifié structurent le pouvoir relatif des acteurs et donc, la capacité des professionnels d'accéder ou non à des niveaux satisfaisants de qualité d'emploi. À l'intérieur de ce cadre général, les individus peuvent tenter de conquérir les meilleures positions, c'est-à-dire les meilleurs segments de clientèle, les produits les plus rémunérateurs ou encore les relations récurrentes qui protègent contre le sous-emploi. Cette économie politique générale et ce positionnement individuel particulier se combinent finalement pour définir la nature de la compétence du professionnel, source de pouvoir ou simple marchandise. L'élément déterminant de la qualité des emplois est donc, non pas le niveau de compétences mesuré par la scolarité du professionnel, mais le pouvoir relatif que cette compétence lui confère, face à des types de clients particuliers, dans un rapport social caractéristique d'un marché du travail donné, à une époque donnée.

Car, avons-nous pu constater, l'économie politique des marchés du travail des professionnels indépendants évolue dans le temps. C'est dans cette perspective que nous avons choisi d'interpréter la date d'entrée dans la profession, non pas comme un indicateur de l'expérience individuelle, mais d'abord comme un révélateur de l'état du marché du travail au moment de l'entrée des diverses cohortes. Sur le marché de la traduction, le poids relatif du segment le moins favorable augmente, favorisé par l'action de certains acteurs institutionnels et par la montée des technologies ; les conditions de travail qui s'y développent, et que l'on retrouve de manière disproportionnée chez les nouveaux traducteurs, pourraient bien devenir la nouvelle norme. Dans l'univers du journalisme à la pige, la combinaison de la concentration des donneurs d'ouvrage et de la baisse générale de la qualité des produits demandés, produits de plus en plus interchangeables et recyclables grâce aux technologies, explique la détérioration des conditions de travail. Seuls les pigistes les plus anciens ont pu conserver les bénéfices de l'ancien modèle de régulation, qui accordait aux professionnels une plus grande marge de manœuvre et une certaine protection liée à l'octroi de contrats de volume.

Est-ce à dire que les variables du lieu social, notamment le sexe et l'âge des travailleurs indépendants, ne jouent aucun rôle dans l'explication de la diversité de la qualité de leurs emplois? Non, mais nous suggérons que ces variables s'articulent à celles de la structuration du marché du travail et des caractéristiques du produit. À titre d'exemple, chez les avocats, les nouvelles générations, plus féminines que la moyenne, sont aussi surreprésentées auprès des clientèles les moins rémunératrices, notamment celle de l'aide juridique. Un phénomène similaire est repérable chez les jeunes traducteurs, pour qui les rémunérations plus faibles sont sans doute attribuables à la nature de leur clientèle au moins autant qu'à leur expérience formelle. L'accès des traducteurs plus âgés à des sources particulières de revenus de retraite (régimes d'entreprises) s'explique aussi par leur entrée dans la profession à une époque où le statut de salarié était dominant.

CONTRIBUTIONS THÉORIQUES ET MATIÈRE À RÉFLEXION POUR LES RELATIONS INDUSTRIELLES

Au plan théorique, les résultats de notre étude contribuent à mettre en évidence le pouvoir explicatif, applicable aux travailleurs indépendants, de variables issues d'approches théoriques qui ont été conçues pour l'analyse du salariat, soit celles de la segmentation du marché du travail et de l'influence du produit sur le statut et les conditions de travail. Alors que la théorie du capital humain ne prend en compte que les caractéristiques du travailleur, l'approche proposée ici prend tout autant en considération les caractéristiques de son donneur d'ouvrage et de la relation de travail qui les unit. L'intérêt d'une approche axée sur la structuration des marchés du travail indépendant est de mettre en lumière le rapport de forces relatif détenu par le travailleur indépendant par rapport à son client et les éléments qui le construisent. Cette approche suppose aussi de prendre en compte la manière dont les marchés du travail se transforment, d'où l'importance de la temporalité. L'analyse des marchés du travail indépendant peut en retour contribuer à enrichir les approches de la segmentation et à dépasser le simplisme du modèle centre/périphérie. Comme l'avait déjà remarqué Benner (2002), les tâches externalisées par les entreprises peuvent être centrales (*core*) ou périphériques à leur mission.

Par ailleurs, conformément aux conclusions de Rubery, Stanworth et Stanworth, Barley et Kunda et autres, la haute qualification, quoique relativement plus enviable que son absence, n'est pas toujours un gage de qualité d'emploi. Quand le rapport de forces est à l'avantage du client, quand le produit désiré s'inscrit dans une économie du prix plutôt que dans une économie de la qualité, les compétences élevées et transférables du travailleur hautement qualifié peuvent être achetées aux conditions du marché externe. Cette compétence ne doit donc pas être considérée comme un capital cumulable par l'individu, homogène et universellement désirable indépendamment de sa nature, mais plutôt comme une ressource, plus ou moins abondante et substituable, qui est source de pouvoir dans certains rapports sociaux de travail, et traitée comme une marchandise dans certains autres. L'enjeu est plus important qu'il n'y paraît : à défaut de rompre avec une définition monolithique et normative de la compétence, on sera tenté de croire que l'augmentation de la scolarité générale de la main-d'œuvre se traduira mécaniquement par une amélioration de la qualité des emplois, une prétention démentie par les données statistiques, qui révèlent que la hausse du niveau de scolarité des travailleurs canadiens coexiste avec une stagnation de leurs salaires (Chaykowski, 2005).

Les travaux recensés au chapitre 1 et les données d'enquête exposées dans les chapitres subséquents pourraient nous amener par ailleurs à jeter un regard nouveau, et peut-être plus critique, sur la récurrence des liens, dont nous avons mis en lumière le caractère paradoxal. Dans le cas des deux groupes caractérisés par une forte proportion de liens récurrents entre donneurs d'ouvrage et travailleurs indépendants, cette récurrence permet aux indépendants de se protéger contre le sous-emploi, mais contrairement aux résultats prédits par les études antérieures, elle ne donne pas automatiquement accès à une plus grande marge d'autonomie ni à une rémunération plus élevée ; c'est parfois même le contraire. Cette récurrence des liens ne comporte par ailleurs aucune exigence formelle du côté du donneur d'ouvrage : des professionnels récurrents peuvent voir se tarir la source de contrats si le donneur d'ouvrage décide d'embaucher à l'interne ou si la personne-ressource quitte l'entreprise. Seul l'engagement formel à donner du travail dans la durée peut contribuer à réduire le risque pour le travailleur, mais ce type de pratiques concerne une portion congrue des professionnels dans les groupes étudiés. Finalement, la récurrence des liens n'est pas compensée, du côté du professionnel, par une protection accrue. Il est donc permis de penser

que cette récurrence profite davantage aux donneurs d'ouvrage qu'aux travailleurs indépendants, en leur permettant de s'assurer, au moment voulu et seulement à ce moment, la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée, dont la réputation est attestée, sans assumer les obligations de l'employeur.

Les résultats issus de ces trois terrains d'enquête peuvent finalement susciter un certain nombre de questionnements pour le champ des relations industrielles, qu'il est possible de résumer brièvement autour de trois éléments. D'abord, des avancées conceptuelles sont nécessaires, notamment pour renouveler le concept d'acteur et lui permettre d'englober les configurations organisationnelles dans lesquelles le client ou donneur d'ouvrage exerce un contrôle sur le travail sans assumer la responsabilité de l'employeur. Ensuite, le travail indépendant constitue un observatoire des transformations du travail, notamment du développement des zones hybrides entre salariat et indépendance. L'analyse combinée des dimensions de l'autonomie et du risque, constitutives de toute forme de mobilisation du travail (Dupuy et Larré, 1998 ; Morin *et al.*, 1999), nous permet de comprendre les nouvelles configurations de la relation d'emploi, qu'à la suite d'auteurs comme Lacroix et Mollard, nous avons proposé de rebaptiser *rapport social de travail*. Finalement, sur la base de ce qui précède, des avancées sont nécessaires pour repenser les modalités de la contribution des acheteurs de travail (salarié ou indépendant) à la protection des travailleurs (qu'il s'agisse d'indemnisation des risques ou de développement des compétences) et au dialogue social (incluant des formes de négociation collective), bref, pour renouveler les institutions du travail et de l'emploi.

BIBLIOGRAPHIE

- ABRAHAM, K. G. et S. K. TAYLOR (2001). «Firms's use of outside contractors : Theory and evidence», *Journal of Labor Economics*, vol. 14, n° 3, p. 394-424.
- ACCARDO, A., G. ABOU, G. BALBASTRE, G. DABITCH et A. PUERTO (2007). *Journalistes précaires, journalistes au quotidien*, Marseille, Agone.
- AKYEAMPONG, E. B. et D. SUSSMAN (2003). «Régimes de santé des travailleurs indépendants», *L'emploi et le revenu en perspectives*, Ottawa, Statistique Canada, mai, p. 15-21.
- ALDRICH, H. E. et R. WALDINGER (1990). «Ethnicity and entrepreneurship», *Annual Review of Sociology*, vol. 16, p. 111-135.
- ALGAVA, É., C. CAVALIN et S. CÉLÉRIER (2012). «La singulière bonne santé des indépendants», *Travail et Emploi*, n° 132, octobre-décembre, p. 5-20.

- ALLAIRE, B., A. CLOUTIER et C. FORTIER (2010). «Les professions de la culture et des communications au Québec», *Statistiques en bref*, n° 66, Québec, Institut de la statistique du Québec, Observatoire de la culture et des communications du Québec, septembre, <http://www.stat.gouv.qc.ca/observatoire/publicat_obs/pdf/Stat_BrefNo66.pdf>, consulté le 28 février 2014.
- APPAY, B. (1993). «Individu et collectif: questions à la sociologie du travail et des professions. L'autonomie contrôlée», *Cahier du Gedisst*, n° 6, p. 188.
- ARROUART, C. (2003). «Les mémoires de traduction et la formation universitaire: quelques pistes de réflexion», *Méta*, vol. 48, n° 3, p. 476-479.
- ARUM, R. (1997). «Trends in male and female self-employment: Growth in a new middle class or increasing marginalization of the labor force?», *Research in Social Stratification and Mobility*, vol. 15, p. 209-238.
- ASSOCIATION DU BARREAU CANADIEN – ABC (2005). *Clair comme le cristal*, Perspectives novatrices pour l'Association du Barreau canadien, Ottawa, ABC, août.
- ATKINSON, J. (1984). «Flexibility: Planning for an uncertain future», *Manpower Policy and Practice: The IMS Review*, été, p. 19.
- BALBASTRE, G. (2007). «Précarité et fabrication de l'information», dans A. Accardo et al. (dir.), *Journalistes précaires, journalistes au quotidien*, Marseille, Agone, p. 489-515.
- BARLEY, S. R. et G. KUNDA (2004). *Gurus, Hired Guns, and Warm Bodies: Itinerant Experts in a Knowledge Economy*, Princeton, Princeton University Press.
- BARREAU DU QUÉBEC (2011). *Les avocats de pratique privée en 2011. Rapport du Comité sur les problématiques actuelles reliées à la pratique privée et l'avenir de la profession*, Montréal, Barreau du Québec.
- BARREAU DU QUÉBEC (2005). *Code de déontologie des avocats*, Montréal, Barreau du Québec.
- BARREAU DU QUÉBEC (1996). *La pratique du droit au Québec et l'avenir de la profession*, Montréal, Barreau du Québec, juin.
- BAUMANN, A. (2002). «Informal labour market governance: The case of the British and German media production industries», *Work, Employment and Society*, vol. 16, n° 1, p. 27-46.
- BEAUCAGE, A. et G. BELLEMARE (2007). «De la diversité du succès des expériences de travail autonome au Québec», *Recherches sociographiques*, vol. 48, n° 2, p. 11-36.
- BEAUCAGE, A., É. GOSSELIN et G. BELLEMARE (2006). «Les aspirations des travailleurs autonomes et leur succès entrepreneurial», *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, vol. 19, n° 3, p. 269-292.
- BEAUCAGE, A., N. LAPLANTE et R. LÉGARÉ (2004). «Le passage au travail autonome: choix imposé ou choix qui s'impose?», *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 59, n° 2, p. 345-378.
- BEAUCAGE, A. et E. NAJEM (2006). «Une analyse longitudinale de la pérennité des expériences des travailleuses et des travailleurs autonomes canadiens», *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 61, n° 2, p. 321-350.

- BEAUCAGE, A. et E. NAJEM (2004). «Les déterminants de la durée des expériences de travail autonome au Canada», dans J. Haiven *et al.* (dir.), *Les relations industrielles : jonction du passé et du présent/Industrial Relations – When Tradition Meets the Future*, Sélection de textes du 40^e Congrès annuel de l'Association canadienne des relations industrielles, ACRI-CIRA, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 107-131.
- BECKER, G. S. (1975). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Chicago, University of Chicago Press.
- BEFFA, J. L., R. BOYER et P. TOUFFUT (1999). «Le droit du travail face à l'hétérogénéité des relations salariales», *Droit social*, n° 12, décembre, p. 1039-1051.
- BELLEMARE, G. (2000). «End users : Actors in the industrial relations system?», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 38, n° 3, p. 383-405.
- BELLEMARE, G. et R. ACKÉYI (1999). «L'action de la Banque mondiale et du FMI en faveur de la déréglementation des relations du travail dans les pays en voie de développement : le cas du Gabon», dans C. Bernier *et al.* (dir.), *Nouvelles formes d'emploi et diversification de la main-d'œuvre*, Sélection de textes du 36^e Congrès de l'Association canadienne des relations industrielles, p. 153-168.
- BELLEMARE, G., A. R. GRAVEL, L. BRIAND et A. VALLÉE (2006). «Syndicalisme et mouvements sociaux. Voie de renouvellement des théories du syndicalisme et de l'action syndicale efficace?», *Économie et solidarité*, vol. 36, n° 2, p. 192-218.
- BENNER, C. (2002). *Work in the New Economy. Flexible Labor Markets in Silicon Valley*, Londres, Blackwell Publishing.
- BERNIER, J., G. VALLÉE et C. JOBIN (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Synthèse du rapport final, Québec, Ministère du Travail.
- BERNIER, M.-F. (2008). *Journalistes au pays de la convergence. Sérénité, malaise et détresse dans la profession*, Québec, Les Presses de l'Université Laval.
- BERNSTEIN, S., U. COQUAUD, M.-J. DUPUIS, L. L. FONTAINE, L. MORRISSETTE, E. PAQUET et G. VALLÉE (2010). «Les transformations des relations d'emploi : une sécurité compromise?», *Regards sur le travail*, vol. 6, n° 1 p. 19-29.
- BLAIR, H. (2001). «“You're only as good as your last job” : The labour process and labour market in the British film industry», *Work, Employment & Society*, vol. 15, n° 1, p. 149-169.
- BLOUIN, R. (2003). «La CRT, le concept de salarié et les nouvelles réalités d'exécution du travail subordonné», dans Barreau du Québec (dir.), *Développements récents en droit du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, n° 190, p. 137-177.
- BOLTANSKI, L. et E. CHIAPELLO (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BOUCHER, P. (2011). *L'implosion du marché des services juridiques*, Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- BOYER, R. et Y. SAILLARD (1995). *La théorie de la régulation. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte.

- CAPIAU, S. (2000). *La création d'un environnement juridique et économique approprié pour les activités artistiques. Nécessité et urgence d'une intervention publique*, Programme MOSAIC, Bruxelles, Conseil de l'Europe.
- CARR, D. (1996). «Two paths to self-employment. Womens and mens self-employment in the United States, 1980», *Work & Occupations*, vol. 23, n° 1, fév., p. 26-53.
- CASTELLS, M. (1999). «Flows, networks and identities: A critical theory of the informational society», dans M. Castells *et al.*, *Critical Education in the New Information Age*, Lanham, Rowman & Littlefield, p. 37-64.
- CENTRE D'ÉTUDES SUR LES MÉDIAS (2001). *La concentration de la presse à l'ère de la «convergence»*, Dossier remis à la Commission de la culture de l'Assemblée nationale du Québec, février, Québec, Centre d'études sur les médias.
- CHAPDELAINE, J. et J.-G. LACROIX (1992). *Le portrait sociodémographique et socioéconomique des journalistes indépendants au Québec*, Groupe de recherche sur les industries culturelles et l'informatisation sociale, Montréal, Département de sociologie, Université du Québec à Montréal, janvier.
- CHARRON, J. et J. DE BONVILLE (1997). «Le paradigme du journalisme de communication: essai de définition», *Communication*, vol. 17, n° 2, p. 51-97.
- CHARTRAND-BEAUREGARD, J. et S. GINGRAS (2005). *L'économie du savoir au Québec*, Québec, Direction de l'analyse économique et des projets spéciaux, Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, <http://www.mdeie.gouv.qc.ca/fileadmin/contenu/publications/etudes_statistiques/innovation/economie_savoir.pdf>, consulté le 30 janvier 2014.
- CHAYKOWSKI, R. (2005). *Non-standard Work and Economic Vulnerability*, Réseau canadien de recherches sur les politiques publiques, Rapport de recherche n° 3, mars.
- CHEVRIER, C. et D.-G. TREMBLAY (2004). *La sous-traitance et le travail autonome: Un portrait de la situation actuelle au Québec*, Montréal, Chaire de recherche sur les enjeux socioculturels de l'économie du savoir, Télé-Université, Note de recherche n° 2003-15, <<http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/pdf/NRC03-15.pdf>>, consulté le 30 janvier 2014.
- CISMAS, S. C. (2010). «Specific risk in freelance translating for science and technology: Legal aspects and competence», *Proceedings of the International Conference on Risk Management, Assessment and Mitigation*, p. 496-500.
- COIQUAUD, U. (2007). «La loi et l'accès à la syndicalisation de certains travailleurs non salariés vulnérables: une relation pathologique?», *Les Cahiers de Droit*, vol. 48, n°s 1/2, p. 65-92.
- CRANFORD, C., J. FUDGE, E. TUCKER et L. F. VOSKO (2005). *Self-employed Workers Organize. Law, Policy, and Unions*, Montréal et Toronto, McGill et Queen's University Press.
- CRANFORD, C., L. F. VOSKO et N. ZUKEWICH (2003). «The gender of precarious employment in Canada», *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 58, n° 3, p. 454-479.

- DAGENAIS, L. F. (1998). *Travail éclaté: protection sociale et égalité*, Études et documents de recherche sur les droits et libertés, Cowansville, Éditions Yvon Blais.
- DALE, A. (1991). «Self-employment and entrepreneurship: Notes on two problematic concepts», dans R. Burrows (dir.), *Deciphering the Enterprise Culture: Entrepreneurship, Petty Capitalism and the Restructuring of Britain*, Londres, Routledge, coll. «Social Analysis series», p. 35-52.
- D'AMOURS, M. (2013). «Devenir traducteur indépendant: l'impact structurant de la clientèle», *Revue française de sociologie*, vol. 54, n° 2, p. 331-368.
- D'AMOURS, M. (2010). «Les logiques d'action collective d'associations regroupant des travailleurs indépendants», *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 65, n° 2, juin, p. 257-279.
- D'AMOURS, M. (2009a). «Organization of Work on external markets for qualified self-employed workers: Internalization of control and externalization of risk», dans D. Harrisson, G. Szell et R. Bourque (dir.), *Social Innovation, the Social Economy and World Economic Development and Labour*, Frankfurt am Main, Peter Lang, p. 293-306.
- D'AMOURS, M. (2009b). «Travail précaire et gestion des risques: vers un nouveau modèle social?», *Lien social et Politiques*, n° 61, p. 109-121.
- D'AMOURS, M. (2009c). «La responsabilisation comme nouvelle figure de la domination au travail: le cas des travailleurs indépendants», dans R. Malenfant et G. Bellemare (dir.), *La domination au travail: des conceptions totalisantes à la diversité des formes de domination*, Québec, Presses de l'Université du Québec, p. 77-98.
- D'AMOURS, M. avec la collaboration de L. KIROUAC (2009d). *Les travailleurs indépendants face au risque: vulnérables, inégaux et responsabilisés*, Rapport préliminaire de recherche, Québec, Département des relations industrielles, Université Laval, août, 95 p.
- D'AMOURS, M. (2009e). «Non-standard employment after age 50: How precarious is it?», *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 64, n° 2, juin, p. 209-229.
- D'AMOURS, M. (2009f). *Résultats préliminaires du sondage sur les conditions de travail des langagiers membres de l'OTTIAQ*, Québec, Faculté des sciences sociales, Université Laval, automne, 15 p.
- D'AMOURS, M. (2009g). *Résultats préliminaires du sondage sur les conditions de travail des journalistes surnuméraires, contractuels et indépendants membres de la FPJQ et de l'AJIQ*, Québec, Faculté des sciences sociales, Université Laval, automne, 15 p.
- D'AMOURS, M. (2009h). *Résultats préliminaires du sondage sur les conditions de travail des avocats solos et associés nominaux*, Québec, Faculté des sciences sociales, Université Laval, automne, 15 p.
- D'AMOURS, M. (2006a). *Le travail indépendant: un révélateur des mutations du travail*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

- D'AMOURS, M. (2006b). «La régulation des marchés du travail indépendant : le cas des journalistes indépendants de la presse écrite périodique», dans P.-A. Lapointe et G. Bellemare (dir.), *Innovations sociales dans le travail et l'emploi : recherches empiriques et perspectives théoriques*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 209-234.
- D'AMOURS, M. (2003). *Le travail indépendant : une hétérogénéité construite socialement*, Thèse présentée comme exigence partielle pour l'obtention du doctorat en sociologie, Montréal, Département de sociologie, Université du Québec à Montréal.
- D'AMOURS, M. et S. CRESPO (2004). «Les dimensions de l'hétérogénéité de la catégorie de travailleur indépendant sans employé : éléments pour une typologie», *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 59, n° 3, p. 459-489.
- D'AMOURS, M. et L. KIROUAC (2011). «Les travailleurs indépendants et leur rapport au travail à l'épreuve de l'impératif de l'activité : occasions de subjectivation ou de contrainte?» *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, vol. 6, n° 1, p. 57-76.
- D'AMOURS, M. et N. PIROTTE (2008). *La qualité des emplois indépendants. Le cas des avocats solos*, Rapport préliminaire de recherche, Québec, Département des relations industrielles, Université Laval, novembre.
- D'AMOURS, M. et M. WRIGHT-LAFLAMME (2008). *La qualité des emplois indépendants. Le cas des traducteurs*, Rapport préliminaire de recherche, Québec, Département des relations industrielles, Université Laval, novembre, 26 p.
- DELAGE, B. (2002). *Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada*, Ottawa, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des Ressources humaines Canada, SP-465-01-02F.
- DEVINE, F., J. BRITTON, R. MELLOR et P. HALFPENNY (2000). «Professional Work and professional careers in Manchester's business and financial sector», *Work, Employment & Society*, vol. 14, n° 3, p. 521-540.
- DICKENS, L. (2004). «Problems of fit: Changing employment and labour regulation», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42, n° 4, décembre, p. 595-616.
- DOERINGER, P. B. et M. J. PIRE (1985 [1971]). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, New York, M.R. Sharpe.
- DUNLOP, J. (1993). *Industrial Relations Systems*, Boston, Harvard Business School Press. Nouvelle édition. Première édition en 1958.
- DUPONT, C. et P. LAPOINTE (2006). *Les nouveaux journalistes*, Québec, Les Presses de l'Université Laval.
- DUPUY, Y. et F. LARRÉ (1998). «Entre salariat et travail indépendant, les formes hybrides de mobilisation du travail», *Travail et Emploi*, vol. 77, n° 4, p. 1-14, <http://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/77_902.pdf>, consulté le 30 janvier 2014.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, Princeton University Press.

- EVANS, D. S. et L. S. LEIGHTON (1989). «Some empirical aspects of entrepreneurship», *The American Economic Review*, vol. 79, n° 3, juin, p. 519-535.
- EYMARD-DUVERNAY, F. (1987). *Les entreprises et leurs modèles*, Cahiers du Centre d'études de l'emploi, Paris, Presses universitaires de France.
- FAIRLIE, R. W. et B. D. MEYER (2001). «Ethnic and Racial self-employment differences and possible explanations», *The Journal of Human Resources*, vol. XXXI, n° 4, p. 757-793.
- FAVEREAU, O. (dir.) (2010). *Les avocats, entre Ordre professionnel et ordre marchand*, Paris, Lextenso Éditions, Gazette du Palais.
- FÉDÉRATION PROFESSIONNELLE DES JOURNALISTES DU QUÉBEC – FPJQ (2010). *Consultation de la FPJQ auprès des journalistes*, <<http://www.fpjq.org>>, consulté le 30 janvier 2014.
- FÉDÉRATION PROFESSIONNELLE DES JOURNALISTES DU QUÉBEC – FPJQ (2002). *Sondage de la FPJQ sur les conditions du journalisme à la pige*, octobre, <<http://www.fpjq.org>>, consulté le 30 janvier 2014.
- FLEURY, D. et M. FORTIN (2006). *Lorsque travailler ne suffit pas afin d'échapper à la pauvreté : une analyse de la pauvreté chez les travailleurs au Canada*, Groupe de recherche sur les politiques, Ottawa, Ressources humaines et Développement social Canada, août.
- FRASER, J. et M. GOLD (2001). «Portfolio workers. Autonomy and control amongst freelance translators», *Work, Employment & Society*, vol. 15, n° 4, p. 679-697.
- FREIDSON, E. (1994). *Professionalism Reborn : Theory, Phophecy, and Policy*, Chicago, University of Chicago Press, 238 p.
- FREIDSON, E. (1986). *Professional Powers : A Study of Institutionalization of Formal Knowledge*, Chicago, University of Chicago Press, 241 p.
- FUCHS, V. R. (1982). «Self-employment and labor force participation of older males», *The Journal of Human Resources*, vol. XVII, n° 3, p. 339-357.
- FUDGE, J., E. TUCKER et L. F. VOSKO (2002). *Le concept légal de l'emploi : la marginalisation des travailleurs*, Ottawa, Commission du droit du Canada.
- GADREY, J. (2000). *Nouvelle économie, nouveau mythe*, Paris, Flammarion.
- GADREY, J. (1994). «La modernisation des services professionnels. Rationalité industrielle ou rationalisation professionnelle?», *Revue française de sociologie*, avril-juin, p. 163-195.
- GALLIE, D. (dir.) (2007). *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford, Oxford University Press.
- GAUTIÉ, J. (2003). *Quelle Troisième Voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale*, Noisy-le-Grand, Centre d'études de l'emploi, n° 30.
- GAZIER, B. (1992). *Économie du travail et de l'emploi*, Paris, Dalloz.
- GINGRAS, A.-M. (2009). *Médias et démocratie. Le grand malentendu*, 3^e éd., Québec, Presses de l'Université du Québec.
- GIROUX, D. et F. SAUVAGEAU (2003). *La propriété des médias au Canada*, Rapport remis au Comité permanent du Patrimoine canadien, Québec, Centre d'études sur les médias.

- GODIN, P. (1994). *René Lévesque. Un enfant du siècle*, Montréal, Boréal.
- GOLD, M. et J. FRASER (2002). «Managing self-management: Successful transitions to portfolio careers», *Work, Employment & Society*, vol. 16, n° 4, p. 579-597.
- GRANGER, B., J. STANWORTH et C. STANWORTH (1995). «Self-employment career dynamics: The case of unemployment push in UK book publishing», *Work, Employment & Society*, vol. 9, n° 3, septembre, p. 499-516.
- GRANOVETTER, M. (1985). «Economic action and social structure: The problem of embeddedness», *American Journal of Sociology*, vol. 91, n° 3, novembre, p. 481-510.
- GROUPE DE TRAVAIL SUR LE JOURNALISME ET L'AVENIR DE L'INFORMATION AU QUÉBEC (2010). *L'information au Québec. Un intérêt public*, Québec, Groupe de travail sur le journalisme et l'avenir de l'information au Québec, 132 p.
- GUEST, D. E., P. OAKLEY, M. CLINTON et A. BUDJANOVCANIN (2006). «Free or precarious? A comparison of the attitudes of workers in flexible and traditional employment contracts», *Human Resource Management Review*, n° 16, p. 107-124.
- HAIVEN, L. (2006). «Expanding the Union Zone: Union Renewal through alternative forms of worker organization», *Labor Studies Journal*, vol. 31, n° 3, automne, p. 85-116.
- HAKIM, C. (1988). «Self-employment in Britain: Recent trends and current issues», *Work, Employment & Society*, vol. 2, n° 4, p. 421-450.
- HALL, P. A. et D. SOSKICE (2001). *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York, Oxford University Press.
- HAMEL, J. (1997). *Étude de cas et sciences sociales*, Paris, L'Harmattan, coll. «Outils de recherche».
- HEILBRON, J. et G. SAPIRO (2007). «Outline for a sociology of translation. Current issues and future prospects», dans M. Wolf et A. Kukari (dir.), *Constructing a Sociology of Translation*, Amsterdam, John Benjamin Publishing Company, p. 93-107.
- HEINICH, N. (1984). «Les traducteurs littéraires: l'art et la profession», *Revue française de sociologie*, vol. 25, n° 2, p. 264-280.
- HOQUE, K. et I. KIRKPATRICK (2003). «Non-standard employment in the management and professional workforce: Training, consultation and gender implications», *Work, Employment & Society*, vol. 17, n° 4, p. 667-689.
- HUDSON, K. (1999). *No Shortage of «Nonstandard» Jobs*, Washington, Economic Policy Institute, 21 p.
- HUGHES, K. D. (1999). *Gender and Self-employment in Canada: Assessing Trends and Policy Implications*, Ottawa, Canadian Policy Research Networks, n° W/04, 36 p.
- HUGHES, K. D., G. LOWE et G. SCHELLENBERG (2003). *Men's and Women's Quality of Work in the New Canadian Economy*, Ottawa, Canadian Policy Research Networks, n° W/19, 85 p.

- INDUSTRIE CANADIENNE DE LA TRADUCTION (1999a). *Stratégie de développement des ressources humaines et d'exportation*, Rapport final du Comité sectoriel de l'industrie canadienne de la traduction, <www.uottawa.ca/associations/csict/stratf.pdf>, consulté le 30 janvier 2014.
- INDUSTRIE CANADIENNE DE LA TRADUCTION (1999b). *Enquête auprès de l'industrie canadienne de la traduction. Résumé des rapports sectoriels*, Rapport final du Comité sectoriel de l'industrie canadienne de la traduction, <<http://www.uottawa.ca/associations/csict/rapresum.pdf>>, consulté le 30 janvier 2014.
- INKSON, K. et M. B. ARTHUR (2001). «How to be a successful career capitalist», *Organizational Dynamics*, vol. 30, n° 1, p. 48-61.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC – ISQ (2013). *Tableaux statistiques sur l'évolution de l'emploi atypique pendant la période 1997-2011*, Québec, ISQ.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC – ISQ (2008a). *La qualité de l'emploi au Québec. Développements conceptuels et création d'une typologie*, octobre, 48 p., Québec, ISQ, <www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/qualite-emploi/qualite-emploi-typologie.pdf>, consulté le 30 janvier 2014.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC – ISQ (2008b). *Annuaire québécois des statistiques du travail*, vol. 4, n° 2, Québec, ISQ.
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2005). *Données sociales du Québec*, Québec, Gouvernement du Québec, juin, 226 p.
- JACKSON, A. (2006). «Regulating precarious labour markets: What can we learn from new European models?», dans L. F. Vosko (dir.), *Prekarious Employment. Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montréal et Kingston, McGill et Queen's University Press, p. 277-298.
- JONES, S. (2002). «A woman's place is on the picket line: Towards a theory of community industrial relations», *Employee Relations*, vol. 24, n° 2, p. 151-166.
- KALLEBERG, A. L. (2003). «Flexible firms and labor market segmentation: Effects of workplace restructuring on jobs and workers», *Work and Occupations*, vol. 30, n° 2, p. 154-175.
- KALLEBERG, A. L. (2001). «Evolving employment relations in the United States», dans I. Berg et A. L. Kalleberg (dir.), *Sourcebook of Labor Markets: Evolving Structures and Processes*, New York, Kluwer Academic/Plenum Publishers, p. 187-206.
- KALLEBERG, A. L. (2000). «Bad jobs in America: Standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States», *American Sociological Review*, vol. 65, n° 2, p. 256-278.
- KALLEBERG, A. L., E. RASELL, N. CASSIRER, B. F. RESKIN, K. HUDSON, D. WEBSTER, E. APPELBAUM et R. M. SPALTER-ROTH (1997). *Nonstandard Work, Substandard Jobs. Flexible Work Arrangements in the U.S.*, Washington, Economic Policy Institute.
- KAPSALIS, C. et P. TOURIGNY (2004). «La durée de l'emploi atypique», *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, n° 75-001-XIF au catalogue, p. 4-54.

- KARPIK, L. (2007). *L'économie des singularités*, Paris, Gallimard.
- KARPIK, L. (1996). «Dispositifs de confiance et engagements crédibles», *Sociologie du travail*, n° 4, p. 527-550.
- KARPIK, L. (1995). *Les avocats. Entre l'État, le public et le marché, XVIII^e-XX^e siècles*, Paris, Gallimard.
- KARPIK, L. (1989). «L'économie de la qualité», *Revue française de sociologie*, vol. 30, n° 2, p. 187-210.
- KAWAGUCHI, D. (2003). «Human capital accumulation of salaried and self-employed workers», *Labour Economics*, n° 10, p. 55-71.
- KAY, F. M. (2005). *Integrity in a Changing Profession, Issues of diversity and Inclusion*, Communication présentée au 5^e Colloque du Comité aviseur sur la profession juridique sous le titre *Honour, Integrity and professionalism*.
- KAY, F. M. (2002). «Crossroads to innovation and diversity: The careers of women lawyers in Quebec», *McGill Law Journal*, vol. 47, n° 4, p. 699-742.
- KERR, C. (1954). «The Balkanization of labor markets», dans E. W. Bakke (dir.), *Labor Mobility and Economic Opportunity*, Cambridge, The MIT Press, p. 92-110.
- LABADIE, F. et F. ROUET (2008). *Travail artistique et économie de la création: protection, valorisation, régulation*, Actes des 2^{es} journées d'économie de la culture, Paris, Ministère de la Culture et de la Communication.
- LACROIX, A. et A. MOLLARD (1995). «L'approche sectorielle de la régulation: une problématique à partir de l'agriculture», dans G. Allaire et R. Boyer (dir.), *La grande transformation de l'agriculture*, Paris, Éditions Quae, p. 259-291.
- LAUTSCH, B. A. (2002). «Uncovering and explaining variance in the features and outcomes of contingent work», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, n° 1, p. 23-43.
- LE, A. T. (1999). «Empirical studies of self-employment», *Journal of Economic Surveys*, vol. 13, n° 4, septembre, p. 381-416.
- LE CAM, F. (2009). *Le journalisme imaginé. Histoire d'un projet professionnel au Québec*, Ottawa, Leméac.
- LEGAULT, M. J. et G. BELLEMARE (2008). «Theoretical issues with new actors and emergent modes of labour regulation», *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 63, n° 4, p. 742-768.
- LEICHT, K. T. et M. L. FENNELL (2001). *Professional Work. A Sociological Approach*, Malden et Oxford, Blackwell Publishers.
- LEICHT, K. T. et M. L. FENNELL (1997). «The Changing organizational context of professional work», *Annual Review of Sociology*, vol. 23, p. 215-231.
- LEPAK, D. P. et S. A. SNELL (1999). «The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development», *The Academy of Management Review*, vol. 24, n° 1, p. 31-48.
- LIN, Z., J. YATES et G. PICOT (1999). *L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé: analyse empirique des faits récents survenus au Canada*, Ottawa, Direction des études analytiques, Statistique Canada, n° 133.

- LINDER, M. (1992). *Farewell to the Self-Employed: Deconstructing a Socio-economic and Legal Solipsism*, New York, Greenwood Press, 189 p.
- LOVERIDGE, R. et A. L. MOK (1979). *Theories of Labour Market Segmentation: A Critique*, La Haye, Martinus Nijhoff Social Science Division.
- LOWE, G. (2007). *21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want*, Ottawa, RCRPP, W/37, 109 p.
- LOWE, G. et G. SCHELLENBERG (2001). *What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships*, CPRN study n° W/05, Ottawa, Canadian Policy Research Networks Inc., <<http://www.cprn.org/documents/ACFcsZN45.pdf>>, consulté le 30 janvier 2014.
- MARBACH, V. (1999). *Évaluer et rémunérer les compétences*, Paris, Éditions d'Organisation.
- MARCON (1999). *Enquête économique auprès des membres – Sondage général 1998*, Montréal, Barreau du Québec.
- MARLER, J. H., M. W. BARRINGER et G. T. MILKOVICH (2002). «Boundaryless and traditional contingent employees: Worlds apart», *Journal of Organizational Behavior*, n° 23, p. 425-453.
- MAXIM, P. S. (1992). «Immigrants, visible minorities, and self-employment», *Demography*, vol. 29, n° 2, mai, p. 181-198.
- McKEOWN, T. (2005). «Non-standard employment: When even the elite are precarious», *The Journal of Industrial Relations*, vol. 47, n° 3, p. 276-293.
- McMANUS, P. A. (2000). «Market, State, and the quality of new self-employment jobs among men in the US and Western Germany», *Social Forces*, vol. 78, n° 3, p. 865-905.
- MEAGER, N. (1994). «Self-employment schemes for the unemployed in the European community: The emergence of a new institution, and its evaluation», dans G. Schmid (dir.), *Labor Market Institutions in Europe: A Socio-Economic Analysis of Performance, Labor and Human Resources Series*, Armonk, Sharpe, p.183-242.
- MENGER, P.-M. (2011). *Les intermittents du spectacle. Sociologie du travail flexible*, Paris, Éditions de l'École des Hautes Études en sciences sociales.
- MENGER, P.-M. (dir.) (2003). *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris, Éditions de la Maison des sciences de l'homme.
- MENGER, P.-M. (2002). *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Paris, Seuil.
- MENGER, P.-M. (1997). *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*, Paris, La Documentation française.
- MENGER, P.-M. (1994). «Appariement, risque et capital humain: l'emploi et la carrière dans les professions artistiques», dans P.-M. Menger et J.-C. Passeron (dir.), *L'art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymonde Moulin*, Paris, La Documentation française, p. 220-238.
- MERCURE, D. et M. VULTUR (2010). *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, coll. «Sociologie contemporaine».

- MONTMARQUETTE, C. et N. VIENNOT-BRIOT (2009). *Enquête socioéconomique auprès des membres du Barreau du Québec en 2008*, CIRANO, mars.
- MORIN, M.-L. (2005). «Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises», *Revue internationale du travail*, vol. 144, n° 1, p. 5-30.
- MORIN, M.-L. (dir.), Y. DUPUY, F. LARRÉ et S. SUBLET (1999). *Prestation de travail et activité de service*, Paris, La Documentation française/Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, coll. «Cahier Travail et Emploi», 232 p.
- MUEHLBERGER, U. et S. BERTOLINI (2008). «The organizational governance of work relationship between employment and self-employment», *Socio-Economic Review*, vol. 6, p. 449-472.
- MUSSELIN, C. et C. PARADEISE (2002). «Dossier-débat. La qualité», *Sociologie du travail*, n° 44, p. 255-287.
- MUZIO, D., S. ACKROYD et J.-F. CHANLAT (2008). «Introduction lawyers, doctors and business consultants», dans D. Muzio, S. Ackroyd et J.-F. Chanlat (dir.), *Redirections in the Study of Expert Labour, Established Professions and New Expert Occupations*, New York, Palgrave MacMillan, p. 1-30.
- MUZIO, D., D. HODGSON, J. FAULCONBRIDGE et S. HALL (2011). «Towards corporate professionalization: The case of project management, management consultancy and executive search», *Current Sociology*, vol. 59, n° 4, p. 443-464.
- NIES, G. et R. PEDERSINI (2003). *Freelance Journalists in the European Media Industry*, Rapport, Bruxelles, European Federation of Journalists.
- NOTEBAERT, G. (2006). «L'impact du cadre législatif sur le taux de syndicalisation des intérimaires au Québec et en France», *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 61, n° 2, p. 223-244.
- OLLIVIER, C. (2011). «Carrière du capital social et segmentation du marché : évolution des effets des relations sur les trajectoires professionnelles des architectes d'intérieur», *Sociologie du travail*, vol. 53, n° 1, p. 52-74.
- OSNOWITZ, D. (2010). *Freelancing Expertise: Contract Professionals in the New Economy*, Ithaca et Londres, Cornell University Press.
- OSTERMAN, P. (1984). *Internal Labor Markets*, Cambridge, The MIT Press.
- PARADEISE, C. (1988). «Acteurs et institutions. La dynamique des marchés du travail», *Sociologie du travail*, n° 1-88, p. 79-105.
- PARADEISE, C., J. CHARBY et F. VOURC'H (1998). *Les comédiens. Profession et marchés du travail*, Paris, Presses universitaires de France.
- PECK, J. (1996). *Work-Place. The Social Regulation of Labor Markets*, New York et Londres, The Guilford Press.
- PEEL, S. et K. INKSON (2004). «Contracting and careers: Choosing between self and organizational employment», *Career Development International*, vol. 9, n° 6, p. 542-558.
- PILMIS, O. (2007). «Des "employeurs multiples" au "noyau dur" d'employeurs : relations d'emploi et concurrence sur le marché des comédiens intermittents», *Sociologie du Travail*, vol. 49, n° 3, p. 297-315.
- PINK, D. H. (2001). *Free Agent Nation. How America's New Independent Workers Are Transforming the Way We Live*, New York, Warner Books, 356 p.

- PIRES, A. P. (1997). «Échantillonnage et recherche qualitative: essai théorique et méthodologique», dans Groupe de recherche interdisciplinaire sur les méthodes qualitatives (dir.), *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, p. 113-169.
- POLLERT, A. (1988). «The “flexible firm”: Fixation or fact?», *Work, Employment & Society*, vol. 2, n° 3, p. 281-316.
- POWELL, W. W. (1990). «Neither market nor hierarchy: Network forms of organization», *Research in Organizational Behavior*, vol. 12, p. 295-336.
- RABOY, M., avec la collaboration de G. GRIMARD (2000). *Les médias québécois. Presse, radio, télévision, inforoute*, 2^e éd., Boucherville, Gaëtan Morin éditeur.
- REES, H. et A. SHAH (1986). «An empirical analysis of self-employment in the U.K.», *Journal of Applied Econometrics*, vol. 1, p. 95-108.
- ROCHETTE, M. (1991). «L’accession des femmes aux professions juridiques, leur évolution et leurs conditions de travail», dans H. Dumont (dir.), *Femmes et droit, 50 ans de vie commune... et tout un avenir*, Montréal, Éditions Thémis, p. 49-57.
- RODGERS, G. et J. RODGERS (dir.) (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Genève et Bruxelles, International Institute for Labour Studies et Free University of Brussels.
- RUTA, S. (2003). *Les systèmes de protection sociale et d’encadrement juridique des travailleurs autonomes: comparaisons Europe-Amérique*, Montréal, Direction de la recherche et de la planification, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Cat. 2.126.23, janvier, 147 p.
- SAINT-JEAN, A. (2002). *Éthique de l’information. Fondements et pratiques au Québec depuis 1960*, Montréal, Presses de l’Université de Montréal, 299 p.
- SALAI, R. (1994). «Incertitude et interaction de travail: des produits aux conventions», dans A. Orléan (dir.), *Analyse économique des conventions*, Paris, Presses universitaires de France, p. 371-403.
- SALAI, R. et M. STORPER (1993). *Les mondes de production. Enquête sur l’identité économique de la France*, Paris, Éditions de l’École des Hautes Études en sciences sociales.
- SMEATON, D. (2003). «Self-employed workers: Calling the shots or hesitant independents. A consideration of the trends», *Work, Employment & Society*, vol. 17, n° 2, p. 379-391.
- STANWORTH, C. et J. STANWORTH (1997). «Managing an externalized workforce: Freelance labour-use in the UK book publishing industry», *Industrial Relations Journal*, vol. 28, n° 1, p. 43-55.
- STATISTIQUE CANADA (2013). Base de données CANSIM, tableau n° 282-0012.
- STATISTIQUE CANADA (2011). Base de données CANSIM, tableau n° 282-0012.
- STOREY, J., G. SALAMAN et K. PLATMAN (2005). «Living with enterprise in an enterprise economy: Freelance and contract workers in the media», *Human Relations*, n° 58, p. 1033-1054.

- SUPIOT, A. (2001). « Revisiter les droits d'action collective », *Droit social*, n^{os} 7/8, juillet-août, p. 687-704.
- SUPIOT, A. (1999). *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport pour la Commission des Communautés européennes avec la collaboration de l'Université Carlos III de Madrid, Paris, Flammarion.
- SUSSKIND, R. E. (2010). *The End of Lawyers? Rethinking the Nature of Legal Services*, Oxford, Oxford University Press.
- SUSSKIND, R. E. (2000). *Transforming the Law: Essays on Technology, Justice, and the Legal Marketplace*, Oxford, Oxford University Press.
- TANG, J. (1995). « Differences in the process of self-employment among Whites, Blacks, and Asians: The case of scientists and engineers », *Sociological Perspectives*, vol. 38, n^o 2, p. 273-309.
- TCHILINGUIRIAN, C. (1983). « L'évolution de la profession de traducteur dans le secteur privé torontois au cours des deux dernières décennies », *Méta*, vol. 27, n^o 2, p. 233-237.
- THE LAW SOCIETY OF UPPER CANADA (2005). *Final Report of the Sole Practitioner and Small Firm Task Force*.
- TREMBLAY, D.-G. (1997). *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques*, Montréal, Éditions Saint-Martin/Télé-Université.
- TREMBLAY, D.-G. et E. GENIN (2010). « IT self-employed workers between constraint and flexibility », *New Technology, Work and Employment*, vol. 25, n^o 1, p. 34-46.
- VALLÉE, G. (2005). *Pour une meilleure protection des travailleurs vulnérables : des scénarios de politiques publiques*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.
- VOSKO, L. F. (dir.) (2006). *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montréal et Kingston, McGill et Queen's University Press.
- VOSKO, L. F. (2000). *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*, Toronto, University of Toronto Press.
- VOSKO, L. F. et N. ZUKEWICH (2006). « Precarious by choice? Gender and self-employment », dans L. F. Vosko (dir.), *Precarious Employment. Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montréal et Kingston, McGill et Queen's University Press, p. 67-89.
- VOSKO, L. F., N. ZUKEWICH et C. CRANFORD (2003). « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi », dans *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada, n^o 75-001-XIF au catalogue, p. 17-28.
- WALLACE, M. et A. S. FULLERTON (2003). « Workers's earning in the new economy », *Sociological Focus*, vol. 36, n^o 1, p. 7-27.
- WHARTON, A. S. (1994). « Assessing the new structuralism », dans J. D. Knottnerus et C. Prenergast (dir.), *Current Perspectives in Social Theory*, Supplément 1, Londres, JAI Press, p. 191-213.
- ZAVELLA, P. (1997). « Constructing Ethnic Identity with "Chicana" Informants », dans L. Lamphere, H. Ragoné et P. Zavella (dir.), *Situated Lives. Gender and Culture in Everyday Life*, New York, Routledge, p. 53-76.

Plus du tiers des emplois actuels au Québec diffèrent de l'emploi salarié à temps complet. Emplois à temps partiel, emplois à durée déterminée, travail indépendant : l'atypie en emploi se développe de manière croissante, chez les travailleurs de tous les niveaux de qualification, dans toutes les catégories socioprofessionnelles. De manière générale, les travailleurs atypiques bénéficient de conditions de travail et de rémunération inférieures à celles des salariés typiques. Toutefois, ce constat occulte la grande variabilité de la qualité des emplois atypiques, y compris chez les professionnels, que leur statut et leur niveau de scolarité ne protègent pas automatiquement de la précarité.

Cet ouvrage dresse le portrait de trois groupes de travailleurs qualifiés exerçant leur activité sur le mode de l'indépendance : les traducteurs indépendants, les journalistes pigistes et les avocats de pratique privée qui travaillent seuls (avocats solos). L'auteure aborde tour à tour le cadre réglementaire et le contexte exerçant une influence sur l'exercice de la profession, puis les caractéristiques des professionnels indépendants, de leurs donneurs d'ouvrage et de leurs produits. Elle expose ensuite les données originales de recherche portant sur la qualité générale des emplois indépendants au sein de chaque profession et analyse les variables qui expliquent la diversité des niveaux de qualité entre les trois professions étudiées, ainsi qu'entre les membres d'un même groupe professionnel. Elle révèle ainsi les dynamiques de régulation des marchés externes primaires, qui regroupent cette portion grandissante de la main-d'œuvre qu'on désigne souvent comme les travailleurs du savoir.



Martine D'Amours est sociologue et professeure au Département des relations industrielles de l'Université Laval. Ses principaux intérêts de recherche sont les mutations de l'emploi et en particulier les défis que le développement du travail atypique pose en matière de protection sociale et de représentation collective des travailleurs. Elle est membre régulière du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES).