



Le travail autonome au Canada et au Québec
Une étude sur les facteurs contribuant à son évolution

Alexandre Bouvier

Université de Montréal
École de relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

*Travail dirigé présenté à la faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade
de maîtrise en relations industrielles (M.Sc.)*

Alexandre Bouvier © 2022

Novembre 2022



Identification du jury

École de relations industrielles
Faculté des arts et des sciences
Université de Montréal

Le travail autonome au Canada et au Québec

Une étude sur les facteurs contribuant à son évolution

Alexandre Bouvier

Composition du jury :

CHAREST, Jean

Membre du jury

COUSINEAU, Jean-Michel

Directeur de recherche

Résumé

Ce travail dirigé s'est intéressé à l'étude des facteurs qui concourent à l'évolution du travail autonome au Canada et au Québec. La question suivante a été posée : « *Quels sont les facteurs ayant déterminé l'évolution du travail autonome entre 1981 et 2020, au Canada et au Québec, en regard à la littérature scientifique ?* » Afin d'y répondre, notre modèle de recherche a reposé sur une variable dépendante : le « *travail autonome* ». Neuf (9) variables indépendantes ont été sélectionnées. Celles-ci comprennent *le taux de syndicalisation, le salaire minimum, le taux de diplomation universitaire (baccalauréat et supérieur), les investissements en recherche et développement, le taux d'immigration par rapport à la population, le taux de chômage, le taux d'activité des femmes, la part des jeunes de 15-24 ans et la part des 55-64 ans dans la population*. Notre modèle se base sur l'utilisation de variables dichotomiques pour les provinces et les années. Les résultats de notre étude tendent à confirmer l'effet en U sur la propension à devenir travailleur autonome en fonction de l'âge. Les gens dans les groupes d'âge des 15-24 ans et des 55-64 ans semblent plus résilients aux risques liés à l'entrée dans l'entrepreneuriat. L'immigration est corrélée négativement au travail autonome, contredisant d'autres études affirmant l'inverse. Le taux de syndicalisation est corrélé négativement également, confirmant la théorie de la segmentation d'Atkinson. À l'inverse, le niveau de scolarité est corrélé positivement, confirmant la théorie du capital humain. Le taux de chômage est négativement corrélé à cette forme de travail atypique, laissant entendre que les effets « *pull* » dominant sur les effets « *push* ». Les investissements en R&D sont corrélés positivement à cette forme de travail alors que le taux d'activité des femmes conduit à l'effet inverse. Dans le premier cas, l'innovation technologique stimule l'entrepreneuriat. Dans le deuxième cas, le groupe étudié a une plus grande aversion au risque.

Mots-clés : travail atypique, travail autonome, institutions du travail, syndicalisation, salaire minimum, mondialisation, changements technologiques, revue de la littérature, sociodémographique, éducation, université, capital humain, conjoncture, taux de chômage, taux d'activité, taux d'emploi, inégalités de revenus, immigration, jeunes, femmes, seniors

Remerciements

Je tiens à remercier d'abord monsieur Jean-Michel Cousineau qui a accepté d'encadrer mes recherches. Les rencontres réalisées avec lui m'ont permis de nourrir mon intérêt pour le champ d'étude des politiques de main-d'œuvre et de pousser mes limites à des niveaux que je n'aurais pas imaginé atteindre. De plus, sa disponibilité et sa patience auront été des éléments clés à la réalisation de ce travail. Ensuite, je souhaite porter mon attention à l'*École de relations industrielles* et à l'*Université de Montréal*, en m'offrant les chances d'atteindre mes objectifs. Une mention particulière doit être faite au *Centre de santé et de consultation psychologique* et au *Centre étudiant de soutien à la réussite*. Les interventions réalisées par les différents intervenants qui se sont présentés sur mon chemin auront été déterminantes à la réalisation de ce travail dirigé. En terminant, je tiens à remercier plus particulièrement les membres de ma famille de leur bienveillance et de l'attention portée à mon endroit, durant mon cheminement. Sans votre appui et votre assistance, rien n'aurait été possible. *Merci à tous.*

Table des matières

Introduction	1
1 Première partie : Problématique et Modèles théoriques	3
1.1 Problématique et question de recherche	3
1.1.1 Augmentation des inégalités de revenus	4
1.1.2 Transformations du marché du travail au Canada	13
1.1.3 Question de recherche	21
1.2 Modèles théoriques et conceptuels	21
1.2.1 Théories « Push » et « Pull »	21
1.2.2 Contrainte budgétaire	22
1.2.3 Modèle d'Atkinson, 1984	22
1.2.4 Théorie du capital humain et formation spécifique	23
1.2.5 Théorie de la discrimination	24
1.2.6 Théorie des formes hybrides de travail	25
2 Deuxième partie : Revue de la littérature	27
2.1 Les facteurs institutionnels	27
2.1.1 Le support de la famille	27
2.1.2 L'encadrement juridique	28
2.1.3 Les organisations syndicales	31
2.1.4 Le salaire minimum	34
2.2 L'Éducation	36
2.2.1 L'expérience des travailleurs professionnels	36
2.2.2 L'expérience du travail autonome chez les artistes	44
2.3 Les facteurs socio-démographiques	46
2.3.1 Les immigrants	46
2.3.2 Les femmes	49
2.3.3 Les jeunes	51
2.3.4 Les personnes âgées	52
2.4 Les autres facteurs	54
2.4.1 Les changements technologiques	54
2.4.2 Les facteurs conjoncturels	56
3 Troisième partie : Méthodologie, Résultats et Discussion	59
3.1 Méthodologie	59
3.1.1 Modèle d'analyse et schématisation	59
3.1.2 Description de la méthode utilisée	61
3.1.3 Stratégie analytique	62
3.1.4 Hypothèses de recherche	63
3.1.5 Logiciel informatique et estimateur employés	66
3.2 Les résultats	67
3.2.1 Les statistiques descriptives	68
3.2.2 Les analyses multivariées	70
3.3 Discussion	75
3.3.1 Les institutions	75

3.3.2	Les facteurs sociodémographiques	77
3.3.3	L'éducation	78
3.3.4	La conjoncture et les autres facteurs	78
Conclusion		80
	Limites de l'étude	80
	Recherches futures	81
Références		82

Liste des tableaux

1	Revenus de marché, au Québec, par quintile, pour la période 1981 à 2011 (en dollar de 2011) et variation (en pourcentage), au Québec	8
2	Répartition des formes d'emplois, au Canada, en Ontario et au Québec, entre 1981 et 2020, en pourcentage	17
3	Employés et travailleurs autonomes sur Emploi total, au Canada, en Ontario et au Québec, pour la période 1981 et 2020, en pourcentage	18
4	Ratio des femmes dans le travail autonome et l'Emploi total, au Canada, en Ontario et au Québec, pour la période 1981 et 2020, en pourcentage	20
5	Organisation et risque : deux variables caractéristiques de la situation de travail . .	26
6	Statistiques descriptives, variables indépendantes, au Québec, pour la période 1981 et 2020	68
7	Statistiques descriptives, variables indépendantes, ensemble des provinces canadiennes, pour la période 1981 et 2020	69
8	Statistiques descriptives, variables dépendantes, au Québec, pour la période 1981 et 2020	69
9	Coefficients de régressions multiples et statistiques « t » (entre les parenthèses), pour l'ensemble des provinces canadiennes, données non-pondérées, entre 1981 et 2020, partie 1 sur 3	71
10	Coefficients de régressions multiples et statistiques « t » (entre les parenthèses), pour l'ensemble des provinces canadiennes, données non-pondérées, entre 1981 et 2020, partie 2 sur 3	72
11	Coefficients de régressions multiples et statistiques « t » (entre les parenthèses), pour l'ensemble des provinces canadiennes, données non-pondérées, entre 1981 et 2020, partie 3 sur 3	73
12	Coefficients de régressions multiples et statistiques « t », résultat des variables dichotomiques provinciales, données non-pondérées, entre 1981 et 2020	74

Table des figures

1	Coefficient Gini, au Québec, pour la période 1981 à 2020, selon le calcul du revenu après impôt ajusté, du revenu ajusté et du revenu total ajusté	5
2	Coefficient Gini, au Québec, pour la période 2001 à 2020, selon le revenu après impôt ajusté	6
3	Partage des revenus des travailleurs à temps plein sur une année, par sexe, au Canada, pour la période 1970-2005, en pourcentage	9
4	Partage des revenus de marché par les tranches supérieures du 1%, du 10% et du 50% de la tranche inférieure, au Canada, entre 1921 et 2020	10
5	Partage des revenus de marché par le 1% de la tranche supérieure de la population, pour les grands centres urbains, le Québec et le Canada, pour la période 1982 à 2019, en pourcentage	11
6	Travailleurs à temps partiel sur Emploi total, au Canada, au Québec et en Ontario, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage	16
7	Travailleurs autonomes sur Emploi total, au Canada, au Québec et en Ontario, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage	18
8	Composition des formes de travail autonome, par catégorie, au Québec, en pourcentage, pour la période 1981 et 2020	19
9	Composition des formes de travail autonome, par sexe, au Québec, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage	20
10	Centrifugation de l'emploi vers les marchés du travail et multiplication des régimes dérogatoires au Canada	23
11	Capital humain et formation spécifique en entreprise	24
12	Taux de syndicalisation, au Québec, en Ontario, pour la période 1981 à 2020, sur l'emploi total, en pourcentage	33
13	Logarithme du salaire minimum, en dollars constants de 2002, au Québec et pour les provinces canadiennes (diagrammes en boîte), pour la période 1981 à 2020, données non-pondérées	34
14	Proportion de la population âgée de plus de 15 ans, selon le taux de diplomation supérieur au baccalauréat, au Québec, en Ontario, en données annuelles, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage	45
15	Seuils d'immigration moyens durant les cinq dernières années, par rapport à la population totale en vigueur durant l'année de référence, au Québec, en Ontario, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage	47
16	Taux d'activité des femmes de plus de 15 ans, par rapport à la population totale en vigueur, au Québec, en Ontario, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage	50
17	Population des jeunes de 15 ans à 24 ans, par rapport à la population totale, au Québec, en Ontario, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage	52
18	Population des 55 à 64 ans, par rapport à la population totale, au Québec, en Ontario, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage	53
19	Investissement en recherche et développement par rapport au produit intérieur brut, en dollars courants, au Québec, en Ontario, entre 1981 à 2020, en pourcentage x1000	55
20	Taux de chômage, au Québec, en Ontario, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage	57
21	Schéma du modèle d'analyse	60

Introduction

En 1931, dans un contexte de fluctuations économiques et de chômage de masse, le Bureau international du Travail (BIT) a reçu un tableau du peintre Maurice Denis nommé « *La dignité du travail* ». L'œuvre se voulait un rappel des fondements de l'Organisation internationale du Travail (OIT) (Héas, 2010). Dans un même ordre, d'après (Paugam, 2010), l'emploi agit comme un vecteur d'insertion sociale chez les individus. En effet, la situation par laquelle la prestation d'un travail est reconnue et rémunérée constitue une reconnaissance que nous accordons sa valeur. L'emploi est donc constitutif de la cohésion sociale et de l'intégration des personnes. De plus, il agit sur la répartition des revenus, considérant que peu de gens sont indépendants de fortune pour se passer d'exercer une activité rémunérée, afin de subvenir à leurs besoins fondamentaux durant la majeure partie de leur vie active.

Cela étant dit, une progression des inégalités de revenus au Canada et ailleurs dans les pays développés a été constatée, au cours des dernières décennies (Green et al., 2017). Ces données recueillies ont réveillé l'engouement jusqu'à ce moment somnolent pour la recherche dans le domaine. Au même moment, le marché du travail a subi des transformations profondes qui ont engendré une rupture avec la période précédente des années d'après-guerre (Jackson & Thomas, 2017). Ainsi, les crises économiques répétées, l'accélération des échanges économiques par la mondialisation, l'effritement du pouvoir de négociation des organisations syndicales qui s'en est suivi (Jackson & Thomas, 2017, p. 218), les changements technologiques soutenus, l'augmentation du niveau d'instruction et les évolutions sociodémographiques dans la population marqueront le passage au nouveau millénaire.

Un marché du travail en transformation amène une diversification des statuts d'emplois (D'Amours, 2019) pour répondre, de part et d'autre, aux besoins et exigences des travailleurs et des employeurs. Ces statuts ont évolué en fonction du repositionnement stratégique de l'entreprise, en quête d'une plus grande flexibilité (Arum, 1997; Noiseux, 2014). Cette flexibilité s'inscrit pour celle-ci dans une volonté de réduire les risques inhérents aux fluctuations des cycles économiques et à la concurrence internationale. De son côté, la personne salariée est davantage en quête d'autonomie. Elle y voit le potentiel d'accomplir une meilleure conciliation avec sa vie personnelle et familiale (D'Amours, 2019).

La diversification des statuts d'emplois a mené à la progression des formes les plus atypiques d'organisation du travail, par rapport à la forme standard ou typique qui s'exerce dans un emploi salarié, à temps plein d'une durée de plus de 30 heures et sur contrat à durée indéterminée (Tremblay, 2008 ; Vosko, 2006). Depuis le début des années 80, l'emploi a évolué sous de nouvelles formes se démarquant de l'emploi typique (travail temporaire, travail à temps partiel et travail autonome) (Vosko, 2006). Les travailleurs autonomes travaillent à leur compte. Les travailleurs à temps partiel de leur côté occupent un emploi rémunéré en dessous de 30 heures par semaine dans leur emploi principal (Marshall, 2000 ; OCDE, 1997). Finalement, les travailleurs temporaires ont un emploi « *dans lequel [ils] sont engagés pour une période donnée (...) pour une durée déterminée, pour la réalisation d'un projet défini* » (OIT, s. d.).

L'étude sur les facteurs d'évolution de ces formes de travail est pertinente pour plusieurs raisons. D'abord, les travailleurs aux statuts atypiques ont en moyenne un moins haut niveau de protection sociale (Akyeampong & Sussman, 2003). Ensuite, ils bénéficient de revenus plus faibles (Jackson & Thomas, 2017, p. 77). Puis, ils ont un accès restreint à la formation professionnelle dans leurs milieux de travail. Ils sont plus difficilement représentés dans les organisations syndicales. Finalement, ils sont davantage touchés par les aléas des cycles économiques (taux d'activité, chômage) (Vosko, 2006). Les jeunes, les minorités ethnoculturelles et les femmes sont également surreprésentées dans ces formes d'emplois. Il en ressort un enjeu d'équité de traitement qui mérite notre plus grande attention.

La présente étude est constituée d'une revue de littérature scientifique et d'analyses statistiques sur cet enjeu de l'évolution du travail autonome. Les facteurs concourant à son évolution y sont abordés. Dans la première section, nous énonçons les principales clés de la problématique, notre question de recherche et le cadre théorique. La deuxième partie est constituée d'une revue de la littérature sur le travail autonome ou indépendant (notre objet d'étude). Cette partie est constituée de sections abordant l'influence des institutions, le niveau d'éducation, de l'évolution sociodémographique de la main-d'œuvre et des autres facteurs (changements technologiques et conjoncture). La troisième partie de cette étude est consacrée à la présentation de la méthodologie, des résultats et de la discussion.

1 Première partie : Problématique et Modèles théoriques

La première partie de ce travail regroupera la problématique de recherche, la présentation de la question de recherche et le cadre théorique (ou modèles conceptuels). La problématique de recherche permet de clarifier la pertinence de l'étude sur l'enjeu du travail autonome au Canada. De son côté, notre question de recherche nous servira de guide afin de mieux cibler les objectifs de notre travail. Enfin, la présentation de quelques théories nous donnera des outils pour la revue de la littérature et l'explication de nos résultats aux deux sections suivantes.

1.1 Problématique et question de recherche

Comme nous l'avons présenté précédemment, dans le cadre de cette recherche nous nous intéressons aux facteurs d'évolution du travail autonome au Canada, depuis le début des années 80. Pour ce faire, la présente partie de ce travail s'attardera à dresser un portrait d'ensemble du contexte ayant mené à l'émergence des facteurs qui seront ensuite étudiés dans la deuxième partie de ce travail, en regard à la littérature.

Tout d'abord, nous parlerons de la croissance des inégalités socio-économiques qui ont subi des fluctuations dans le temps, à l'aide de tableaux et graphiques. Les éléments abordés couvriront l'évolution du coefficient GINI, la distribution des revenus par quintiles, la part des revenus de marché du 1% et 0,1% de la tranche supérieure, le partage des revenus de travail avec le 1% et finalement un aperçu des conséquences d'un accroissement des inégalités dans la société. Ensuite, les transformations du marché du travail depuis les années 80 seront présentées. Cette section sera découpée en plusieurs sous-sections. En débutant plus largement, nous parlerons des nouvelles formes d'organisation des entreprises. Puis nous aborderons le phénomène de la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques. Ensuite, nous analyserons brièvement la montée des formes atypiques de travail. Puis, l'essor du travail indépendant et ses différentes formes seront couverts dans cette partie. Finalement, en regard à ce qui aura été présenté, on s'interrogera sur le rôle du travail indépendant en tant que potentiel vecteur de précarisation de l'emploi. La problématique se conclura par la présentation de la question de recherche pour cette étude.

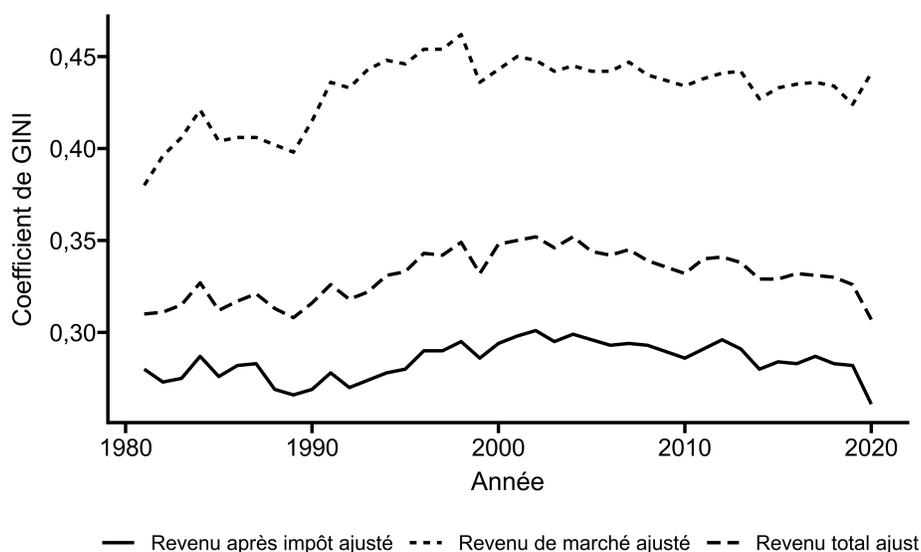
1.1.1 *Augmentation des inégalités de revenus*

Durant les années 70, l'étude sur la progression des inégalités de revenus était perçue comme un sujet fort ennuyeux. Ainsi, l'économiste Henry Aaron disait dans ses mots que cela revenait à « *regarder l'herbe pousser* » (Green et al., 2017). En effet, peu d'évolutions sur le sujet étaient dignes de mention dans la recherche. Le niveau s'est stabilisé après la fin de la Seconde Guerre mondiale et durant les décennies qui ont suivi. Cependant, le portrait de la situation s'est vite retrouvé bouleversé dès le début des années 80 et même un peu avant. Comment ce changement soudain pouvait-il s'expliquer? Était-il cyclique et lié à la conjoncture particulière du moment ou structurel? Dans le second cas, d'autres facteurs que ceux liés à la conjoncture (chômage, taux d'emploi) devaient être étudiés plus en profondeur. C'est dans ce contexte que le sujet est revenu à l'ordre du jour et s'est montré à nouveau d'un grand intérêt pour la recherche, à l'intérieur du champ des sciences sociales et humaines.

Dans la présente sous-section, nous présenterons d'abord dans un premier temps une série de graphiques et tableaux sur l'évolution des inégalités de revenus au Canada et au Québec depuis les dernières décennies. Ces données couvriront une série d'indicateurs pertinents dans la recherche. Le coefficient GINI sera présenté dans un premier temps. Celui-ci mesure le niveau d'inégalités dans la répartition des revenus, à l'intérieur d'une population. La présentation de la répartition des revenus par quintile suivra, tant au Canada, au Québec. Dans les grands centres urbains, les inégalités sont particulièrement acerbées, par rapport au reste du pays. Par la suite, nous aborderons brièvement les conséquences des inégalités sur la société dans son ensemble.

Évolution du coefficient GINI. D'après l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE), le coefficient GINI se définit comme « *un indicateur synthétique permettant de rendre compte du niveau d'inégalités pour une variable sur une population donnée* » (“Indice de Gini / Coefficient de Gini”, 2020). Nommé en honneur du statisticien Italien Corrado Gini, cet indice varie de 0 à 1. Une valeur du coefficient se situant à zéro (0) signifierait une répartition parfaite et égalitaire des revenus à l'intérieur d'une population étudiée. A contrario, une valeur théorique à un (1) indiquerait qu'une seule personne serait en possession de la totalité des revenus et qu'une infinité d'individus n'auraient rien dans le jeu du partage des richesses. La valeur observée se situe souvent entre ces deux extrêmes.

Figure 1 – Coefficient Gini, au Québec, pour la période 1981 à 2020, selon le calcul du revenu après impôt ajusté, du revenu ajusté et du revenu total ajusté

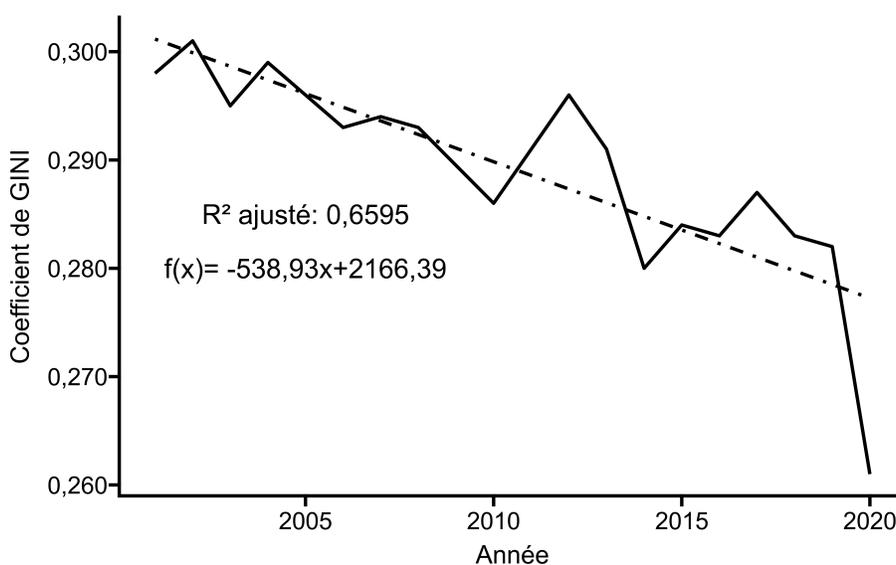


Source : Statistique Canada, *Tableau 11-10-0134-01*.

D'après (Green et al., 2017), le revenu est « *un indicateur de choix pour nous en apprendre davantage sur le niveau de confort et de bien-être des ménages* ». La figure présentée ici expose l'évolution du coefficient sous trois (3) définitions de revenus des individus, où chaque individu est représenté par le revenu de son ménage ajusté, selon les quintiles de revenu après impôt ajusté, pour le Québec entre 1981 et 2011. Ces trois formes comprennent le revenu de marché ajusté, le revenu total ajusté et le revenu total après impôt. D'abord, d'après (Cousineau & Merizzi, 2014 ; Statistique Canada, 2011), le revenu de marché ajusté « *se composent des revenus d'emploi (salarié ou à son compte) et de propriété (titres financiers, loyers ou autre titre de propriété foncière)* ». Ces revenus constituent l'origine des inégalités qu'on peut observer dans la société. Ensuite, toujours d'après les mêmes auteurs, le revenu total ajusté comprend « *le revenu de marché auquel s'ajoutent les paiements de transferts* ». Cette méthode permet de mesurer les effets des programmes et prestations des gouvernements qui visent à atténuer les effets des inégalités de revenu. En dernier lieu, le revenu total après impôt est étudié en économie du travail comme « *une mesure des inégalités plus près des inégalités finales de bien-être matériel entre les ménages* ».

On constate qu'en tenant compte des revenus de marché ajustés, le coefficient GINI a décollé au début des années 1980, s'est stabilisé jusqu'à la fin de la décennie puis a redécollé pour atteindre un pic en 1998. Il s'est stabilisé autour de 0,45 à l'entrée dans le nouveau millénaire. On pouvait penser que les changements étaient surtout de nature conjoncturelle au début des années 1980. Les doutes se sont dissipés lorsqu'on a constaté que des changements structurels s'étaient opérés entre 1989 et 1998. Comme on le voit, la fiscalité par des taux d'imposition plus progressifs par exemple semble atténuer les inégalités. En 2011, le coefficient GINI est passé de 0,439 pour le revenu de marché à 0,291 au Québec, une réduction de plus de 33,7% après impôts ajustés.

Figure 2 – Coefficient Gini, au Québec, pour la période 2001 à 2020, selon le revenu après impôt ajusté



Source : Statistique Canada, *Tableau 12-10-0134-01*.

Si durant la première décennie du troisième millénaire au Québec le niveau d'inégalités est demeuré relativement stable, une tendance à la baisse se dégage nettement à partir de 2001 et jusqu'à 2020. En tenant compte du total des revenus, le niveau a atteint un creux en 2020, suivant la tendance des années précédentes. D'après Statistique Canada, les mesures de soutien lors de la pandémie en 2020 ont contribué à atténuer les inégalités (Statistique Canada, 2022b). Comme nous le verrons plus loin, on constate que depuis 2014 il y a en parallèle une diminution

des formes atypiques de travail. La prochaine sous-section abordera plus en détail l'évolution des transformations sur le marché du travail depuis les quarante dernières années. Lorsque les banques centrales ajustent leur taux directeur, afin de mater l'inflation, cela a historiquement, du moins, si on prend comme référence le début des années 80 et 90, contribué à accentuer les inégalités de revenus. Des recherches se sont penchées sur le rôle de la politique monétaire et des effets sur l'évolution des inégalités à court et à plus long terme (Gautier et al., 2020). Il faudra, dans la prochaine décennie, regarder si la tendance demeure la même, dans un contexte où la population est vieillissante cette fois.

Variation des revenus de marché par quintile. Comme on peut le constater, l'utilisation du coefficient GINI s'avère fort utile lorsqu'on désire mesurer le niveau d'inégalité et son évolution dans le temps. Cependant, il nous donne peu d'informations sur l'écart de revenus entre personnes. C'est à dire, pour un même indice GINI observé à un moment précis chez deux populations, nous pouvons remarquer tout de même des divergences entre les groupes ou individus. Chez la première population, il pourrait y avoir une plus grande égalité au bas de la distribution et des disparités plus prononcées au haut de celle-ci. Chez notre deuxième population, il pourrait y avoir des inégalités plus uniformément réparties entre les classes sociales. La courbe de Lorenz permet de représenter graphiquement ces disparités entre quintiles. L'objet de ce travail n'étant pas porté spécifiquement sur les inégalités socio-économiques, nous nous en tiendrons à la présentation d'un tableau mesurant les variations de revenus disponibles de marché sur une période de trente (30) ans au Québec et d'une représentation graphique de la proportion de revenus détenue par certaines tranches de la population entre 1970 et 2019.

Table 1 – Revenus de marché, au Québec, par quintile, pour la période 1981 à 2011 (en dollar de 2011) et variation (en pourcentage), au Québec

	Quintile Inf.	Quintile 2	Quintile 3	Quintile 4	Quintile Sup.
1981	7100	20600	31000	42500	68300
1989	7000	21600	32000	44200	73700
1998	5000	15200	28500	44300	78800
2007	7100	19600	32000	48700	91200
2011	6900	20900	35200	50400	94200
1989-1981	-1,4%	4,9%	3,2%	4,0%	7,9%
1998-1989	-28,6%	-29,6%	-10,9%	0,2%	6,9%
2007-1998	42,0%	28,9%	12,3%	9,9%	15,7%
2011-1981	-2,8%	1,5%	13,5%	18,6%	37,9%

Source : Statistique Canada (s.d.), *Tableau 11-10-0177-01* et Cousineau, J.-M. et Merizzi, B., (2014). *Inégalités de revenus et ménages à bas revenus au Québec, problématique et politiques publiques*.

Lorsque l'on prend le quintile inférieur, les revenus de marché en dollar de 2011 (ajusté à l'indice du prix à la consommation) sont passés de 7100\$ en 1981 à 7000\$ en 1989 (légère baisse). Ils ont chuté de manière spectaculaire à 5000\$ en 1998. La chute s'est accompagnée d'un rattrapage en 2007 (7100), qui correspond à un accroissement des revenus de marché de 42%. Peu de temps après la récession de 2008-2009, en 2011 plus précisément, le revenu de marché disponible a légèrement baissé à 6900\$, au niveau du début des années 90 et en dessous de celui qui existait trente (30) ans plus tôt. Malgré l'effondrement de la première moitié des années 1990 (-28,6% des revenus disponibles entre 1989 et 1998), sur une période de trente (30) ans il y a eu une diminution de 2,8%.

Pour le quintile supérieur des revenus de marché sur la même période étudiée, la progression a été soutenue durant toutes ces années, avec une augmentation au ralenti pour la période 1989 à 1998 (augmentation de seulement 6,9% des revenus de marché). Le revenu disponible est ainsi passé de 68300\$ à 94200\$ entre 1981 et 2011, soit une augmentation de 37,9%. Sur le quintile numéro 2, 3 et 4, correspondant à nos classes moyennes, la progression des revenus s'est fait sentir beaucoup plus dans la tranche supérieure de notre quatrième quintile (+18,6% entre 1981 et 2011) que dans la tranche inférieure du deuxième quintile (+1,5% sur la même période).

Dans le quintile 3, la progression a été de 13,5%. Notons que pour les quatre (4) premiers quintiles, la période de transformations des années 90 (période 1989-1998) aura été la plus dure

au niveau de la progression des revenus. Ceux-ci ont fortement reculé pour les trois premiers quintiles et stagné pour le quatrième. En revanche, l'entrée dans le nouveau millénaire amènera un réajustement. Notons en terminant que les données présentées n'ont malheureusement pas été portées à jour par Statistique Canada depuis 2011. Celles-ci demeurent les plus récentes publiées au moment de la rédaction.

Figure 3 – Partage des revenus des travailleurs à temps plein sur une année, par sexe, au Canada, pour la période 1970-2005, en pourcentage



(a) Revenus, classe moyenne(i)

(b) Revenus, classe supérieure(ii)

Source : Statistique Canada, *Recensement de 1971, 1981, 1991, 2001, et 2006*, Green et al., (2017).

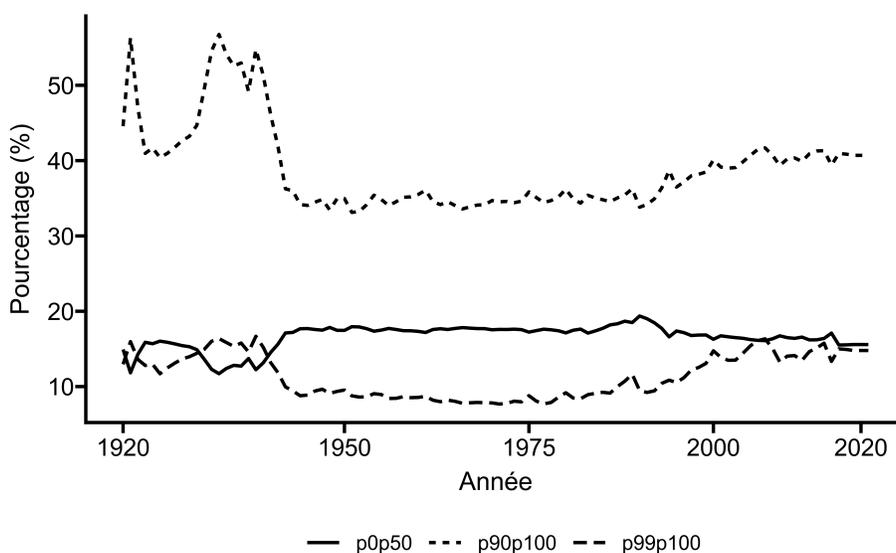
(i) À l'intérieur du 50 pourcent du niveau de revenu médian.

(ii) Au-dessus de 200 pourcent du niveau médian.

Les deux sous-figures présentées plus haut indiquent une tendance depuis les années 1970 à la perte de pouvoir économique des personnes se situant dans la tranche inférieure de revenus, par rapport à la médiane. Au même moment, les personnes se situant dans la tranche supérieure à 200 pour cent du revenu médian ont vu la part de leurs revenus augmenter considérablement à partir du début des années 1980. Ainsi, la part des revenus que détiennent les travailleurs à temps plein dans la tranche inférieure à la médiane chez les femmes était à son sommet en 1970 avec 69,19% et chez les hommes en 1980 à 67,62%. Depuis, cette part est en déclin, avec un plancher constaté en 2005 à 51,5% chez les femmes et à 47,33% chez les hommes. La part des revenus de travail dans la tranche supérieure (au-dessus de 200 pour cent du niveau médian) est en constante augmentation

depuis 1980, avec une accélération depuis le début des années 2000. On constate ainsi un plancher en 1980 tant pour les femmes (10,59%) que pour les hommes (14,19%) et un sommet en 2005 avec 24,97% et 32% pour les femmes et les hommes respectivement.

Figure 4 – Partage des revenus de marché par les tranches supérieures du 1%, du 10% et du 50% de la tranche inférieure, au Canada, entre 1921 et 2020

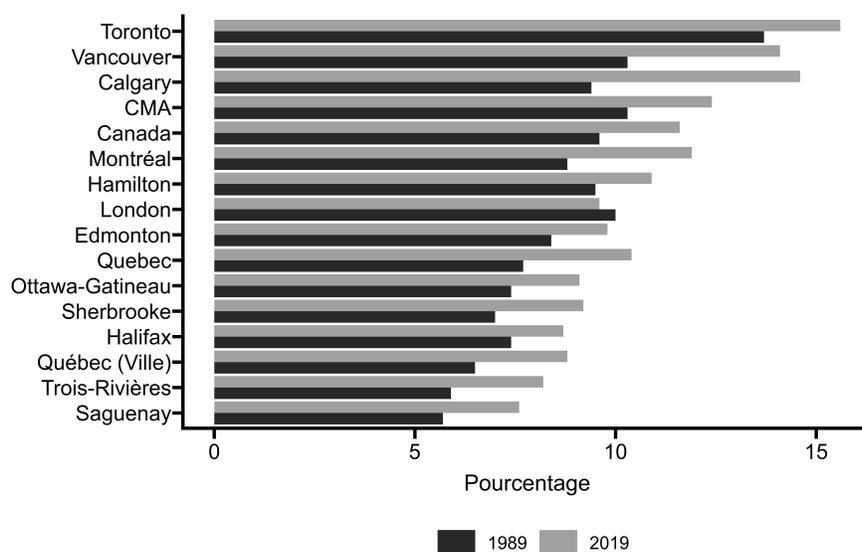


F. Alvaredo, T. Atkinson, T. Piketty et E. Saez, World Top Incomes Database.

Sur une période d'un siècle (1921 à 2021), la répartition des revenus de marché au Canada a subi des changements non négligeables. Ainsi, lorsqu'on prend la population se situant dans la tranche inférieure à la médiane, on constate un recul après la crise économique de 1929 jusqu'à un plancher en 1933 (11,71%), puis d'une remontée durant la Seconde Guerre mondiale pour se stabiliser dans les décennies suivantes pour atteindre un sommet historique en 1990 (19,37%). Depuis, la tendance est à la baisse avec un niveau ayant baissé à 15,58% en 2021, en dessous du niveau stabilisé des années d'après-guerre. Le niveau pour le 10% de la tranche supérieure des revenus de marchés a fortement progressé durant la crise des années 1930, avec un sommet réalisé en 1933 (56,75%) et une chute considérable durant la guerre pour se stabiliser jusqu'au début des années 1990. Entre 1990 et 2021, la part des revenus de marché de cette tranche est passée de 33,81% à 40,7%.

En ce qui concerne le 1% de la tranche supérieure, après une diminution substantielle au milieu des années 1940, la part dans le partage des revenus s'est stabilisée autour de 8% pour repartir à la hausse à partir de la fin des années 1970. Entre 1977 et 2021, cette part dans le partage de revenus est passée de 7,7% à 14,79%. Le sommet est constaté en 1933 à 16,36%. En définitive, on peut affirmer que la part accumulée des revenus par le 1% se rapproche de celle qui prévalait au pic de la crise économique des années 1930.

Figure 5 – Partage des revenus de marché par le 1% de la tranche supérieure de la population, pour les grands centres urbains, le Québec et le Canada, pour la période 1982 à 2019, en pourcentage



Source : Statistique Canada, (s.d.). *Tableau 11-10-0056-01*.

Les inégalités de revenus se creusent davantage lorsqu'on regarde à l'intérieur des centres urbains où le capital y est concentré. Ainsi, durant la période se situant entre 1989 et 2019, qui correspond aux sommets pour deux cycles économiques étudiés, nous avons remarqué une tendance à la hausse dans la concentration des revenus de marché détenus par le 1% de la tranche supérieure de la population, tant au Canada qu'au Québec. Toronto trône au sommet avec un niveau ayant bondi de 13,7% à 15,6% (1,9%), au-dessus de la moyenne canadienne (9,6% à 11,6% ou +2%). Dans le cas de Montréal, la progression a été 3,1%, passant de 8,8% à 11,9% durant la même période. C'est un écart dans le temps qui est supérieur à l'ensemble du Québec (+2,7%), avec un niveau passé de

7,7% en 1989 à 10,4% en 2019.

Conséquences des inégalités sur la société. Dans la dernière partie de cette sous-section, nous aborderons l'enjeu relié à la progression des inégalités socio-économiques dans la société, ses répercussions et conséquences appréhendées. Ainsi, une société plus inégalitaire doit en payer le prix. L'impact se retrouve à prendre plusieurs visages, découlant toujours au moins en partie de cette cause. Nous pouvons recenser les effets sur la croissance économique (dans les pays développés), par une probabilité réduite pour une personne issue d'un milieu socio-économique moins favorisé de progresser dans l'échelle sociale et par l'affaiblissement des fondements de nos institutions démocratiques.

Effets sur la croissance économique. La croissance économique est depuis longtemps l'ABC des politiques publiques. On se base sur un accroissement de la richesse pour dégager des surplus, une marge manœuvre, permettant de financer les missions de l'État et l'amélioration des conditions de vie de la population. On peut alors penser qu'un accroissement des inégalités de revenus est tolérable à condition qu'il s'accompagne d'une croissance soutenue. D'après (Stiglitz, 2012), lorsqu'on laisse les inégalités augmenter, cela peut conduire à des situations où la croissance elle-même se retrouve plombée. En se basant sur (Paquin & Lévesque, 2015), on constate que depuis la fin des années 1980, les pays anglo-saxons, plus libéraux au niveau de leur modèle d'État-providence, ont connu une croissance annuelle moyenne plus faible par rapport aux pays d'Europe du Nord. Ceux-ci ont dû certes affronter des crises et une remise en question de leur propre modèle, engendrant des inégalités. Par contre, ils ont su maintenir un niveau inférieur à celui de certains pays comme les États-Unis, la Grande-Bretagne et le Canada.

Les inégalités de revenus permettent pour certains économistes plus libéraux de stimuler l'innovation et d'orienter la main-d'œuvre vers des domaines recherchés, par la requalification professionnelle. Les expériences collectivistes durant la guerre froide semblent avoir fragilisé par le passé les économies des pays d'Europe de l'Est ayant tenté ces expériences. Ainsi, d'après l'économiste Olivier Babeau, agrégé d'économie et professeur en sciences de gestion à l'université de Bordeaux : « *Un système trop redistributif brise les incitations en donnant de façon imméritée à certains tout en privant les autres du fruit de leurs efforts* » (Babeau, 2019).

Mobilité sociale réduite. Les pays qui tendent à être plus inégalitaires dans le temps voient la mobilité sociale réduite entre classes sociales. Autrement dit, l'ascenseur social tend à fonctionner

moins bien. D'après les travaux de (Corak, 2013), la capacité à parvenir à changer de classe sociale dans le temps, par rapport à sa situation d'origine où à celle de ses parents (on parle alors de mobilité intergénérationnelle dans ce dernier cas) serait réduite lorsque les inégalités de revenus augmentent, limitant les perspectives pour certaines personnes dans la population. Ce lien entre inégalités de revenus et mobilité sociale est représenté graphiquement par la « *Gatsby curve* » (Green et al., 2017). Cela étant dit, le niveau de mobilité sociale au Canada demeure plutôt enviable par rapport aux États-Unis et aux autres pays de l'anglosphère, d'après les mêmes auteurs.

Affaiblissement des institutions démocratiques. L'augmentation des inégalités de revenus engendre également un effritement des fondements démocratiques de notre système politique, au profit de mouvements populistes. Ceux-ci sont nourris par le sentiment d'exclusion des classes sociales défavorisées (Stiglitz, 2012). La discrimination historique vécue par certains groupes minoritaires (les Afro-Américains aux États-Unis et les autochtones au Canada) conduit à une perte de confiance envers les institutions du pays. Cette perte de confiance mène à un accroissement des tensions et des divisions dans la société, remettant en question la cohésion sociale. D'après (Stiglitz, 2012, p. 188), « *En laissant l'inégalité se métastaser librement, l'Amérique s'engage sur la voie de la destruction du capital social, et va peut-être vers le conflit social* ».

1.1.2 Transformations du marché du travail au Canada

Les économies des pays développés ont connu au courant des deux (2) derniers siècles plusieurs vagues de transformations, amenant des changements dans l'organisation du travail. L'économie québécoise n'échappe pas à la règle (Durand, 1977). L'industrialisation s'est accompagnée d'un mouvement des populations vers les centres urbains où l'emploi se situait. En regroupant les travailleurs dans un même lieu ceux-ci, à force de se côtoyer, se sont regroupés et fait valoir leurs droits dans l'objectif d'améliorer leurs conditions de travail et d'obtenir une meilleure répartition de la plus-value de leur travail.

Évidemment, dans les pays développés beaucoup d'eau a coulé sous les ponts depuis cette époque. Il est tout de même pertinent de rappeler que les changements technologiques conduisent à des transformations profondes dans l'organisation du travail et dans les dynamiques de pouvoir entre les travailleurs et ceux qui possèdent les moyens de production (Marx, 1867). Ils contribuent également à une mutation de l'économie par le processus de destruction et de création simultanée

de l'emploi (Schumpeter, 1942). Le système de protection sociale, à mailles plutôt larges au début du XXe siècle s'est adapté à la réalité que vivait l'ouvrier à partir de la crise économique des années 30. Après la Seconde Guerre mondiale, un nouveau contrat social s'est établi dans les sociétés occidentales entre les industrielles, les travailleurs et l'État, afin de garantir des conditions propices à l'émergence d'une classe moyenne forte, socle sur lequel les démocraties libérales se sont appuyées pendant plusieurs décennies (Esping-Anderson, 1990). La standardisation du contrat de travail, à temps plein, à durée indéterminée avec une prise en charge du parcours professionnel par l'employeur provient des échanges parfois durs, afin d'arriver à un certain compromis permettant à l'entreprise de prospérer.

Au début des années 70, les crises économiques répétées, la prise de consciences des limites de nos écosystèmes et l'essor des marchés asiatiques ont mené les économies occidentales à se redéfinir (Tremblay, 2008). On assiste alors à une remise en question du système économique qui n'avait pas été fait depuis plusieurs décennies. Dès lors, on a changé de paradigme en misant sur des mesures favorisant l'innovation et la stimulation de l'offre pour répondre aux enjeux du nouveau millénaire qui se pointe à l'horizon. Cette période a été marquée par des changements technologiques considérables, la signature de traités favorisant le libre-échange et l'intégration des marchés étrangers aux chaînes de production.

À l'intérieur des pays développés, les économies ont amorcé une transition vers le secteur des services, cassant la perspective d'emplois et les parcours professionnels sécurisés au sein d'une même entreprise durant sa vie active (Eichhorst et al., 2015; Vosko, 2006). Durant la période des « *les trente glorieuses* », le système de protection sociale, les lois du travail ont visé la grande entreprise. Dans la nouvelle économie post-industrielle, une multitude de formes d'emplois, souvent éclatées, se sont créées, laissant de côté bon nombre de travailleurs échappant aux mailles du filet social. À l'origine, ce filet se voulait assez large pour aspirer à une certaine forme d'universalité (Esping-Anderson, 1990).

Avec le modèle de l'entreprise éclatée qui a été développé pour répondre aux besoins de flexibilité numérique, des employeurs (Tremblay, 2008), les organisations syndicales, s'appuyant sur le régime général des relations de travail qui favorise l'accréditation à l'échelle de l'entreprise ont eu beaucoup de difficulté à couvrir certaines classes de travailleurs au statut atypique. De plus, pour ceux et celles qui réussissent à s'organiser et à y souscrire, lorsqu'on doit composer avec

une main-d'œuvre qui travaille essentiellement dans des entreprises de petite taille, le processus d'accréditation peut s'avérer plus complexe, quand ce n'est pas de l'hostilité ouvertement déclarée de la part des pouvoirs publics pour sabrer les rapports de force des travailleurs, en affaiblissant délibérément les assises du régime général, à l'instar de certains États américains qui pratiquent la politique du « *Right-to-Work* ». Au Québec, la modification des dispositions du Code du travail sur les clauses de la sous-traitance, en 2004 (Noiseux, 2014), a contribué à l'effritement des unités.

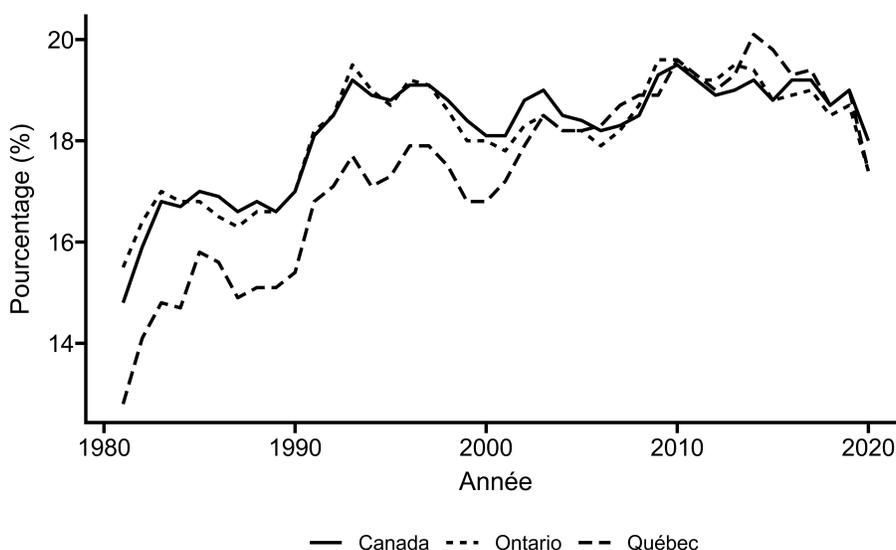
Nouvelles formes d'organisation des entreprises. L'entreprise qui est soumise davantage à la concurrence internationale a dû se réinventer, au courant des années 1980. Ainsi, de nouvelles formes d'organisation du travail se sont développées, remettant en question les fondements du modèle tayloriste fordiste des années d'après-guerre et du contrat social consenti entre l'employeur et le travailleur. On tente ainsi d'amener davantage de flexibilité numérique par des stratégies de « *downsizing* » (Tremblay, 2008). Ces transformations auront des répercussions sur les relations de travail et les stratégies utilisées par les employeurs. L'entreprise en réseau favorisera l'essor des entreprises de plus petite taille, là où l'essentiel de la création des nouveaux emplois se fait aujourd'hui. En 2019 au Canada, 88,5% des emplois se trouvaient dans les petites et moyennes entreprises (moins de 200 employés). La part des emplois dans les entreprises de moins de 99 employés à la même année était de 68,8%. Entre 2014 et 2019, d'après (Innovation, Sciences et Développement économique Canada, 2020) : « *[L]a contribution au changement net dans l'emploi total a été de 35,8% pour les petites entreprises et 25,4% pour les moyennes entreprises* ».

Centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques. Ces transformations du marché du travail ont mené à une centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques (Noiseux, 2014). Ces marchés sont moins encadrés par la réglementation, ils sont davantage soumis à la concurrence et offrent des conditions de travail moindre en raison d'une part, d'une couverture réduite ou absente à certains régimes publics et d'autre part, en raison d'une rémunération globale inférieure à ce qui se donne dans la grande entreprise privée et le secteur public. (Coiquaud, 2009 ; Vosko, 2006 ; Vosko et al., 2003) Les travailleurs atypiques bénéficient d'un accès moindre à la formation professionnelle (Tremblay, 2008). Ces marchés secondaires, par rapport au marché dit « primaire », regroupent davantage de travailleurs en situation de précarité, sur des contrats temporaires, sans garantie d'heures et sur une durée hebdomadaire inférieure à 25 heures par semaine (Noiseux, 2014).

Augmentation des formes atypiques de travail. La montée du travail atypique au Canada et au Québec depuis les années 1980 (Tremblay, 2008) s'inscrit dans cette quête d'une plus grande flexibilité numérique tant pour les employeurs que pour les travailleurs eux-mêmes. Certains travailleurs, à un moment de leur vie, recherchent davantage de flexibilité. À un autre moment, typiquement dans la tranche des 35-55 ans, leurs préférences se portent davantage sur la sécurité de revenus. Logiquement, la diversification des statuts d'emploi s'est accompagnée d'une diminution de la part de l'emploi standard ou typique.

Dans cette sous-section nous présenterons une série de tableaux et figures présentant l'évolution de certaines formes de travail atypique sur une période de quarante (40) ans. D'abord, nous présenterons l'évolution du nombre de travailleurs à temps partiel et leur répartition par rapport à l'emploi à temps plein, au Canada et dans les provinces centrales (Québec, Ontario). Par la suite, nous présenterons quelques chiffres sur l'évolution du nombre de travailleurs autonomes, l'évolution dans la composition des différentes catégories (constitués ou non en entreprise, avec ou sans aide rémunérée) et celle pour chaque sexe. Finalement, un dernier tableau sur la proportion de femmes dans cette forme d'emploi sera présenté et brièvement commenté.

Figure 6 – Travailleurs à temps partiel sur Emploi total, au Canada, au Québec et en Ontario, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage



Source : Statistique Canada, *Tableau 14-10-0027-01*.

Le nombre de travailleurs à temps partiel a subi une croissance durant les dernières décennies. Les niveaux semblent se stabiliser autour de 18%-19% au Canada et Ontario depuis le début des années 1990. Pour le Québec, la hausse de cette forme de travail a été en croissance jusqu'en 2014 pour amorcer une tendance à la baisse depuis cette période. Cette tendance se constate également pour l'Ontario et le reste du pays. Au tableau présenté plus bas, on constate que les seuils ont globalement progressé sur une période de quarante (40) ans, avec une baisse équivalente de l'emploi à plein temps.

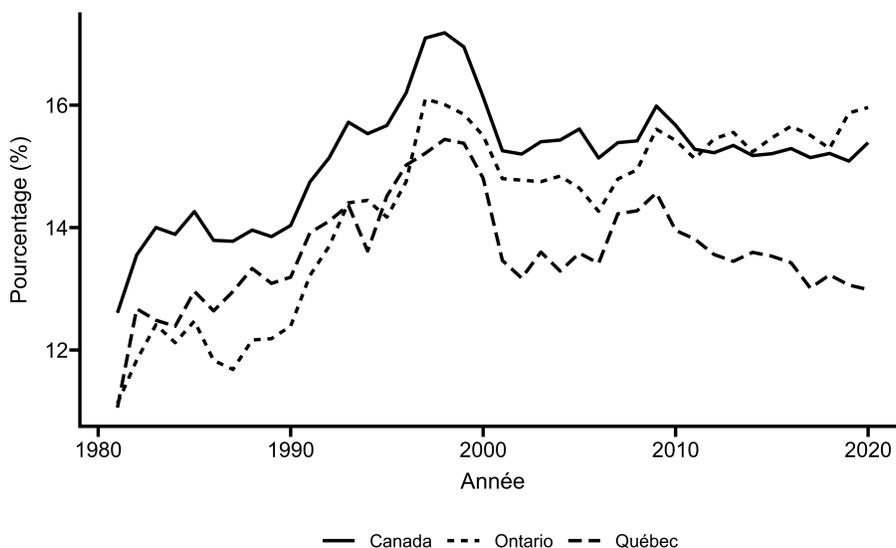
Table 2 – Répartition des formes d'emplois, au Canada, en Ontario et au Québec, entre 1981 et 2020, en pourcentage

Emploi	Canada		Québec		Ontario	
	1981	2020	1981	2020	1981	2020
Temps plein	85,2%	82,0%	87,2%	82,6%	84,5%	82,6%
Temps partiel	14,8%	18,0%	12,8%	17,4%	15,5%	17,4%

Source : Statistique Canada (s.d.), Tableau 14-10-0327-03.

Essor et évolution du travail autonome. Depuis le début des années 1980, la part des travailleurs autonomes par rapport à l'emploi total est passée pour le Canada de 12,6% à 15,4% en 2020 (+2,8%). En Ontario, l'écart est plus important encore avec +4,9% sur la même période. Le Québec se distingue dans le sens où, comme l'Ontario et le reste du Canada, on atteint un pic à la fin des années 1990, mais après la récession de 2008-2009, la tendance est nettement à la baisse au Québec. Ainsi, l'écart entre le Québec et l'Ontario était de +3% en 2020. La prochaine sous-section aborde la composition des catégories plus désagrégées de travailleurs autonomes.

Figure 7 – Travailleurs autonomes sur Emploi total, au Canada, au Québec et en Ontario, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage



Source : Statistique Canada, *Tableau 14-10-0327-03*.

Table 3 – Employés et travailleurs autonomes sur Emploi total, au Canada, en Ontario et au Québec, pour la période 1981 et 2020, en pourcentage

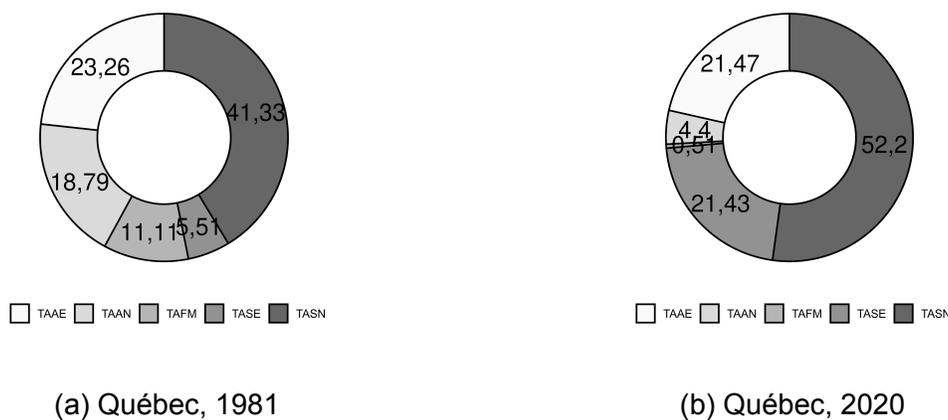
Emploi	Canada		Québec		Ontario	
	1981	2020	1981	2020	1981	2020
Employés	87,4%	84,6%	88,9%	87,0%	88,9%	84,0%
Travailleurs autonomes	12,6%	15,4%	11,1%	13,0%	11,1%	16,0%

Source : Statistique Canada (s.d.), *Tableau 14-10-0327-03*.

Pour le Québec, entre 1981 et 2020 la catégorie des travailleurs autonomes sans aide rémunérée et non constituée en entreprise (TASN) est passée de 41,33% à 52% (+10,87%). La part des travailleurs autonomes familiaux (TAFM) quant à elle a chuté de 11,11% en 1981 à 0,51% en 2020 (-10,6%). La part des travailleurs avec aide et non constituée en entreprise (TAAN) a également chuté, passant de 18,79% à 4,4% (-14,39%). Le nombre de travailleurs autonomes constitués en entreprise avec aide rémunérée (TAAE), est demeuré relativement stable, passant de 23,26% à

21,47%. Les travailleurs sans aide constitués en entreprise (TASE) sont passés de 5,51% à 21,43% de la composition totale de cette forme d'emploi atypique. En résumé, nous pouvons affirmer que la part des catégories de travailleurs autonomes sans aide rémunérée a augmenté sur une période de quarante (40) ans alors que les formes sans aide ont connu une tendance inverse.

Figure 8 – Composition des formes de travail autonome, par catégorie, au Québec, en pourcentage, pour la période 1981 et 2020

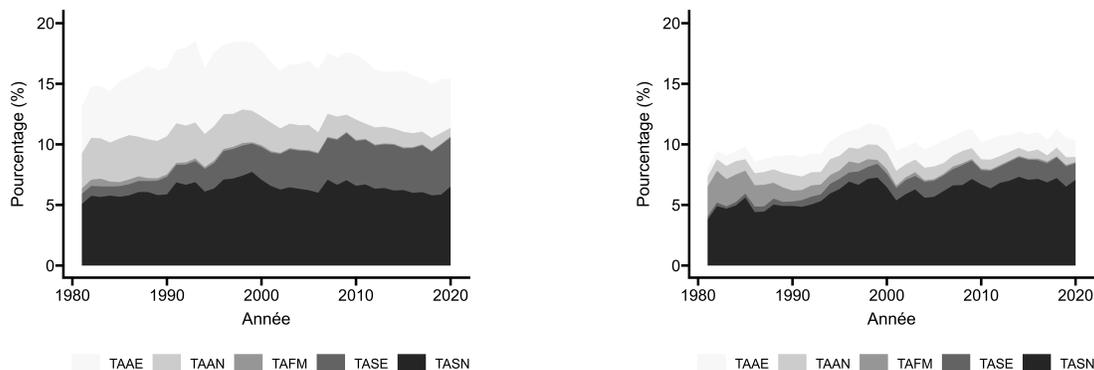


Source : Statistique Canada, *Tableau 14-10-0327-03*.

La composition des formes de travail autonome diffère lorsqu'on compare la situation des hommes et des femmes dans le temps. Bien que les femmes au total soient sous-représentées dans cette forme de travail atypique, contrairement aux autres formes (travail temporaire et temps partiel), celles-ci sont proportionnellement plus représentées dans les catégories sans aide rémunérée et non constituée en entreprise. Globalement, le ratio de femmes au total (toutes formes de travail autonome comprises) est passé de 28,4% en 1981 à 37,8% au Canada (+9,4%) alors qu'au même moment, la part des femmes dans l'emploi total est passée de 40,3% à 47,3% (+6,8%). Au Québec, la progression a été de +9,5% pour le travail autonome (passant de 28,1% à 37,6%) pendant que la part dans l'emploi total a fait un bond de 8,2%. La tendance semble suivre le même chemin en Ontario avec un bon plus modeste (+6,6% pour le travail autonome et 5,3% pour l'emploi total). Pour les deux provinces centrales et l'ensemble du Canada, la proportion de femmes a augmenté plus rapidement dans le travail indépendant que dans l'emploi total. On se maintient également dans une zone de parité pour certaines catégories (travail autonome non constitué en entreprise et

sans aide rémunérée).

Figure 9 – Composition des formes de travail autonome, par sexe, au Québec, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage



(a) Québec, Hommes 1981-2020

(b) Québec, Femmes 1981-2020

Source : Statistique Canada, *Tableau 14-10-0327-03*.

Table 4 – Ratio des femmes dans le travail autonome et l'Emploi total, au Canada, en Ontario et au Québec, pour la période 1981 et 2020, en pourcentage

Emploi	Canada		Québec		Ontario	
	1981	2020	1981	2020	1981	2020
Emploi total	40,3%	47,1%	39,1%	47,3%	41,7%	47,0%
Travail autonome	28,4%	37,8%	28,1%	37,6%	31,4%	38,0%

Source : Statistique Canada (s.d.), *Tableau 14-10-0327-03*.

Entrepreneuriat et précarisation de l'emploi. Le travail autonome au Canada peut être appréhendé comme une forme d'entrepreneuriat qui devrait être encouragé et soutenu par les pouvoirs publics, en raison de son rôle dans la création de nouveaux emplois et de son incidence sur la diminution du chômage. Les personnes qui se lancent dans cette forme de travail atypique doivent avoir des qualités d'entrepreneurs et une résilience aux risques. Cependant, l'évolution de ce statut d'emploi depuis les dernières décennies ne cacherait-elle pas plutôt un manque d'opportunités qui

pousserait certaines personnes à y recourir, faute de perspectives intéressantes dans le salariat ? Ne serait-il pas davantage le visage caché de la précarité et de la détérioration de la qualité d'emploi ? Le recours par les grandes firmes à ces travailleurs leur permettrait, selon (Noiseux, 2014) de se décharger d'un certain nombre de risques et d'engagements portés envers les travailleurs salariés permanents, jouissant d'une meilleure protection en cas de perturbations économiques.

1.1.3 Question de recherche

« Quels sont les facteurs ayant déterminé l'évolution du travail autonome au Canada et au Québec, entre 1981 et 2020, en regard à la littérature scientifique ? »

1.2 Modèles théoriques et conceptuels

Notre modèle conceptuel nous donne des outils pour répondre à notre question de recherche. Ainsi, pour connaître les facteurs qui auraient une quelconque influence sur notre variable dépendante (le travail autonome), il est important que notre modèle teste des théories. Dans cette section, nous aborderons les concepts théoriques suivants : les théories des facteurs d'attraction et de répulsion (« *Push* » et « *Pull* »), la contrainte budgétaire, la théorie de la discrimination, la théorie du capital humain, le modèle d'Atkinson sur la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques et la théorie des formes hybrides de travail.

1.2.1 Théories « *Push* » et « *Pull* »

Chaque individu a un niveau d'aversion au risque qui diffère, en fonction de son niveau de tolérance. D'après (Cousineau, 2010), le risque d'accident ou de développement de maladies professionnelles au travail peut engendrer ce type d'aversion chez le travailleur. Le risque peut également prendre la forme d'un certain niveau de résilience par rapport à la sécurité de revenus. Le niveau de stabilité de revenus de travail diffère d'un emploi à l'autre. Les gens étant plus résilients à cette forme de risque seront davantage attirés dans les formes plus instables d'emploi. Au contraire, une personne ayant un niveau d'aversion plus élevé acceptera cette forme d'emploi seulement en échange de revenus plus élevés. Lorsque les conditions économiques sont mauvaises, certaines personnes sont poussées vers le travail autonome.

1.2.2 Contrainte budgétaire

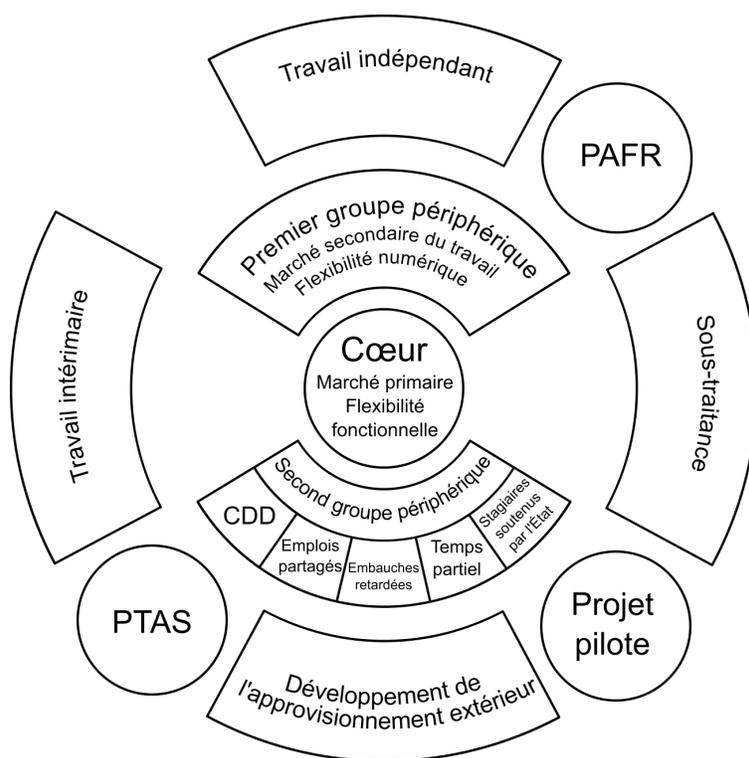
Le deuxième concept à comprendre est la contrainte budgétaire. La combinaison du travail et des loisirs suit une courbe négative. Le nombre d'heures qu'une personne peut consacrer aux loisirs dans une semaine dans ce modèle est représenté sur l'axe des x. La limite se situe à 80h. Sur l'axe des y, on représente les revenus de travail. Si une personne ne consacre pas de temps aux loisirs, elle pourra (si elle consacre l'ensemble de ces heures disponibles au travail) maximiser ses gains en termes de revenus de travail. En fonction d'autres facteurs (tel que la productivité par heure travaillée), une personne plus productive pourra, pour un même revenu de travail, obtenir davantage d'heures pour les loisirs. De plus, en fonction de la courbe d'iso-utilité qui s'ajoute, plus une personne consacra une part élevée de son temps disponible à son travail et plus le « coût » en termes de bien-être sera élevé. Autrement dit, la personne aura des attentes salariales plus élevées lorsque son temps de loisirs disponible s'épuisera. Inversement, une personne qui a beaucoup d'heures de loisir disponibles sera plus susceptible de les sacrifier contre des heures de travail. En combinant la courbe d'iso-utilité à celle de la contrainte budgétaire, on peut ainsi appréhender le niveau de bien-être du travail (Cousineau, 2010).

1.2.3 Modèle d'Atkinson, 1984

Le modèle d'Atkinson répartit le marché de l'emploi d'abord par la présence d'un marché primaire, au cœur de la firme. À l'intérieur de ce marché, il y a présence de travailleurs à statut permanent jouissant d'une meilleure sécurité d'emploi, d'avantages sociaux supérieurs à la moyenne. La flexibilité de ces travailleurs est fonctionnelle dans le sens qu'avec les changements dans le marché ils s'adaptent en acquérant de nouvelles tâches et responsabilités à accomplir. Ces travailleurs occupent une position privilégiée par rapport aux travailleurs se situant dans les marchés périphériques. Dans le premier groupe périphérique, on retrouve des travailleurs qui occupent un emploi permanent, mais jouissant de tâches à exécuter moins intéressantes et diversifiées. Les perspectives d'avancement sont également réduites. Dans le second groupe périphérique, il y a des travailleurs ne jouissant pas d'un statut permanent. Ces travailleurs font les frais de la flexibilité numérique lorsque l'entreprise doit rationaliser ses effectifs. On y retrouve des classes de travailleurs occupant un emploi à durée déterminée, en emplois partagés, à temps partiel des stagiaires soutenus par

des programmes gouvernementaux. Sur la dernière couche, on y voit les travailleurs qui sont à l'extérieur de la firme et qui sont soit à leur compte (travail indépendant) ou travaillant pour une entreprise de plus petite taille. Ceux-ci acceptent la sous-traitance de certaines tâches que la firme souhaite déléguer (Noiseux, 2014).

Figure 10 – Centrifugation de l'emploi vers les marchés du travail et multiplication des régimes dérogatoires au Canada

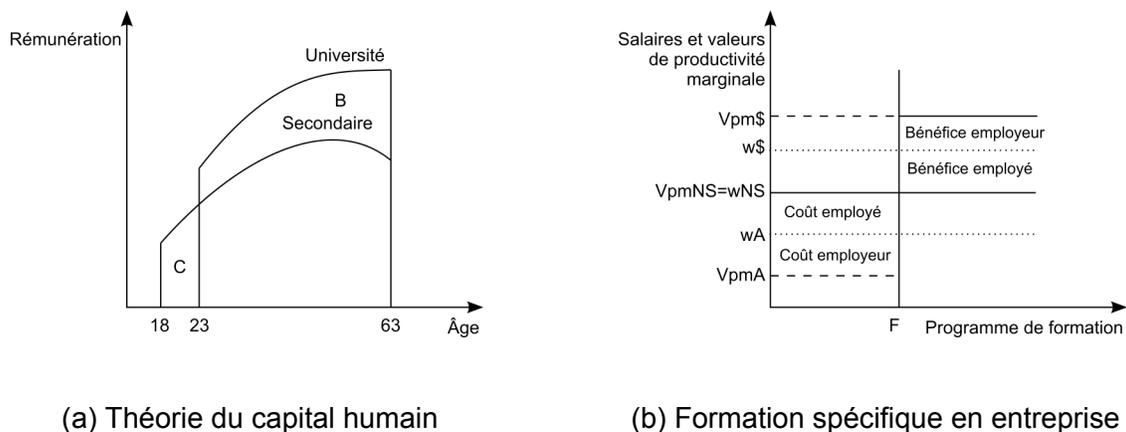


Source : Noiseux, 2014, d'après les travaux de Durand, 2004 et Atkinson, 1984.

1.2.4 Théorie du capital humain et formation spécifique

Le modèle du capital humain soutient que l'accroissement des connaissances et aptitudes par la formation, le niveau de scolarité et l'expérience accroît le potentiel et la productivité du travail. Suivant ce modèle, l'augmentation de son capital humain aurait pour effet de développer des habiletés compatibles avec l'entrepreneuriat (polyvalence, autonomie décisionnelle, calcul du risque, etc.). Le capital humain agirait comme facteur d'attraction vers le travail autonome.

Figure 11 – Capital humain et formation spécifique en entreprise



(a) Théorie du capital humain

(b) Formation spécifique en entreprise

Source : Cousineau, J-M., (2010). *Emploi et salaire*, 2e Ed.

Les entreprises peuvent recourir à différentes stratégies en matière de gestion du personnel. Celles-ci peuvent demander des compétences spécifiques « *prêt à l'emploi* » lorsqu'elles recrutent de nouveaux employés. Cela implique que le coût de la formation et le risque reposent essentiellement sur le dos du travailleur. En échange, celui-ci s'attendra à une rémunération plus généreuse puisqu'il désirera rentabiliser son investissement personnel. Dans le cas de la stratégie « *build* », l'entreprise s'engage à prendre le risque de la formation spécifique. En échange, celle-ci pourra bénéficier des fruits de l'accroissement de la productivité de sa main-d'œuvre sans pour autant lui accorder une rémunération pleinement ajustée. Dans un marché où la concurrence pourrait demander le même type de qualifications, si l'employeur assume entièrement le coût de la formation spécifique, cela pourrait compromettre son retour sur investissement. La formule intermédiaire consiste à partager le risque et les bénéfices sur le plan des gains de productivité qui découlent de la formation spécifique. Lorsqu'une entreprise a recours à une expertise externe provenant de travailleurs à leur compte, on suppose que l'entreprise a davantage recours à une stratégie « *buy* » en matière de gestion des ressources humaines et de la main-d'œuvre (Cousineau, 2010, p. 109) (Capelli, 2008).

1.2.5 Théorie de la discrimination

En suivant la théorie de la discrimination, les individus qui connaîtraient moins d'avancements dans le salariat seraient « poussés » vers le travail autonome, à l'instar des femmes et

des minorités visibles. La ségrégation genrée dans les secteurs d'activités conduirait à réduire les opportunités d'affaires pour les femmes qui se retrouvent majoritairement dans des secteurs où les perspectives de se lancer à son compte sont moins reluisantes. Selon la théorie de la mobilité de classe, les personnes insatisfaites de leur emploi, mais possédant un certain niveau de capital social, financier et humain seraient plus enclines à choisir le travail autonome. Finalement, d'après la théorie du capital social, les personnes ayant un réseau de relations de contacts plus fort seraient davantage attirées vers le travail autonome. Les théories féministes tendent à expliquer les raisons qui poussent les femmes et les hommes à adopter des comportements « *genrés* ». Les comportements genrés influencent les personnes à se diriger vers des secteurs d'activités où l'on constate une prédominance féminine ou masculine. (Blondin et al., 2001; Jackson & Thomas, 2017; Maxim, 1992).

1.2.6 Théorie des formes hybrides de travail

À l'intérieur de la grille proposée par (Dupuy & Larré, 1998), deux dimensions constitutives de la prestation de travail sont énoncées. Il s'agit d'une part de l'organisation et d'autre part du partage des risques. Les auteurs partent du postulat que ces dimensions puissent s'exprimer au niveau individuel, par le salarié ou collectivement par l'entreprise. Une combinaison d'aspects à la fois individuels et collectifs peut donner lieu à des formes « *hybrides* » de travail. En résumé, les auteurs ont classifié neuf (9) positions rendues possibles. Aux deux extrémités on retrouve les formes « *pures* », le salariat et le travail indépendant. Dans le cas du salariat « *pur* », le risque et l'organisation du travail sont assumés collectivement par l'organisation. Dans le cas du travail autonome « *pur* », la situation inverse domine. Ainsi, le risque et l'organisation du travail sont assumés par l'individu. Les formes hybrides tendent à inclure des éléments propres à ces deux formes mentionnées précédemment (D'Amours, 2019).

Table 5 – Organisation et risque : deux variables caractéristiques de a situation de travail

		Risque		
		Individuel (Y)	Mixte ($Y\alpha_i + \beta c$)	Collectif (Yc)
Organisation	Individuel (Xi)	(1) travail indépendant	(4)	(7)
	Mixte ($X\alpha_i + bc$)	(2)	(5) forme intermédiaire de mobilisation du travail	(8)
	Collectif (Xc)	(3)	(6)	(9) travail salarié

Source : Dupuy et Larré, 1998.

2 Deuxième partie : Revue de la littérature

La deuxième partie de ce travail est constituée essentiellement de notre revue de la littérature. Cette dernière regroupe les différentes études empiriques ayant été réalisées dans les dernières années, au Canada et ailleurs dans le monde. Quatre sections aborderont l'influence de nos facteurs sur le travail autonome. Dans un premier temps, nous aborderons les facteurs institutionnels. Les facteurs sociodémographiques seront étudiés dans une seconde section. Par la suite, nous analyserons les facteurs liés à l'éducation. La quatrième section de cette partie sera consacrée aux autres facteurs. Ceux-ci comprennent les facteurs conjoncturels et les effets des changements technologiques. Cette deuxième partie nous permettra de faire état de l'état des connaissances réalisées et de comparer les résultats des études antérieures, tant dans la durée qu'entre les différentes régions.

2.1 Les facteurs institutionnels

La section sur les facteurs institutionnels sera divisée en quatre (4) sous-sections. Dans un premier temps, nous aborderons l'enjeu du support financier de la famille comme déterminant de la progression du travail autonome en tant que forme d'emploi. Par la suite, nous nous intéresserons à l'encadrement juridique en vigueur. La troisième sous-section sera consacrée à l'influence des organisations syndicales et des stratégies adoptées par celles-ci depuis les dernières décennies pour faire face à la progression soutenue des formes atypiques de travail. En terminant, nous nous intéresserons au rôle du salaire minimum dans la détermination de notre variable dépendante.

2.1.1 Le support de la famille

Considérant le haut niveau de risques lié au démarrage d'une entreprise, il s'avère que l'appui de la famille peut s'avérer déterminant dans la capacité à demeurer travailleur autonome dans le temps. D'après les travaux de (Simoes et al., 2016), l'état matrimonial semble un facteur individuel favorisant l'entrée dans le travail autonome. Une personne mariée aurait plus de chances de devenir travailleur autonome. Ainsi, trois raisons sont avancées par l'auteur, d'abord les personnes avec des traits de personnalité similaires tendent à s'associer. Si un conjoint a des valeurs entrepreneuriales, sa conjointe aura des chances d'avoir les mêmes traits. Deuxièmement, les réseaux de la famille du conjoint peuvent se transmettre. La dernière théorie avancée est celle de l'entraînement. Lorsqu'un

conjoint est motivé dans un projet d'entrepreneuriat, il ou elle peut entraîner son conjoint à faire de même. Lorsqu'un conjoint se lance dans l'entrepreneuriat, les chances que la conjointe se lance également augmentent substantiellement. Les travailleurs autonomes doivent, selon les études empiriques, composer avec un plus haut niveau d'incertitude économique.

De plus, on constate que la présence d'enfants dans le ménage semble aussi déterminante dans ce choix de carrière professionnelle. D'une part, la présence d'enfants semble freiner le travailleur autonome puisque ce dernier doit consacrer davantage de temps qu'un salarié à son emploi. Cela peut aussi conduire à augmenter le niveau d'aversion au risque économique puisque les responsabilités financières augmentent. Dans les facteurs qui incitent à se lancer, on peut penser au retour sur investissement intéressant pour certaines formes d'entrepreneuriat qui permettrait, en combinaison à un revenu salarié, de diminuer les pressions financières sur le ménage. Lorsque les enfants sont plus âgés, à l'adolescence par exemple, ils peuvent contribuer davantage aux affaires de l'entreprise familiale. La flexibilité des horaires peut également se présenter comme un avantage.

L'influence de la parenté dans le choix de se lancer à son compte semble bien documentée par la recherche académique. Ainsi, d'après (Simoes et al., 2016), avoir deux parents qui sont travailleurs autonomes semble jouer positivement dans l'entrée vers le travail autonome chez les enfants une fois à l'âge adulte. Ce facteur joue plus fortement chez les hommes, nés au pays (dans le cas d'une étude menée en Suède). La propension augmente plus fortement lorsque le père était travailleur autonome, par rapport à la mère vivant la même situation professionnelle. Toujours d'après le même auteur, l'influence des parents peut s'interpréter par le transfert du capital humain, les ressources financières, les compétences spécifiques transmises par le compagnonnage, la transmission de l'entreprise familiale, des réseaux de la clientèle à la génération suivante. Finalement, l'inspiration et la transmission des valeurs entrepreneuriales semblent jouer également. L'expérience entrepreneuriale des grands-parents semble jouer chez les travailleurs nés à l'étranger, mais beaucoup moins chez les personnes nées au pays. La confiance face aux risques semble se transmettre des parents aux enfants.

2.1.2 L'encadrement juridique

Un certain nombre de lois normatives permettent de mieux encadrer les réalités liées au monde du travail, que ce soit en matière de prévention de la santé-sécurité du travail ou d'indemni-

sation des accidents et maladies professionnelles. Plusieurs lois et règlements encadrent également le droit d'association et d'autres les normes minimales et l'accès à des régimes de protection sociale tel que l'assurance-emploi. Ces lois s'appliquent chez les salariés, lorsqu'il y a rémunération contre la prestation d'un travail, sous un lien de subordination d'un donneur d'ouvrage. Dans le cas des travailleurs indépendants, ceux-ci échappent bien souvent aux mailles du système (Bernier et al., 2003). Certains employeurs ont tenté par le passé de recourir à ces travailleurs tout en maintenant un certain niveau de contrôle et de subordination, rendant la frontière de plus en plus brouillée à mesure où ces formes hybrides se sont multipliées (Dupuy & Larré, 1998). En effet, il y a un certain paradoxe pour la firme dans le sens où d'une part elle souhaite davantage de flexibilité sans pour autant subir les contrecoups d'une main-d'œuvre plus opportuniste dans ses choix, moins loyal et plus difficile à contrôler (Muehlberger & Sonia, 2008). Ces firmes ont réussi à développer certaines stratégies au fil des années afin de limiter ces effets. Dans cette section, nous aborderons l'encadrement juridique des travailleurs autonomes et des répercussions tant pour les organisations que pour les travailleurs.

Encadrement législatif des travailleurs autonomes. Les travailleurs autonomes sont exclus en partie des régimes de protection sociale accessibles aux salariés (Bernier et al., 2003; Choko, 2014; D'Amours, 2009; Eichhorst et al., 2015). Ce manque de protection peut contribuer à repousser l'âge de la retraite chez une partie de ces travailleurs (Yerochewski, 2014, p. 47). Toujours d'après l'auteure, les « *indicateurs de "défavorisation" démographique, sociale, économique et professionnelle convergent vers une prise de retraite à 65 ans et plus* ». Certains travailleurs autonomes ont accès par le biais d'un régime particulier à la syndicalisation pour faire valoir leurs intérêts sociaux économiques. Durant les dernières années, d'après les travaux de (Noiseux, 2014, § 3, ¶ 1), L'État québécois sous l'influence des politiques (néo)-libérales a accumulé au début des années 2000 un bilan en matière de lois adoptées favorisant la centrifugation de l'emploi et la détérioration de l'accès à la syndicalisation pour les travailleurs autonomes. Les lois citées en exemple comprennent la Loi modifiant la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance (projet de loi 8). La réforme du Code du travail au début des années 2000 semble aussi, du moins d'après l'auteur, avoir favorisé une plus grande latitude des employeurs sur le plan de la « *flexibilité organisationnelle* ».

Les stratégies des employeurs. Une étude de (Muehlberger & Sonia, 2008) menée en

Italie et en Autriche, dans deux secteurs d'activité, les assurances et les services commerciaux, s'est intéressée aux stratégies menées par les employeurs qui recourent aux travailleurs autonomes en situation de dépendance économique envers un client important. Les entreprises qui recourent à ces travailleurs le font pour des motifs de flexibilité et de réduction des coûts. Cependant, ils doivent composer avec une plus faible loyauté et des comportements opportunistes (paradoxe contrôle-flexibilité). Le déroulement de l'étude s'est fait à l'intérieur de deux pays, l'un ayant une tradition avec les entreprises en réseau et l'autre a connu une progression au courant des années 90 avec les déréglementations de ces secteurs d'activité. Dans le cas de l'Autriche, une prise de conscience récente des pouvoirs publics a éveillé le besoin de mieux encadrer le recours de ces travailleurs, à mi-chemin entre l'entrepreneur et le salarié. Pour fidéliser leurs travailleurs autonomes, les entreprises ont recours à différentes stratégies. L'établissement de relations informelles, couplées aux contrats formels, semble limiter pour ces derniers les risques d'opportunisme économique et le manque de loyauté de leurs sous-traitants œuvrant à leur compte.

À l'intérieur des deux pays, un travailleur salarié se distingue d'un travailleur autonome par des critères de subordination, de gestion du risque et de dépendance économique. La multiplication des formes hybrides de travail rend la distinction de plus en plus difficile à définir clairement, laissant une zone d'ombre entre les travailleurs purement salariés et purement autonomes comme nous l'avons analysé dans la section sur le cadre théorique et conceptuel. La réorganisation des lois du travail afin de mieux encadrer ces formes hybrides permettrait de stabiliser et sécuriser le parcours professionnel de ces travailleurs qui font les frais des stratégies de flexibilisation du travail (et de sa marchandisation) (Kalleberg, 2003).

Les entreprises misent sur la réputation des travailleurs autonomes à l'intérieur des réseaux pour contrôler la qualité du service offert. Ce ne sont pas nécessairement des travailleurs faiblement qualifiés qui composent la main-d'œuvre des travailleurs autonomes, mais des jeunes, hautement qualifiés. Dans le secteur d'activité des assurances, on tente d'améliorer la loyauté en offrant les remises sur les produits financiers vendus aux clients (remises non transférables en cas de rupture de liens avec l'entreprise pour un concurrent. Le contrat dit « *formel* » semble peser peu dans les problèmes de rétention et de contrôle du travailleur autonome en situation de dépendance. Il semble jouer moins pour les travailleurs autonomes que pour ceux encadrés par une forme hybride de législation. Tant en Italie qu'en Autriche, on constate que le contrat hybride est plus utilisé

dans le secteur commercial. Le contrat classique est plus commun dans le secteur des assurances. Contrairement au secteur commercial où l'on constate une multitude de services et de modalités pour les réaliser, les pratiques dans les assurances sont rigoureusement encadrées. Les contrats hybrides sont liés aussi à des relations de plus court terme et l'influence de la réputation des réseaux joue dans la préservation de la relation d'emploi (Muehlberger, 2007).

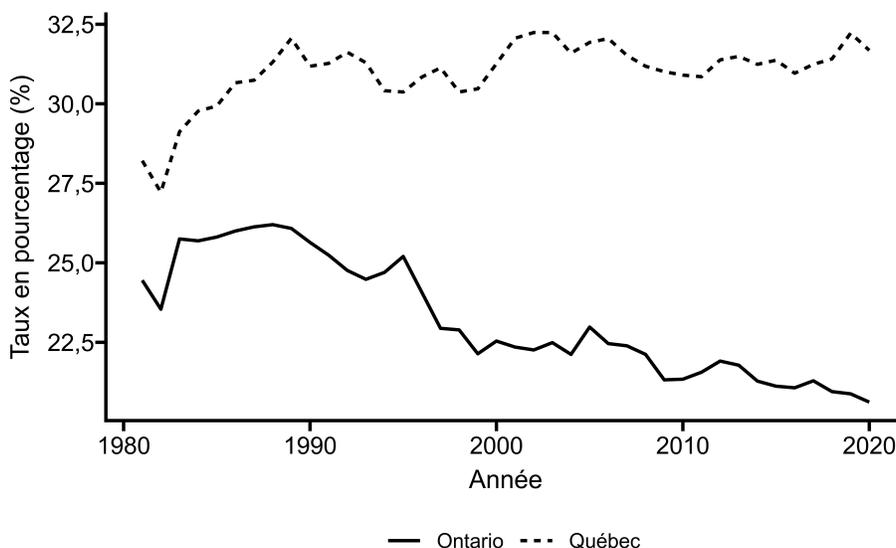
Dans le secteur commercial, les travailleurs autonomes « *dépendants* » sont des professionnels intermédiaires, hautement scolarisés. Cependant, ils n'ont pas de spécialisation reconnue pour l'emploi. Le coût en matière de manque de loyauté pour ceux ayant un haut niveau de spécialisation est plus élevé pour l'employeur. Le risque lié à l'externalisation de la main-d'œuvre est relié à trois éléments : le manque d'implication ou de volonté à faire le travail correctement, le risque d'aller voir un autre donneur d'ouvrage et finalement la perte de compétences spécifiques. Dans le secteur des assurances, on engage des travailleurs autonomes avec un niveau de qualifications intermédiaires et un niveau de spécialisation moyen. La durée de la relation est névralgique, de sorte qu'il n'est pas rare de voir des clauses de non-concurrence être signées. Chez ces entreprises, le service à la clientèle et la préservation de la marque sont essentiels.

2.1.3 Les organisations syndicales

Les organisations syndicales au courant de leur histoire ont œuvré à défendre les intérêts socio-économiques de leurs membres et à maintenir un certain rapport de force devant l'employeur. La réorganisation du marché du travail des années 1980 qui ont suivi le passage d'une économie industrielle à une économie de services a plongé ces organisations dans une crise du syndicalisme (Noiseux, 2014). L'externalisation du travail vers les marchés périphériques pose un sérieux questionnement sur la capacité d'action des syndicats et sur les stratégies à adopter afin de limiter l'érosion de l'unité d'accréditation, dans un contexte nord-américain où la plupart des négociations sont décentralisées au niveau de l'entreprise et non du secteur industriel. Cette sous-section abordera l'évolution dans les stratégies syndicales, afin de renouveler leur discours et s'adapter à la fronde des employeurs sur le recours à des travailleurs au statut atypique, afin de combler un besoin de flexibilité numérique. Nous aborderons les évolutions d'abord à l'intérieur de l'organisation. Ensuite, nous analyserons les prises de position sur la défense de certaines politiques publiques, permettant de couvrir davantage les classes de travailleurs au statut précaire.

De la résistance à l'intégration des travailleurs atypiques. Les grandes centrales font face comme les autres institutions du marché du travail aux changements des dernières décennies. D'abord, celles-ci ont eu une approche plutôt défensive par rapport à l'offensive des employeurs désirant recourir davantage à des formes atypiques de travail. Une remise en question des décisions prises par le passé conduira à des actions orchestrées dans les années 1990 et à un renouvellement de l'approche syndicale en matière de défense de ces travailleurs. On cherche dorénavant à mieux encadrer ces travailleurs plutôt que de limiter leur expansion. On peut associer le recours à la sous-traitance et à l'entreprise réseau comme des stratégies qui mènent à effriter l'unité d'accréditation, reposant sur le régime général des relations de travail dans les législations nord-américaines (où les rapports collectifs sont organisés davantage à l'échelle de l'entreprise). Cependant, il y a quand même eu des tentatives de s'intéresser au sort des travailleurs autonomes chez les organisations syndicales (au Québec du moins). Par exemple, dès 1984, la Centrale des syndicats nationaux (CSN) et la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) ont pris position pour l'extension de la définition de personne salariée aux « *faux autonomes* » et aux travailleurs autonomes en situation de dépendance. La Centrale des syndicats démocratiques (CSD) a suivi en 1999. En 2007, la FTQ a pris position pour l'adoption d'une loi-cadre permettant les regroupements de travailleurs autonomes avec cotisation obligatoire. Finalement, en 1997 pour la CSN et la CSD et en 1998 pour la FTQ, on a demandé qu'une structure d'accueil soit installée pour les autonomes. D'après Noiseux : « *la CSN se distingue des autres centrales syndicales en réclamant aussi, depuis 2002, l'interdiction des clauses de disparité de traitement, même temporaire, en fonction [...] du lieu de travail (ce qui renvoie bien souvent au travail autonome).* » Il y a également des réclamations pour étendre les régimes de protection sociale aux travailleurs non couverts afin de garantir l'accès et les principes d'universalité. Les centrales syndicales militent pour une meilleure reconnaissance des formes de travail « *hybrides* » dont les travailleurs autonomes en situation de dépendance économique, facilitant leur accès à des formes organisées d'association pour défendre leurs intérêts. D'après un document de la FTQ, celle-ci souhaite une modernisation des lois du travail, afin d'inclure une loi-cadre permettant la syndicalisation de l'ensemble des travailleurs autonomes (Noiseux & Bellemare, 2013).

Figure 12 – Taux de syndicalisation, au Québec, en Ontario, pour la période 1981 à 2020, sur l'emploi total, en pourcentage



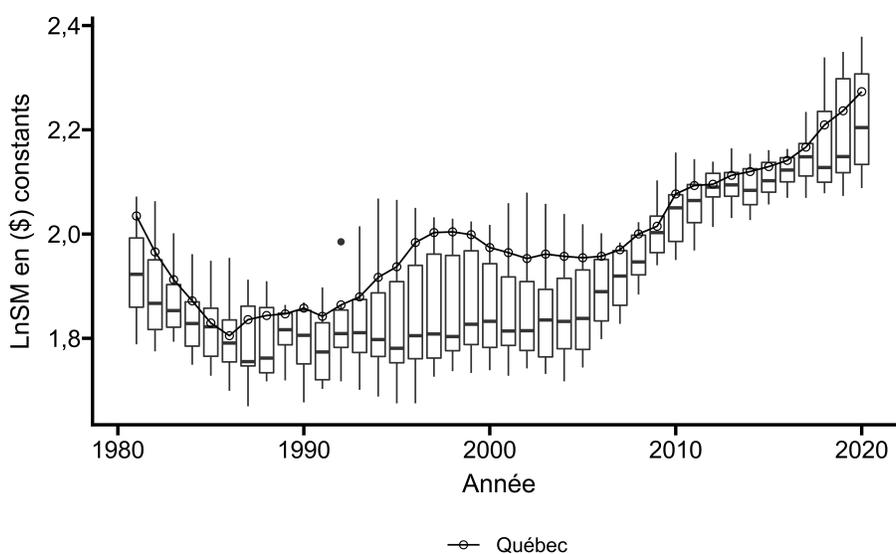
Source : Statistique Canada, *Tableau 14-10-0187, 14-10-0070-01, 14-10-0023-01*.

Le graphique présenté ci-haut permet de mesurer le taux de syndicalisation par rapport à l'emploi total (on regroupe également les travailleurs autonomes et non seulement les salariés). Contrairement aux États-Unis où les seuils ont décliné substantiellement sous l'administration Reagan dans les années 1980, la situation au Québec semble plutôt stable depuis 1990 avec des seuils oscillants entre 30% et 32,24%. On peut voir une baisse relative des seuils entre la fin des années 80 et la fin des années 90 et une remontée à la fin du précédent millénaire. En comparaison, l'Ontario, jouissant d'une économie diversifiée comme le Québec, semble suivre davantage le chemin d'un déclin persistant. Les réformes des lois du travail sous le gouvernement progressiste-conservateur de Mike Harris ont eu une incidence beaucoup plus importante qu'au Québec. À la lumière des données présentées, les régimes particuliers des relations de travail semblent plus efficaces pour couvrir les travailleurs qui ne sont pas protégés par le régime général, toujours au Québec.

2.1.4 Le salaire minimum

Le salaire minimum en tant que politique publique ne laisse personne indifférent. Chacun a son opinion sur le sujet. Pour les organisations syndicales et les organismes de lutte à la pauvreté, il constitue un outil privilégié afin d'atténuer les inégalités et permettre aux personnes en bas de l'échelle des revenus d'augmenter leur pouvoir d'achat et vivre dignement (Coalition minimum 18 \$, 2022). Pour les petites et moyennes entreprises, il engendre une hausse des coûts de main-d'œuvre et nuit à la création d'emplois (Bérubé & Duhaime-Gagné, 2021). D'autres chercheurs évaluent les retombées plutôt mitigées sur les inégalités et estiment que des effets négatifs peuvent se faire sentir, sur le décrochage scolaire par exemple (Cousineau, 2015; Fortin, 2010). Cela étant dit, peu d'études jusqu'à ce jour ont été réalisées au Canada pour évaluer les effets du salaire minimum sur la progression de certaines formes atypiques d'emploi, tel que le travail autonome. La présente sous-section sera consacrée à la présentation des données canadiennes sur l'évolution du salaire minimum et des études réalisées à l'international.

Figure 13 – Logarithme du salaire minimum, en dollars constants de 2002, au Québec et pour les provinces canadiennes (diagrammes en boîte), pour la période 1981 à 2020, données non-pondérées



Source : Statistique Canada, *Taux horaires minimums au CANADA pour les travailleurs adultes*, Tableau 18-10-0005-01.

Au début des années 80, le Québec comme les autres provinces canadiennes ont appliqué un gel du salaire minimum afin de lutter contre le chômage et l'inflation, frappant l'économie en même temps. Cette politique a entraîné un recul du salaire minimum en dollar constant (ou réel). Par la suite, les gouvernements ont progressivement augmenté le salaire minimum. Il faudra attendre le début des années 2010 afin de revenir au salaire minimum en dollars constants qui prévalait au début de la période recensée. Le Québec ajuste le salaire minimum au-dessus de la moyenne canadienne, depuis les dernières décennies.

On peut supposer qu'une hausse substantielle du salaire minimum pourrait encourager les entreprises à recourir davantage à des travailleurs autonomes solos (sans aide rémunérée). En effet, la hausse du coût du travail sur un marché pourrait conduire à externaliser davantage vers les marchés secondaires et périphériques moins réglementés. Encore faut-il que l'offre de travailleurs autonomes soit suffisamment présente. En situation de faible chômage, une hausse du salaire minimum peut inciter certains travailleurs autonomes à faibles revenus ou détenant des qualifications limitées à devenir salariés, en raison des opportunités qui s'offrent à eux. En agissant ainsi, l'offre de travail provenant de ces travailleurs sur les marchés périphériques pourrait se retrouver réduite.

En Allemagne, on a tenté dans les dernières années d'évaluer les effets d'une telle politique publique sur la progression du travail atypique. Dans une étude de (Lubczyk & Murmann, 2020), les auteurs ont évalué que l'introduction du salaire minimum en Allemagne n'avait pas eu d'incidence sur le travail autonome sans aide rémunérée. Il faut mentionner aussi que les effets d'un salaire minimum ne sont pas linéaires. En effet, plus on se rapproche du salaire médian et plus on touche de gens et plus les effets se font sentir. On tient compte dans cet exemple de la répartition des revenus soit une distribution normale (Fortin, 2010). La comparaison avec le Québec peut néanmoins être pertinente jusqu'à un certain point en raison des changements démographiques liés au vieillissement de leur population.

Une étude coréenne menée par (Kim et al., 2021) offre un complément à notre revue. Les effets d'une hausse du salaire minimum sur le travail autonome et le taux de chômage seraient plus importants en région que dans les milieux urbains. Toujours d'après les auteurs : « *[L]e salaire minimum a un impact négatif sur le travail autonome en contrôlant le taux de chômage* ». Une augmentation du salaire minimum semble conduire à une baisse du nombre de travailleurs

autonomes. Cependant, le taux de chômage conduit à une augmentation du nombre de travailleurs dans cette catégorie. Les effets de répulsion « *push* » prennent le dessus lorsque le taux de chômage perdure plus de trois (3) ans dans les milieux ruraux. L'augmentation du nombre de travailleurs autonomes en région semble contribuer à stabiliser (voir à faire reculer) le chômage. Dans les villes par contre, l'effet de répulsion du chômage sur le travail autonome semble beaucoup plus faible et significativement faible. L'auteur explique cette différence en expliquant que dans les milieux urbains le nombre de travailleurs autonomes est déjà plutôt élevé et que les travailleurs moins qualifiés et expérimentés n'arrivent pas à demeurer compétitifs dans la durée.

2.2 L'Éducation

La hausse généralisée du niveau d'instruction dans la population active a transformé la dynamique du marché du travail depuis les quarante dernières années. En passant d'une économie industrielle à une économie de services à partir du milieu des années 1970, les besoins et exigences du marché se sont ajustés en conséquence. Dans cette section, nous analyserons, en regard à la littérature scientifique sur le sujet, comment le niveau d'éducation des travailleurs influence ceux-ci à se diriger vers le travail autonome et jusqu'à quel point ils en retirent un avantage sur le marché. Autrement dit, on cherche à analyser comment le retour sur investissement dans son capital humain arrive à se concrétiser pour les travailleurs autonomes et comment ils s'en tirent par rapport à leurs homologues salariés. L'objectif de cette section est de présenter le portrait de professionnels et artistes détenant un niveau de scolarité supérieur à la moyenne de la population (ou des compétences spécifiques) et analyser comment ceux-ci évoluent en tant que travailleurs autonomes.

2.2.1 L'expérience des travailleurs professionnels

Dans cette sous-section, nous analyserons le cas de travailleurs autonomes œuvrant dans les services à l'intérieur de trois secteurs particuliers. D'après la théorie du capital humain, lorsqu'on accroît son niveau d'instruction, cela se répercute par un avantage concurrentiel sur le marché. On cherche à mesurer si ces compétences additionnelles amènent davantage de stabilité et de revenus à l'emploi. Cette section regroupera des études sur des professionnels œuvrant dans des secteurs d'activité variés : les avocats solos, les traducteurs et traductrices, les journalistes pigistes, les professionnels en technologies de l'information et les artistes.

Les avocats solos. Le fait d'être membre d'un ordre professionnel et d'avoir certaines compétences exclusives réservées au titre joue sur la qualité d'emploi des travailleurs, dans les mouvements d'entrée et de sortie vers le travail autonome (Eichhorst et al., 2015). Les avocats, comme les traducteurs et les pigistes ont vu leur profession se transformer considérablement depuis les décennies précédentes. En effet, on constate une hausse du nombre d'avocats salariés qui étaient marginaux avant les années 1970 (D'Amours, 2014). Aujourd'hui, environ 3000 professionnels agissent en tant qu'avocats solos sur les 22 000 avocats enregistrés auprès du Barreau du Québec 2008. En 2022, 29 000 avocats sont enregistrés (Barreau du Québec, 2022). La composition de la main-d'œuvre s'est également diversifiée avec l'emploi d'une plus grande proportion de femmes. Les femmes demeurent sous-représentées dans la pratique privée « *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.* » Les plus petits cabinets et les avocats solos semblent subir plus durement les changements dans la profession, par rapport aux grands cabinets où la stabilité est plus importante. Le genre semble influencer la rémunération des avocats solos. Au final, ceux-ci doivent trouver un créneau afin de sécuriser leur parcours professionnel.

Les avocats solos bénéficient d'un cadre réglementaire plus sévère par rapport à d'autres professions, avec un certain nombre de pratiques exclusivement réservées aux membres du *Barreau du Québec*. Les avocats solos bénéficient également d'un meilleur accès à des assurances collectives et à des outils pour mieux exercer leur profession. L'accroissement des échanges commerciaux et les changements technologiques ont rendu la pratique plus complexe et engendré des besoins spécifiques pour des services juridiques plus spécialisés. Selon Karpik (Karpik, 1995, p. 269–270) : « *[L]a 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 [...] jusqu'aux patrons et grands associés, dont 80% se définissent par ce même type de clientèle.* » Au niveau de la sécurité d'emploi, les avocats solos spécialisés dans une branche semblent avoir une rémunération et une sécurité de revenus plus importantes par rapport à leurs homologues généralistes.

Au chapitre du capital humain, les avocats solos voient leur rémunération augmenter substantiellement en début de carrière, lorsque l'expérience commence à s'accumuler. D'après D'Amours : « *[L]a longévité est associée à de meilleurs taux horaires et à un revenu annuel plus élevé.* » Chez

les avocats salariés cependant ils tendent à plafonner au début de la trentaine. Également, « *le niveau de diplôme dans et hors droit n'est guère associé à la rémunération, 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 expliqué par le fait que les clients entreprises embauchent plus que la moyenne des avocats titulaires d'un diplôme de deuxième et 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.* »

Les traducteurs et traductrices. Depuis les dernières décennies, d'après (D'Amours, 2014), les besoins pour des services de traduction se sont fait sentir, avec l'augmentation des échanges commerciaux et le cadre juridique entourant l'usage des langues officielles au Canada et au Québec. L'usage d'une terminologie propre au français canadien et des normes locales en matière de réglementation plus technique par exemple semble avoir protégé les travailleurs œuvrant dans le domaine de la traduction de la compétition internationale. Cependant, avec les changements technologiques ces professionnels sont de plus en plus soumis à des pressions en termes d'échéance et d'augmentation des attentes sur la qualité du travail exercé. Les clients des travailleurs sont constitués majoritairement d'entreprises. Les traducteurs indépendants se voient travailler soit directement pour l'entreprise qui souhaite traduire un document (appelé client « *ultime* »), soit pour un client intermédiaire qui prend la forme d'un cabinet de traduction, agissant en médiateur. Les entreprises qui désirent traduire une documentation doivent souscrire à l'un des trois choix suivants : 1) réaliser l'ouvrage à l'interne (choix minoritaire depuis les trente dernières années), 2) faire affaire à une firme de traduction ou donner le contrat directement à un traducteur indépendant. Un choix stratégique est exercé en fonction de certains critères tels que le volume, le prix demandé, l'accessibilité et le type de produit. La stratégie des entreprises consiste souvent à recourir à différentes ressources pour différents documents à traduire. Le client ultime pour finir a souvent le dernier mot sur certains éléments clés de la prestation du travail tels que les objectifs, les délais, les tarifs, l'imposition des choix terminologiques et le contrôle de la qualité du produit. Pour réviser et surveiller le travail réalisé à l'externe, l'entreprise peut avoir des ressources à l'interne pour la révision ou encore par un cabinet de traduction à l'externe. Le client ultime peut demander qu'un travailleur professionnel spécifique soit associé au projet de traduction. C'est dans ce contexte que l'entreprise en réseau s'est développée dans le domaine.

Les cabinets qui agissent comme des intérimaires sont souvent « *incontournables* » selon l'auteure surtout pour les nouveaux venus, en raison de la faiblesse de son réseau en début de carrière. Les relations qui se tissent dans la durée se font souvent de manière formelle entre le client ultime et le cabinet et de manière informelle entre ce dernier et le traducteur travailleur autonome. D'après D'Amours : « *[L]a récurrence des liens est une caractéristique générale du travail des traducteurs indépendants travaillant pour des entreprises ou des cabinets, sans distinction selon la période d'entrée.* » Les réseaux sont utilisés à la fois par les clients pour connaître la réputation des traducteurs que par les traducteurs eux-mêmes lorsqu'il vient le temps de détecter les mauvais payeurs et connaître la grille de tarifs qui doivent être proposés aux clients (dans les relations entre traducteurs). Dans l'étude de D'Amours, les répondants semblent s'accorder à dire dans une proportion de 31,5% que les réseaux facilitent l'obtention de contrats, qu'ils permettent de briser l'isolement à 14,1% et à déléguer en cas de prise de vacances ou de maladies dans une proportion de 13,3%. Un peu moins du quart des répondants ne voient pas d'avantages (23,1%).

Les femmes constituent la majorité des professionnels dans l'industrie de la traduction, elles sont scolarisées (plusieurs possèdent une double formation universitaire), la moyenne d'âge se situait à 51 ans au moment de l'enquête. La répartition des traducteurs qui travaillent pour des cabinets et ceux qui travaillent pour des clients entreprises est à peu près similaire. Les traducteurs qui travaillent pour des clients individuels tendent à avoir davantage de contrats que ceux qui œuvrent pour des intérimaires. Les personnes qui travaillent pour un intérimaire sont plus propices de dépendre d'un seul donneur d'ouvrage « *pour la moitié ou plus de leurs revenus.* » Il semble y avoir une volonté de la part du Bureau de la traduction de recourir davantage à des indépendants dans une optique de réduction des coûts (ibid). Les cabinets font affaire à ces indépendants afin « *d'absorber le travail excédentaire* ». Les clients finaux qui choisissent de faire affaire directement avec un traducteur indépendant le font lorsqu'ils cherchent quelqu'un de spécialisé dans un champ de compétences spécifique.

Les traducteurs jouissent d'un certain degré d'autonomie dans leur travail. Ainsi, d'après D'Amours : « *[D]ans 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.* » Par rapport à leurs homologues salariés, le degré d'autonomie demeure significativement plus élevé. Les écarts de revenus entre traducteurs indépendants sont plus importants par rapport

aux salariés. En 2008, la médiane des revenus était plus basse que la moyenne, laissant entendre que statistiquement un certain nombre de traducteurs moins rémunérés tirent la moyenne de la rémunération vers le bas des revenus. Le revenu annuel des indépendants demeure plus faible que celui de leurs homologues salariés dans le même domaine avec un écart-type beaucoup plus faible pour les salariés dans la distribution des revenus. La majorité des traducteurs réussissent à travailler en se concentrant uniquement dans leur secteur d'activité. La profession est marquée par une absence quasiment totale de protection sociale associée à leur statut professionnel. Par rapport aux homologues salariés qui ont accès dans une proportion de 85% à une couverture santé et invalidité, chez les indépendants « *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 et de longue durée et 81,5% n'ont pas accès à une assurance de frais généraux.* » L'auteur termine en expliquant que l'obtention d'une assurance maladie passe souvent par le conjoint.

Dans les facteurs de sortie qui sont recensés par l'auteur, ceux qui reviennent des entrevues semi-dirigées 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%).* » Les traducteurs sont moins nombreux par rapport aux salariés à affirmer qu'ils auraient « *les ressources pour vivre six mois ou plus* ».

En ce qui concerne l'autonomie décisionnelle dans le travail, le Bureau de traduction semble plus déterminé par une approche formaliste à mieux encadrer l'autonomie décisionnelle par des pénalités de retards par exemple. Les cabinets tendent à inclure des clauses visant à interdire aux indépendants de travailler pour un compétiteur. Les traducteurs qui œuvrent pour des clients individuels offrent en moyenne une rémunération inférieure au mot à celle des entreprises et des cabinets de traduction. Ceux qui travaillent directement pour des entreprises ont une rémunération plus élevée que la moyenne. Les cabinets et traductions et le Bureau de la traduction offrent une rémunération au mot qui se situe dans la moyenne. Pour la stabilité de l'emploi, « *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.* » Cette récurrence joue moins pour les clients individuels. Le fait de dépendre économiquement d'un client pour plus de la majorité des revenus semble jouer en faveur d'une sortie du marché dans le temps. D'après D'Amours : « *[L]es*

généralistes pourraient vivre hors travail moins longtemps que les spécialistes. » Les personnes qui chargent moins de 16¢ au mot seraient moins résilients à affronter une période à l'extérieur du marché du travail.

Dans le modèle d'Esping-Anderson (1990), le Canada se classe dans la famille des États libéraux avec certains éléments spécifiques propres aux États sociaux-démocrates tels que le régime de pension de vieillesse et l'assurance maladie (Esping-Anderson, 1990 ; Paquin & Lévesque, 2015). Le Québec s'inscrit également dans ce type d'État providence avec des éléments additionnels tels que le régime d'assurance parentale et les programmes de garderies subventionnées. Le marché du travail demeure influencé par le modèle anglo-saxon étant relativement libéralisé. Les cabinets ont davantage les ressources pour contrôler la qualité du travail et le degré d'autonomie décisionnelle et ont des objectifs différents des entreprises qui agissent en clients absolus. Les traducteurs bénéficient de conditions avantageuses par rapport à l'ensemble des salariés, à l'exception du niveau de protection sociale qui demeure substantiellement inférieur aux autres salariés (pour l'ensemble de secteurs d'activités). Le très grand écart-type dans la rémunération des salariés laisse entendre qu'il y a des disparités importantes dans le traitement salarial et une inégalité plus prononcée dans la répartition des revenus par rapport aux traducteurs salariés. Autrement dit, les bas salaires chez les indépendants font substantiellement baisser la médiane de revenus.

Les journalistes pigistes. Les journalistes tendent à être plus scolarisés, par rapport à la moyenne de la population. Les journalistes pigistes tendent à posséder une formation dans un domaine autre que le journalisme, rendant le profil du groupe hétérogène. Contrairement à la théorie du capital humain, dans le cas des journalistes détenant une formation supérieure au baccalauréat, le niveau de stabilité des revenus est moindre par rapport à leurs homologues détenant uniquement une formation collégiale. Cette situation s'explique par le fait qu'un technicien aura une rémunération inférieure par contrat, mais aura davantage d'ouvrage et pourra stabiliser ses revenus par le volume réalisé. Dans le cas d'un pigiste détenant une maîtrise ou un doctorat, celui-ci sera en moyenne payé davantage par contrat réalisé, mais devra consacrer davantage de temps en recherche et n'aura pas le même nombre de contrats qu'un pigiste qui se concentre sur des contrats plus simples (D'Amours, 2014).

Les journalistes exercent une profession moins réglementée et dépendent de quelques donneurs d'ouvrage à l'intérieur du Québec. À cause de la concurrence et des pressions mentionnées

dans le paragraphe précédent dans l'industrie, la situation des journalistes pigistes est réputée pour être en dessous de celle d'autres professionnels. Les dernières décennies ont vu la qualité d'emploi se détériorer considérablement pour dans cette industrie. Historiquement, la qualité d'emploi des pigistes était équivalente, voire supérieure à celle des salariés. Cependant, à partir des années 1980, les entreprises ont changé de stratégie en recourant davantage à ce titre de travailleurs, des jeunes et des travailleurs en fin de parcours professionnel ayant des difficultés d'insertion à l'emploi. La multiplication des supports et le besoin de diversifier le contenu afin de cibler davantage leur clientèle amèneront les grands conglomérats médiatiques à recourir plus intensément aux pigistes. D'après D'Amours : « *[L]exercice du métier de pigiste ne fait l'objet d'aucun encadrement particulier.* » Les organisations syndicales ont percé ce secteur dans les années 1970 avec certains succès chez les employés salariés qui ont vu leurs conditions de travail s'améliorer substantiellement dans les années qui ont suivi.

L'environnement dans lequel évoluent les journalistes pigistes se caractérise aujourd'hui par « *la concentration de la propriété des médias, l'implantation des technologies numériques, la diversification et le morcellement du contenu.* » La longueur des articles tend à diminuer avec le phénomène de « *morcellement du contenu* ». La concentration amène les pigistes à « *renoncer à leurs droits moraux* ». Les technologies numériques quant à elles permettent de « *faire circuler les mêmes contenus dans les différents médias dont elles sont propriétaires* ».

Les pigistes sont rémunérés à l'article. On voit de plus en plus apparaître depuis les trente dernières années des clauses visant à permettre au propriétaire du média de faire circuler le même article du pigiste sur différentes plates-formes en sa possession, sans avoir à payer des redevances additionnelles. Malgré la diversité apparente des contenus et des plates-formes, la tendance serait malgré tout à une « *tendance à la baisse de la diversité, de l'intégrité et de la qualité générale de l'information* », d'après (D'Amours, 2014). La notion d'intérêt public semble aussi compromise par les impératifs commerciaux qui tendent à prendre le devant.

En se basant sur les critères sur la qualité d'emploi, dans l'étude, on constate que les travailleurs journalistes pigistes possèdent une qualité d'emploi inférieure aux traducteurs et aux avocats solos. Au niveau de l'autonomie décisionnelle, il a le contrôle sur un certain nombre d'éléments (les personnes interviewées, les sources à retenir, la structure), à 63,3% seuls et à responsabilité partagée dans une proportion de 25,6% avec le client. Dans l'étude, les pigistes consacrent en moyenne

un temps de 26,5 heures à la réalisation de leurs contrats et ils sont 47,5% à exercer une autre activité rémunérée, à 53,6% en lien avec leur domaine. La rémunération des journalistes pigistes est très inférieure à celle de leurs homologues salariés. Comme les traducteurs, les pigistes ne bénéficient pas de régimes de protection sociale. Environ la moitié des répondants durant l'enquête ont évoqué la possibilité de quitter la profession avec en première instance les difficultés économiques liées avec l'emploi (68,6% de ceux ayant invoqué cette possibilité). Le degré d'autonomie ne semble pas varier substantiellement en fonction du type de client. L'auteure soutient que son étude dégage un portrait différent de celui réalisé en 2002. Les expériences ou la récurrence du lien d'emploi avec le client n'offrent pas un tarif supérieur. L'auteure soutient que l'utilisation de pigistes « *spécialistes* » s'inscrit non pas un objectif de spécialisation, mais dans une stratégie de réduction des coûts. Comme pour les traducteurs, l'accès à des assurances complémentaires privées est déterminé par l'accès à ces régimes chez le conjoint. Les jeunes semblent plus nombreux dans cette étude à préférer une situation de salarié. La variable du capital humain semble avoir peu d'impacts sur la qualité d'emploi. Les pigistes bénéficiant d'une garantie de travail et d'un montant forfaitaire annuel ont une meilleure sécurité de revenus et jouissent d'un meilleur rapport de force pour négocier leurs conditions de travail à la hausse. La tendance est cependant à la disparition de ce type d'entente et ceux qui en bénéficient encore aujourd'hui sont entrés dans la profession avant 1988.

Les travailleurs autonomes dans le domaine des TI. Le secteur des technologies de l'information est à prédominance masculine (82%) et la moyenne d'âge se situe en dessous de celle de la population, avec plus que 71% se situant en 2008 en dessous de 44 ans. Ceux qui se lancent comme travailleurs autonomes tendent à avoir déjà une solide expérience professionnelle avant de se lancer à leur compte. L'étude de (Tremblay & Genin, 2010) distingue les travailleurs techniciens des professionnels détenant une scolarité universitaire.

Les deux auteures font la distinction entre deux types d'autonomie, soit l'autonomie stratégique et l'autonomie opérationnelle. Dans le premier cas, il s'agit de la capacité pour le travailleur d'arriver à avoir la possibilité de déterminer les objectifs, les délais, les ressources et le mandat alors que dans la seconde définition concernent surtout les procédures dans l'exercice de son travail. L'étude semble déterminer que « *le degré d'autonomie serait fortement corrélé à l'éducation (degré universitaire et au taux horaire des répondants, sans regard à l'âge, au genre ou aux années d'expérience dans les TI).* » De son côté, le degré d'autonomie décisionnelle serait davantage lié avec

le type de client que le travailleur autonome doit faire affaire. Dans les grandes entreprises, il serait plus restreint que pour des clients individuels ou des petites et moyennes entreprises. Les auteures énoncent pour expliquer ces résultats la lourdeur des structures hiérarchiques, plus importantes dans les grands groupes.

Le type de rémunération (à l'heure ou forfaitaire) semble jouer sur le degré d'autonomie décisionnelle du travail autonome dans le domaine des TI. Ainsi, lorsqu'il y a une rémunération à l'heure, le niveau d'autonomie décisionnelle semble se réduire et l'entreprise cliente tente d'augmenter le niveau de contrôle en limitant l'autonomie. Inversement, le degré d'autonomie décisionnelle aura tendance à augmenter lorsque la rémunération est forfaitaire et liée à la réalisation d'objectifs fixés. Au final, les auteurs par leur étude confirment leurs hypothèses d'origine, à l'effet que *« l'autonomie au travail des travailleurs autonomes en TI dépend de facteurs contextuels (clients) et de facteurs personnels (expertise et l'expérience). »* De son côté, *« l'autonomie opérationnelle était corrélée aux facteurs contextuels (le type de contrat, le type de client). »*

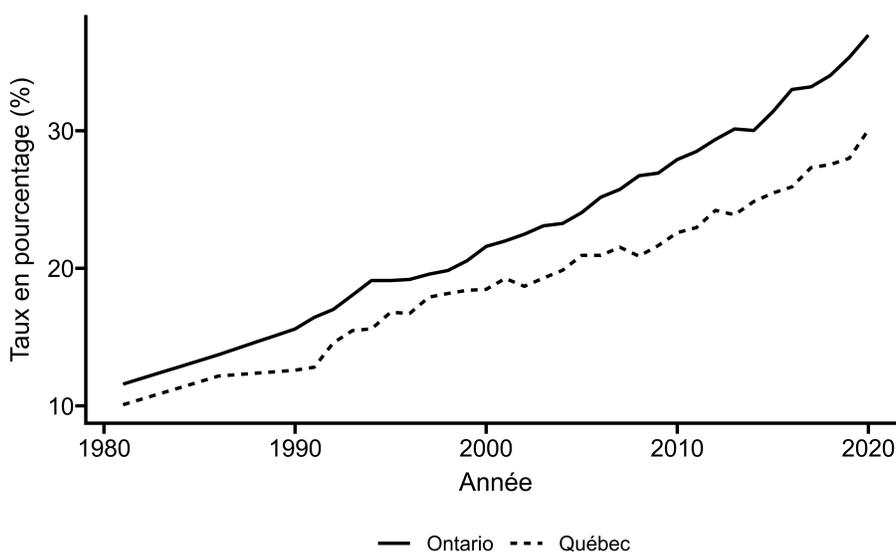
2.2.2 L'expérience du travail autonome chez les artistes

Les artistes forment un groupe de travailleurs intéressants à étudier en raison de leur haute propension à devenir travailleurs autonomes, du cadre institutionnel qui s'applique à eux sur le marché du travail, du niveau de spécialisation, du faible niveau de standardisation du travail, par rapport à d'autres types de travailleurs et finalement par le type de clients qu'ils doivent côtoyer. La dynamique des réseaux joue beaucoup. Les milieux urbains offrent des opportunités par les réseaux entre artistes et donneurs d'ouvrage, ce qui favorise l'entrée et la durée du travail autonome pour les artistes (Woronkowicz & Noonan, 2019).

Toujours d'après (Woronkowicz & Noonan, 2019), les artistes ont la caractéristique en tant que groupe d'entrer et sortir de cette forme de travail atypique fréquemment. L'innovation et la création sont centrales dans le domaine des arts. Lorsque le marché du travail est saturé, le nombre de travailleurs autonomes dans ce secteur semble augmenter de manière significative. Les artistes qui ont un diplôme universitaire, qui sont mariés, qui sont des hommes, qui ne font pas partie d'une minorité visible et qui travaillent à temps partiel ou dans un second emploi ont plus de chance de devenir travailleurs autonomes. Pour les catégories professionnelles (qui ne sont pas en lien avec les arts), le fait de résider en ville n'a pas d'effet significatif d'après les auteurs. Dans les effets négatifs,

lorsqu'un artiste a des enfants ou qu'il est membre d'une association de travailleurs. Finalement, les hispanophones qui ont des enfants sont moins propices à occuper cette forme de travail atypique. La relation est positive lorsqu'il y a moins de cinq (5) enfants.

Figure 14 – Proportion de la population âgée de plus de 15 ans, selon le taux de diplomation supérieur au baccalauréat, au Québec, en Ontario, en données annuelles, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage



Source : Statistique Canada, *Tableau 14-10-0118-01, Recensement de 1981 et 1986.*

Le graphique ci-haut présente l'évolution de la proportion de la population détenant un diplôme universitaire équivalent au baccalauréat ou supérieur. La tendance depuis les années 1980 est à l'accroissement général du niveau d'éducation dans la population active. Le pourcentage de la population détenant un niveau inférieur au secondaire est en chute libre chez les plus jeunes. Les plus de 65 ans demeurent surreprésentés dans cette catégorie. Malgré le pourcentage relativement élevé de jeunes ne terminant pas leur secondaire dans les temps requis, ceux-ci finissent à obtenir leur diplôme avant l'âge de 25 ans, devenant un prérequis pour travailler par la plupart des employeurs aujourd'hui.

2.3 Les facteurs socio-démographiques

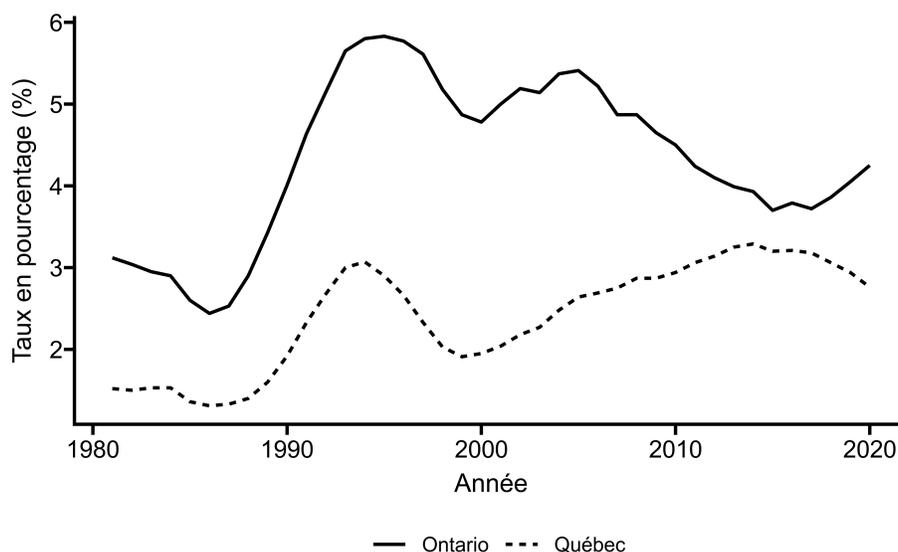
Les facteurs sociodémographiques nous permettent de mieux comprendre les mouvements d'entrée et de sortie vers le travail autonome. Dans cette sous-section, nous tenterons de réviser certaines publications portant plus spécifiquement sur les immigrants, les femmes, les jeunes et les personnes plus âgées et tirant vers la fin de leur parcours professionnel.

2.3.1 *Les immigrants*

La littérature semble s'accorder à dire que, pour le Canada du moins, la proportion d'immigrants qui choisissent de se lancer à leur compte demeure plus élevée que celle de la population née au pays. (Abada, 2012 ; Feng & Shunji, 2011) Cette partie se consacrera à l'étude des motifs qui concourent à la mise en chantier d'un projet d'entrepreneuriat. On tente de savoir si la décision d'entrer dans le travail autonome est volontaire pour ces travailleurs. Nous souhaitons en apprendre davantage sur les motivations à vouloir sortir du salariat, pour y substituer une forme d'emploi se caractérisant à la fois par un plus haut niveau d'autonomie et de risques.

Les immigrants au Canada. La présente sous-section s'intéressera aux immigrants canadiens. La situation que vivent les immigrants peut s'étudier, en regard à la littérature selon différents groupes à l'intérieur de cette population : les immigrants récents, ceux présents depuis plus de 10 ans et leurs enfants.

Figure 15 – Seuils d’immigration moyens durant les cinq dernières années, par rapport à la population totale en vigueur durant l’année de référence, au Québec, en Ontario, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage



Source : Statistique Canada, *Tableau 17-10-0014-01 sur l’estimation des composantes de la migration internationale*, *Tableau 17-10-0005-01 sur les caractéristiques de la population*.

En regardant les flux d’immigration au Québec et en Ontario, on constate que dans les années 1980, en réponse aux difficultés économiques, les pouvoirs publics ont restreint l’entrée de nouveaux immigrants. La politique est nettement expansionniste depuis des années 1990 avec un écart grandissant entre l’Ontario et les Québec depuis une dizaine d’années.

Les immigrants récents et ceux de plus de 10 ans. Les immigrants récemment arrivés sont plus à risque d’être confrontés à des difficultés d’insertion professionnelle sur le marché du travail, au manque de reconnaissance des diplômes obtenus dans leur pays d’origine (Boudarbat & Boulet, 2010). D’après (Hou & Wang, 2011) : *Parmi les immigrants, ceux qui étaient au Canada depuis 10 ans ou moins étaient plus susceptibles (40 %) que les immigrants établis depuis plus longtemps (31 %) de déclarer qu’ils étaient devenus des travailleurs indépendants en raison de difficultés sur le marché du travail.* Toujours d’après l’auteur, les immigrants récents en provenance d’Europe et des États-Unis ont plus de chances de devenir travailleurs autonomes que les immigrants d’origine africaine, asiatique et latino-américaine au Canada. L’auteur soutient qu’on

doit tenir compte d'autres facteurs que ceux liés à *l'enclave* et à la *faible mobilité sociale*. Ils sont également plus à risque d'être confrontés à un retard sur le plan de la rémunération, par rapport aux immigrants installés depuis plus longtemps et aux personnes nées au pays. Les difficultés d'insertion professionnelle liées à la maîtrise d'une des langues officielles ou des deux langues semblent déterminer la performance des immigrants sur le marché du travail (Abada, 2012). Ainsi, les difficultés à s'exprimer en Français ou en Anglais confinent cette partie de la population à l'intérieur de leur communauté.

D'après les travaux de (Abada, 2012 ; Boudarbat & Boulet, 2010), le manque de reconnaissance des diplômes obtenus à l'extérieur du pays peut s'avérer frustrant pour les personnes qui subissent ces barrières à l'entrée du marché du travail. La perspective de se lancer à son compte contribue aux yeux de ces derniers à valoriser davantage ces compétences acquises. En ce sens, l'entrée sur le marché du travail par l'entrepreneuriat peut être perçue comme un moyen de favoriser et d'atteindre une plus grande mobilité sociale. D'après l'étude d'Abada, les immigrants récemment arrivés ont des attentes en matière de retour sur investissement moins élevées lorsqu'ils se lancent à leur compte, en comparaison, aux immigrants présents depuis plus de 10 ans et à leurs enfants.

Les enfants d'immigrants. Les attentes et les expectatives sur le plan du retour sur investissement semblent plus importantes chez les enfants d'immigrants que pour leurs parents. Le niveau de résilience au risque semble donc plus faible et une détérioration de la conjoncture économique semble inhiber les initiatives davantage que chez leurs parents (Abada, 2012).

Les immigrants à l'extérieur du pays. Cette sous-section sera consacrée, à titre comparatif, aux travailleurs autonomes issus de l'immigration ailleurs dans les pays développés. L'immigration aux États-Unis ainsi que dans certains pays d'Union européenne sera étudiée à l'aide de quelques études empiriques qui ont été réalisées sur le sujet durant les dernières années.

Les États-Unis d'Amérique. Une étude de (Gold, 2014) s'est intéressée aux comportements de certains immigrants sur le marché du travail, en fonction de leur pays d'origine. Trois groupes ont été étudiés, les travailleurs juifs russophones, les vietnamiens et les juifs israéliens. Les femmes juives russophones bénéficient en général d'un niveau d'éducation élevé par rapport à la population native du pays d'accueil. Cependant, elles tendent à être davantage centrées à offrir des services à l'intérieur de leur communauté et à être confiné dans certains secteurs d'activité, tels que l'éducation. Ces femmes ont subi historiquement des discriminations à l'embauche et sont confrontées

aux traditions, s'appuyant sur la division genrée des tâches dans le ménage. Dans le cas des travailleuses vietnamiennes, celles-ci avaient un rôle important dans la gestion des finances du ménage et voient dans les programmes sociaux ciblés aux femmes (garderies, allocations familiales) un moyen d'accéder plus facilement au marché du travail et de maximiser les opportunités de carrière professionnelle. Dans le cas des juives israéliennes, celles-ci sont moins actives par rapport aux deux autres groupes et peuvent s'appuyer davantage sur les revenus de leur conjoint, surreprésentés dans des secteurs bien rémunérés, tels que les technologies de l'information.

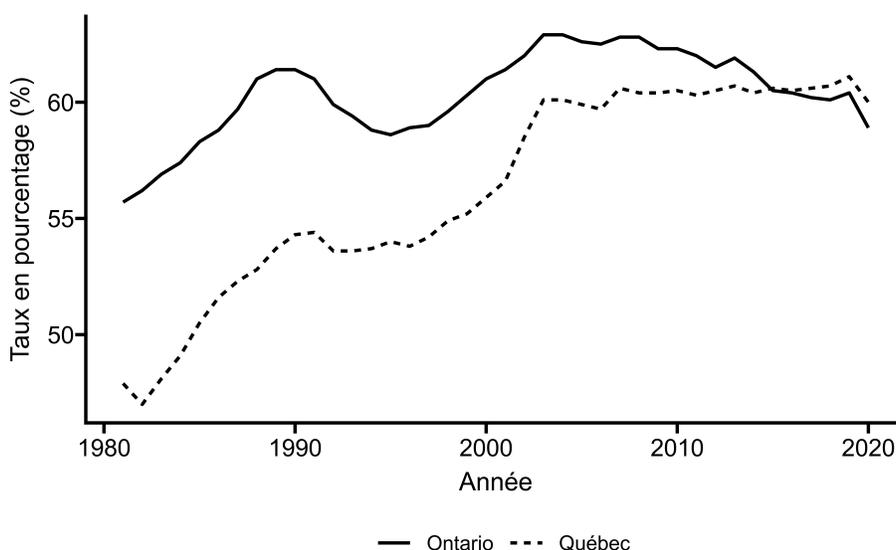
L'Union européenne. La comparaison avec les pays membres de l'Union européenne peut s'avérer d'un certain intérêt si on souhaite étudier plus en profondeur les facteurs institutionnels. Ainsi, dans cette sous-section nous aborderons le cas des travailleurs autonomes issus de l'immigration en Espagne. Contrairement à la plupart des pays développés, en Espagne, les immigrants sont moins propices à se lancer à leur compte que leurs homologues nés au pays (Cueto, 2015). Durant les années 1990, le boom économique a attiré des immigrants par les opportunités économiques offertes. Le niveau de scolarité atteint de ces derniers était inférieur à celui de la population native. Ces personnes immigrantes ont été attirées à occuper des emplois non qualifiés délaissés par les populations natives. Après la crise économique de 2008, le marché du travail s'est resserré en défaveur des populations immigrantes et ceux-ci se sont vu compétitionner pour les mêmes emplois que les natifs.

2.3.2 Les femmes

Bien que les femmes soient moins portées à devenir travailleuses autonomes, la croissance des dernières décennies a été plus forte que chez les hommes. Plus encore, celles-ci sont plus propices à se retrouver dans les formes non constituées en entreprise. La littérature tend à démontrer que les motifs qui incitent les femmes à devenir travailleuses autonomes se différencient des hommes. Cette partie sera consacrée à l'étude de ces facteurs. Les responsabilités familiales semblent limiter les possibilités de réseautage des femmes dans le milieu professionnel. Ce réseau semble se limiter souvent au cercle direct d'amis. Leurs réseaux semblent également moins prestigieux en raison de leur statut sur le marché du travail (Simoes et al., 2016). Les femmes semblent davantage influencées par l'attrait de la flexibilité de la conciliation entre le travail et la vie personnelle alors que les hommes sont davantage influencés par les valeurs liées à l'entrepreneuriat. La situation du taux d'activité des

femmes a connu une progression soutenue dans les années et un rattrapage au Québec sur l'Ontario à partir du milieu des années 1990.

Figure 16 – Taux d'activité des femmes de plus de 15 ans, par rapport à la population totale en vigueur, au Québec, en Ontario, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage



Source : Statistique Canada, *Tableau 17-10-0005-01 sur les caractéristiques de la population*.

La conciliation entre le travail et la vie personnelle. Dans les aspects les plus appréciés chez les femmes travailleuses autonomes, la flexibilité permettant une meilleure conciliation entre le travail et la vie personnelle arrive en tête. Chez les hommes, ce sont surtout les valeurs entrepreneuriales qui sont citées (Leung, 2011). Cependant, d'après (Beaucage & Najem, 2006) : « *Quant à l'expérience de l'individu révélée par son groupe d'âge, le risque de quitter le travail autonome est plus élevé pour les 16 à 25 ans, notamment chez les femmes, et moins élevé pour les hommes plus expérimentés, mais surtout chez les 46 à 55 ans.* »

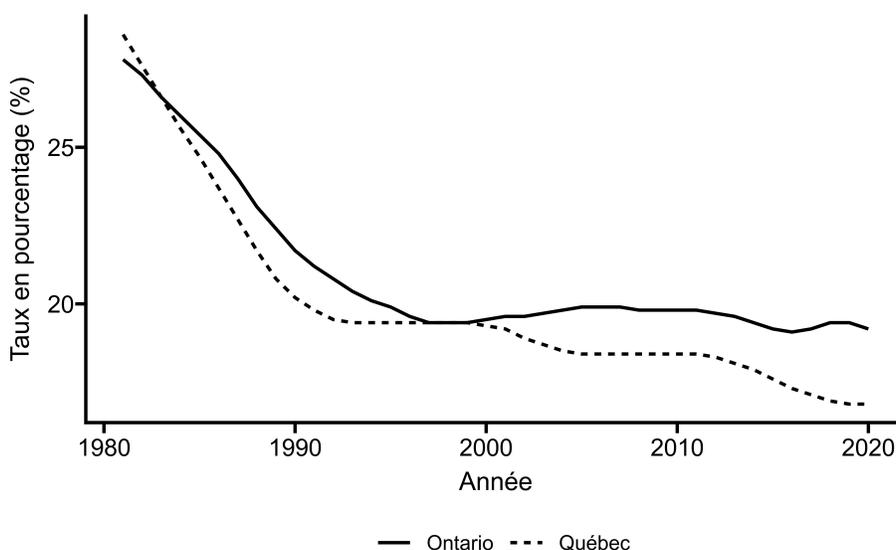
Le support de la famille. Lorsqu'on souhaite partir à son compte on doit arriver à préparer ses arrières et s'assurer d'un support conséquent, condition à la réussite à plus long terme pour le travailleur ou la travailleuse qui en fait un choix de carrière. On ne doit pas négliger la famille en tant qu'institution dans la réalisation de ces objectifs. Ainsi, d'après l'étude de (Beaucage & Najem, 2006) : « *Pour d'autres chercheurs, le revenu du conjoint favorise à la fois l'entrée dans*

le travail autonome et la survie dans ce statut d'emploi, surtout dans le cas des femmes. » L'état matrimonial joue également. Une femme mariée aura plus de chances de devenir travailleuse autonome qu'une personne célibataire ou en union libre. D'après (Houseman & Ōsawa, 2003) : « *Among married females, 51 percent voluntarily chose nonstandard employment and 30 percent involuntarily ended up as such due to a lack of full-time work. The percentage was just the opposite for unmarried females : 25 percent voluntary and 51 percent involuntary. The involuntary percentage for males was about the same as that for married females, 30 percent, which highlights a significant difference in dissent by sex and marital status.* » Pour le travail autonome plus spécifiquement chez les femmes, il semblerait le statut matrimonial soit un déterminant d'entrée dans cette forme de travail atypique chez les femmes (Taniguchi, 2002).

2.3.3 Les jeunes

Les jeunes sont surreprésentés dans les formes atypiques de travail, ils bénéficient d'un accès restreint à des assurances maladie complémentaires et ils sont proportionnellement plus nombreux à ne pas bénéficier d'un régime de retraite financé par leur employeur. Ils sont également plus nombreux à subir involontairement les formes plus précaires d'emploi. Cette partie s'intéresse à dresser un portrait des facteurs qui influencent les jeunes dans leur choix de travailler à leur compte. D'après l'étude de (Simoes et al., 2016), il y aurait un lien entre l'âge et l'attrait pour le travail autonome et une relation en U qui se dessinerait. Autrement dit, tant les personnes dans le groupe de 15-24 que celui des plus de 55 ans auraient une propension plus élevée à devenir travailleurs autonomes et inversement, dans les groupes d'âge se situant plus près de l'âge moyen dans la population, la tendance serait à la baisse. Les jeunes dans la population de 15 à 24 ans sont historiquement plus à risque de connaître des situations de chômage, par rapport à la population native du pays (Noiseux, 2012).

Figure 17 – Population des jeunes de 15 ans à 24 ans, par rapport à la population totale, au Québec, en Ontario, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage



Source : Statistique Canada, *Tableau 17-10-0005-01 sur les caractéristiques de la population*.

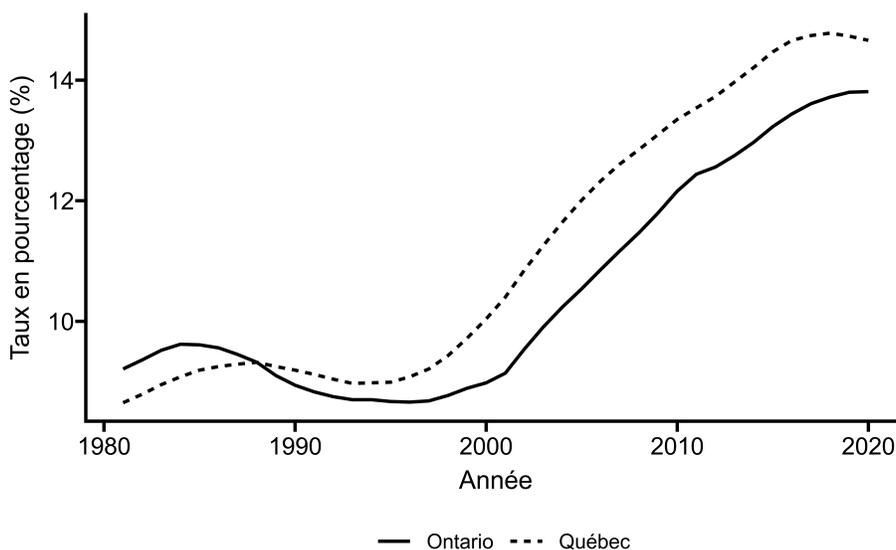
L'aversion au risque se calcule en partie par la capacité d'un individu à être résilient à des situations de précarité de revenu. Les jeunes semblent en moyenne plus résilients au risque en raison d'un meilleur appui familial en cas de perte d'emploi. La situation s'inverse dans la tranche des 35 à 54 ans où les gens cherchent généralement à s'établir et fonder leur propre famille. Lorsqu'on devient le principal pourvoyeur du ménage et que les contraintes financières s'accumulent, on devient plus sensible et frileux aux risques, notre préférence pour la stabilité financière s'accroît. En cherchant davantage de flexibilité dans les horaires de travail, en raison d'une meilleure conciliation avec sa vie personnelle et ses études, les jeunes peuvent être séduits par le plus haut degré offert en œuvrant comme travailleur autonome sur le marché du travail.

2.3.4 Les personnes âgées

Vers la fin de leur vie active, plusieurs personnes au Canada choisissent l'entrepreneuriat comme voie transitoire vers la sortie définitive du marché du travail. La dernière partie de cette section abordera les facteurs qui jouent dans les mouvements d'entrée et de sortie vers le travail

autonome. D'après les travaux de (Beaucage & Najem, 2006) : « *Pour les hommes de 56 à 65 ans plus près de la retraite, les risques de sortie du travail autonome sont réduits, mais de façon moindre [par rapport aux 46 à 55 ans]. L'effet positif de l'expérience de ce groupe plus âgé sur la longévité du travail autonome pourrait être compensé en partie par l'effet négatif de son caractère obsolète. Ces résultats relatifs à l'expérience confirment en partie notre hypothèse d'une association positive entre le capital humain du travailleur autonome et les chances de survie de son entreprise.* » Autrement dit, l'obsolescence d'une partie des compétences semble jouer contre les travailleurs autonomes de 56 à 65 par rapport aux plus jeunes dans la tranche d'âge des 46 à 55 ans. D'un autre côté, l'accumulation du capital humain semble jouer en faveur du prolongement de l'entreprise dans le temps.

Figure 18 – Population des 55 à 64 ans, par rapport à la population totale, au Québec, en Ontario, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage



Source : Statistique Canada, *Tableau 17-10-0005-01 sur les caractéristiques de la population.*

Comme pour les plus jeunes, les personnes en fin de parcours professionnels qui ont accumulé un patrimoine et des actifs se retrouvent dans une situation où ils ont d'autres revenus que celui du travail. Le départ des enfants de la maison enlève également un poids sur le dos de ces personnes et facilite la réalisation de la mise en chantier d'un projet d'entrepreneuriat. L'expérience

accumulée ainsi que les réseaux professionnels développés peuvent aussi jouer dans la balance. Finalement, la flexibilité amenée peut conduire à favoriser une transition plus aisée vers la sortie définitive du marché du travail (Moulton & Scott, 2016).

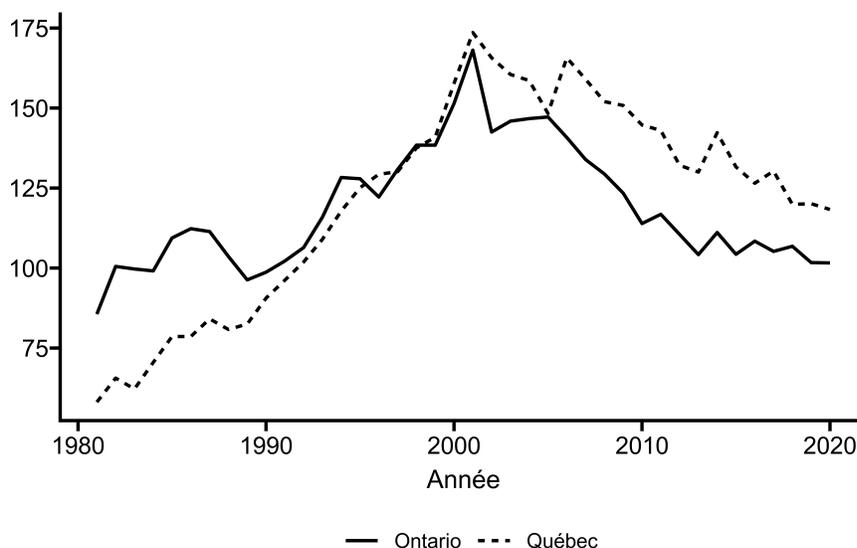
2.4 Les autres facteurs

Dans la présente section, nous aborderons les études empiriques publiées sur les thèmes des changements technologiques et des facteurs conjoncturels. Dans le premier cas, nous analyserons comment la technologie est venue changer l'organisation du travail et comment les travailleurs autonomes évoluent dans un environnement changeant. Dans le second cas, nous analyserons les effets de la conjoncture et plus particulièrement des effets des facteurs liés aux cycles économiques dans une économie de marché. Ces facteurs seront les derniers à être étudiés dans le cadre de ce travail dirigé.

2.4.1 Les changements technologiques

Les évolutions technologiques depuis la révolution industrielle ont apporté des changements substantiels à l'organisation du travail, transformant en même temps le rapport de force de l'artisan et renforçant celui possédant les moyens de production (Marx, 1867). Cependant, les progrès technologiques ont aussi apporté, par la production de masse, un meilleur accès à divers outils qui étaient laissés entre les mains de ceux possédant un important capital. Aujourd'hui, avec des moyens rudimentaires nous pouvons produire du contenu multimédia de grande qualité, accéder aux librairies et ouvrages de chez soi. Notre capital humain et notre niveau d'éducation devenant la nouvelle limite à l'atteinte de nos objectifs personnels. Les changements technologiques conduisent aussi à accélérer le processus de destruction et création de l'emploi (Schumpeter, 1942). D'après L'OCDE, un nombre conséquent d'emplois dans les prochaines décennies seront soumis à des transformations ou seront voués à carrément disparaître (Arntz et al., 2016 ; OCDE, 2016). Dans ce contexte, il est nécessaire de se questionner sur les effets des changements technologiques sur l'évolution du marché du travail et sur les travailleurs autonomes plus particulièrement.

Figure 19 – Investissement en recherche et développement par rapport au produit intérieur brut, en dollars courants, au Québec, en Ontario, entre 1981 à 2020, en pourcentage x1000



Source : Statistique Canada, *Tableau 27-10-0273-01 sur les dépenses intérieures brutes en R&D*, *Tableau 36-10-0222-01 sur le produit intérieur brut*, *Tableau 14-10-0327-01 sur les caractéristiques de la population active*.

Dans le présent graphique (ci-haut), on constate que pour le Québec, les dépenses en recherche et développement par rapport au produit intérieur brut ont été en croissance du début des années 1980 jusqu'au début des années 2000. Notre minimum constaté est en 1981 à 0,06% alors que notre maximum est situé en 2001 avec 0,17% du produit intérieur brut. Avant le début des années 2000, les dépenses en R&D étaient inférieures au Québec par rapport à l'Ontario alors que la situation s'est inversée depuis le début du millénaire. Cette sous-section est constituée des impacts pour certains travailleurs sur l'accès à l'information et sur la centrifugation de l'emploi.

Meilleur accès aux ressources. En ce qui concerne les changements technologiques, les avocats dans l'étude de (D'Amours, 2014) évoquent « *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 [...] éloignée.* » L'accès à la documentation juridique est également un des points positifs souligné par les avocats solos, amené avec les changements technologiques. L'écart entre les produits standardisés, plus faciles à produire, et ceux spécialisés plus complexe et potentiellement amenant une plus grande valeur ajoutée semble se définir avec les transformations dans cette

industrie. Les ressources juridiques sont encore inégalement accessibles. Les grands cabinets qui ont accès à la documentation peuvent s'en servir pour atteindre une clientèle plus lucrative, en comparaison aux plus petits cabinets indépendants et aux avocats solos.

Centrifugation de l'emploi. Les changements technologiques ont eu des incidences marquées dans le domaine des télécommunications et des médias. Les technologies de l'information ont engendré des modifications substantielles aux conditions de travail des salariés dans le secteur et une intensification du recours aux travailleurs se situant dans les marchés périphériques. Avec le modèle de convergence sur les plates-formes numériques, certains clients exigent aux journalistes pigistes de signer des clauses de renoncement de leurs droits d'auteurs, permettant au client de réutiliser le travail sur différents médias à l'intérieur de l'entreprise, sans avoir à repayer des redevances à chaque utilisation. Les géants d'internet, par la capacité à drainer les revenus publicitaires, contribuent dans un même temps à accentuer la concurrence et les pressions sur les acteurs locaux (D'Amours, 2014).

2.4.2 Les facteurs conjoncturels

La littérature semble ne pas s'accorder sur les effets du chômage et du taux d'activité sur le travail autonome au Canada du moins. Deux écoles s'affrontent sur la question. D'abord, on peut supposer qu'une hausse du chômage engendrera une dégradation du marché du travail et poussera les travailleurs vers le travail autonome, perçu comme une bouée de sauvetage. D'autres prédiront au contraire qu'une dégradation des conditions économiques réduira les perspectives d'affaires et rendra le retour sur investissement plus difficile à justifier et prévoir à terme, augmentant l'incertitude et le risque. La méthodologie des études doit également être étudiée. Si on souhaite étudier les facteurs conjoncturels, il faut pour certains regarder les évolutions en termes d'entrées et de sorties sur l'ensemble d'un cycle économique.

Figure 20 – Taux de chômage, au Québec, en Ontario, pour la période 1981 à 2020, en pourcentage



Source : Statistique Canada, 14-10-0327-02, *taux de chômage*.

La conclusion d'une étude menée par Statistique Canada durant les années 1990 (Lin et al., 1999) soutient un rapport négatif (ou positif) significatif sur le plan statistique, mais faible sur le plan empirique, entre l'emploi autonome et le chômage (ou l'emploi à plein temps rémunéré). Une inspection des données brutes révèle une forte tendance temporelle à la hausse, mais très peu de fluctuations cycliques de l'emploi autonome entre 1976 et 1997. Les auteurs soutiennent qu'on doit tenir compte d'autres facteurs non cycliques tels que les changements démographiques, les changements technologiques, le recours croissant à la sous-traitance et les politiques gouvernementales. L'étude s'est appuyée sur des analyses de régression basées sur les données de l'enquête sur la population active mensuelle pour la période de janvier 1976 à février 1998, pour les 10 provinces avec 2660 observations.

En Roumanie, le passage d'une économie dirigée à une économie de marché durant les années 1990 et 2000 aura entraîné des transformations et une centrifugation de l'emploi avec la croissance de travailleurs à leur compte (Grigorescu et al., 2020). Cette étude s'est intéressée à comprendre le lien, en Roumanie, entre le travail autonome et le chômage. Ainsi, les résultats semblent aller dans la direction que les effets « *push* » du chômage élevé prédominent sur certains

groupes de travailleurs autonomes alors que pour d'autres ce sont les effets d'attraction ou « *pull* » qui semblent prendre le dessus. Les groupes les plus vulnérables, tels que les jeunes et les personnes peu scolarisées, semblent plus influencés par les facteurs de répulsion ou « *pull* » alors que les groupes possédant davantage de ressources sont plus touchés par les facteurs d'attraction, liés à l'innovation et l'entrepreneuriat, conditions pour le prolongement de la durée de l'expérience, au-delà des cycles économiques.

3 Troisième partie : Méthodologie, Résultats et Discussion

La présente et dernière grande section de ce travail sera consacrée à la méthodologie, à la présentation des résultats de notre étude et à la discussion. Cette dernière se consacrera tant sur le plan de ce qui a été écrit dans la littérature qu'à l'interprétation de nos analyses statistiques réalisées à l'aide des bases de données de Statistique Canada. Autrement dit, nous chercherons à valider nos hypothèses de recherche, à tester les différentes théories et à comparer nos résultats à ceux d'études empiriques sur le même objet de notre étude.

3.1 Méthodologie

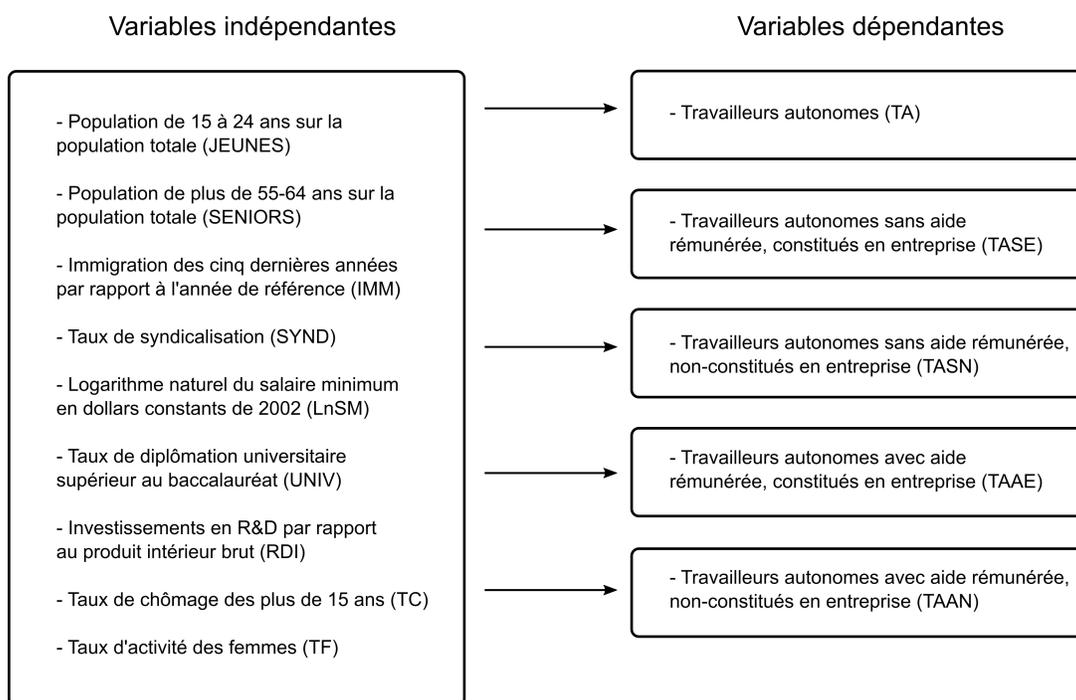
La présente étude de cas adopte une approche méthodologique permettant de décrire en profondeur un sujet d'intérêt aux relations industrielles et plus spécifiquement au champ d'études des politiques publiques de main-d'œuvre. La période étudiée est de quarante (40) ans, pour les dix (10) provinces canadiennes. L'approche utilisée nous permettra de répondre à notre question de recherche intitulée : « *Quels sont les facteurs ayant déterminé l'évolution du travail autonome au Canada et au Québec, entre 1981 et 2020, en regard à la littérature scientifique ?* ». Cette section est divisée en plusieurs sous-sections. D'abord, nous procéderons à la présentation du modèle d'analyse. Nous enchaînerons par la description de la méthode utilisée. La sous-section suivante abordera la stratégie analytique. Par la suite, les hypothèses de recherche seront présentées, en regard aux différents modèles théoriques que nous désirons mettre à l'épreuve des faits et des données empiriques. En terminant, nous décrirons les estimateurs employés et les logiciels utilisés pour nos analyses de régression.

3.1.1 Modèle d'analyse et schématisation

Le travail présenté nous permet d'atteindre notre objectif initial qui est celui d'étudier les facteurs influençant l'entrée et la sortie vers le travail autonome, pour le Canada. Notre variable dépendante, les travailleurs autonomes, a été désagrégée en plusieurs sous-variables dépendantes. Celles-ci comprennent les travailleurs autonomes avec aide rémunérée non constituée et constituée en entreprise ainsi que les travailleurs autonomes sans aide rémunérée, non constitués et constitués en entreprise. Cette variable est continue. La catégorie travailleur autonome comprend « les

personnes dont l'emploi consistait principalement à exploiter une entreprise ou une ferme ou à exercer une profession, seule ou avec des associés. Sont comprises les personnes qui exploitent une ferme à titre de propriétaire ou de locataire, celles qui travaillent comme pigiste ou à forfait pour un travail particulier (par exemple, les architectes et les infirmières privées), les personnes qui exploitent une concession de vente et de distribution directes d'articles comme des produits de beauté, des journaux, des brosses ou des articles ménagers; et celles qui font de la pêche avec du matériel qui leur appartient en propre ou dont elles sont copropriétaires » (Statistique Canada, 2022a). De plus, elle est représentée sous forme de pourcentage, par rapport à l'emploi total. Une variable de contrôle (territoriale) est également présente, nous permettant de distinguer deux groupes. Le premier groupe contrôle est composé des travailleurs autonomes à l'extérieur du Québec. Le second groupe comprend les travailleurs à l'intérieur du Québec, appelé communément groupe de traitement. Des variables dichotomiques sont également utilisées pour le temps. Nos variables indépendantes se regroupent en plusieurs ensembles, les institutions, les variables sociodémographiques, les changements technologiques, l'éducation et les facteurs conjoncturels. Celles-ci sont au nombre de neuf (9) dans nos analyses de régression, pour cinq (5) variables dépendantes testées.

Figure 21 – Schéma du modèle d'analyse



3.1.2 Description de la méthode utilisée

L'étude a dans sa mire la population de travailleurs autonomes au Canada et au Québec. Plus particulièrement, nous visons les travailleurs de plus de 15 ans. Ceux-ci peuvent recourir ou non à une aide rémunérée. Ils peuvent également être constitués ou non en entreprise. La période qui sera analysée se situe entre 1981 et 2020. Cette sous-section abordera les sources documentaires dans un premier temps. Dans un second temps, nous détaillerons la méthode utilisée afin de constituer notre jeu de données à partir des différents tableaux de Statistique Canada.

Les sources documentaires. Notre étude se base en partie sur des sources documentaires. Celles-ci se composent d'éléments descriptifs comprenant des communiqués de presse, des bases de données statistiques (Institut de la statistique du Québec et Statistique Canada), des rapports d'organismes gouvernementaux et des agences spécialisées (OCDE, OIT). Les éléments analytiques se basent des études empiriques antérieures, réalisées sur les facteurs étudiés à l'aide des modèles théoriques sélectionnés, durant la période étudiée.

Cette recherche s'appuie sur l'utilisation de moteurs de recherche Sofia, Google Scholar et Researchgate. La liste (non exhaustive) des mots clés comprend : « *travail autonome* », « *self-employed workers* », « *travail indépendant* », « *syndial* », « *education* », « *scholarity* », « *level* », « *minimum wage* », « *salaire minimum* », « *inequality* », « *inégalité* », « *technology* », « *facteurs* », « *factors* », « *immigration* », « *conjoncture* », « *chômage* », « *age* », « *oecd* », « *femmes* », « *jeunes* », « *précarité* », « *women* », « *statut d'emploi* », « *travail atypique* », « *pauvreté* », « *non-standard employment* », « *taux* », « *rate* ». Une revue des articles et publications scientifiques a été effectuée dans le Journal of Economic Literature (JEL) de l'American Economic Association pour les numéros des dix (10) dernières années.

Les sources de données. Afin de mieux définir notre objet de recherche, une base de données a été constituée à l'aide d'éléments rassemblés dans plusieurs tableaux de Statistique Canada. Nos variables indépendantes se regroupent en grandes catégories de facteurs. D'abord, les facteurs institutionnels sont composés du salaire minimum et du taux de syndicalisation. Le salaire minimum en vigueur dans chaque province a été calculé à partir d'une table des taux en vigueur, selon la durée où le taux a été en vigueur dans une année. Le taux moyen pour une année a été ramené en dollar constant de 2002, à partir du tableau 18-10-0005-01 sur l'Indice des prix à la

consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisée. Le taux de syndicalisation quant à lui a été calculé, par rapport à la population active (15-64 ans), en emploi ou en recherche active d'emploi. Les taux ont été calculés à partir des tableaux 14-10-0187-01 (archivé) sur les effectifs syndiqués, pour la période 1981 à 2020, 14-10-0070-01 sur la couverture syndicale selon l'industrie, pour la période 1997 à 2020 et sur le tableau 14-10-0023-01 sur les caractéristiques de la population active.

Les facteurs sociodémographiques quant à eux ont été trouvés à partir du tableau 17-10-0005-01 sur l'estimation de la population, pour la période 1981 à 2020. On a procédé à un ratio en calculant la proportion de personnes de 15 à 24 ans (pour les jeunes) et des 55 à 64 ans (pour les séniors) sur la population totale en vigueur durant l'année de référence. Le seuil d'immigration moyen durant les 5 années précédentes, toujours par rapport à la population totale, a été calculé à partir du tableau 17-10-0014-01 sur l'estimation des composantes de la migration internationale.

Le niveau d'éducation a été calculé à partir du tableau 14-10-0118-01 sur les caractéristiques de la population active, selon le diplôme scolaire, en données annuelles pour la période 1990 à 2020. Nous avons procédé à un ratio du nombre de diplômés universitaires (détenant un baccalauréat ou supérieur), par rapport à la population de plus de 15 ans. Les données se situant entre 1981 et 1989 ont été recueillies à partir des recensements de 1981 et 1986.

Les facteurs conjoncturels ont été prélevés à partir du tableau 14-10-0327-02 sur le taux de chômage, taux d'emploi et taux d'activité. Finalement, notre facteur technologique a été prélevé à partir du tableau 27-10-0273-01 sur les dépenses intérieures brutes en recherche et développement, pour le secteur des entreprises commerciales, exécution totale, pour tous les secteurs, sciences totales. Les données couvrent la période 1981 et 2018. Une prévision linéaire a été réalisée par l'auteur pour les données 2019 et 2020. Le tableau 36-10-0222-01 sur le produit intérieur brut a été utilisé pour faire un ratio. Les données ont été prélevées en dollar courant. Notre variable dépendante a été prélevée à partir des données du tableau 14-10-0327-01 sur les caractéristiques de la population active, selon le sexe et le groupe d'âge.

3.1.3 Stratégie analytique

La présente sous-section regroupe deux sous-sections. La première est constituée d'une évaluation des choix sur la méthode de recherche. La seconde portera sur la pertinence de la méthode en regard à notre objet d'étude et la seconde sur l'évaluation des choix de la méthode, dans le cadre

de ce travail.

Évaluation des choix de la méthode de recherche. Le choix de procéder à une revue de la littérature en se basant sur des sources documentaires s'inscrit dans une optique de faisabilité de notre recherche dans le temps, avec les moyens qui sont à notre disposition pour y parvenir.

Pertinence de la méthode en regard de l'objet d'étude. Le choix d'étudier notre population sur les décennies suivant la fin des « *trente glorieuses* » trouve sa pertinence dans les événements produits sur cette période. En effet, les crises économiques, la montée des inégalités de revenus, l'ouverture des marchés, les institutions du travail, les changements démographiques, la hausse du niveau de scolarité, l'apparition d'un taux de chômage plus élevé et les transformations dans l'organisation du travail ont créé un environnement propice à l'émergence de formes de travail atypiques qui méritent notre attention.

3.1.4 Hypothèses de recherche

En fonction des concepts à notre disposition, nous avons érigé un certain nombre d'hypothèses dans le cadre de cette recherche. Ainsi, neuf (9) hypothèses sont présentées, reposant sur les théories de la section précédente. D'abord, la première hypothèse repose sur la théorie économique, l'aversion du risque et la théorie de la discrimination. Une augmentation de la proportion de jeunes de 15-24 ans et de seniors âgés de plus de 65 ans est corrélée à une augmentation du nombre de travailleurs autonome, par rapport à la composition totale de la main-d'œuvre dans la population.

Hypothèse 1 : *Une augmentation de la proportion des populations de 15 à 24 ans et de plus de 65 ans est corrélée à un accroissement de la proportion de travailleurs autonomes, par rapport à la composition totale de la main-d'œuvre, au Québec.*

Les travailleurs au début de leur entrée et près de la sortie du marché du travail sont plus résilients au risque, puisqu'ils ont moins de responsabilités familiales à assumer et ont d'autres revenus et actifs à leurs dispositions (maison, fonds de pension, etc.) En plus, ces deux catégories de travailleurs ont de la difficulté à s'insérer dans un milieu de travail, en raison de discrimination fondée sur l'âge. Notre hypothèse nous laisse prévoir une courbe en U avec une proportion plus faible chez les populations dans la tranche des 35 à 54 ans à se lancer à leur compte.

La deuxième hypothèse repose la théorie de la discrimination. À l'aide de ce modèle théorique, on tente de comprendre comment les problèmes d'insertion sur le marché du travail des immigrants,

surtout les plus récents, peuvent pousser ces derniers vers le travail autonome, en tant que voie transitoire vers le salariat ou comme bouée de sauvetage afin d'exercer un travail qui valorise leurs compétences acquises et non reconnues professionnellement par les barrières de l'ordre professionnel et du corporatisme.

Hypothèse 2 : Une augmentation du nombre d'immigrants rentrés au pays dans les cinq (5) années précédant l'année de référence est corrélée à un accroissement de la proportion de travailleurs autonomes, par rapport à la composition totale de la main-d'œuvre, au Québec.

Dans nos facteurs institutionnels, au nombre de trois (3), nous avons plusieurs hypothèses à émettre. En ce qui concerne la politique du salaire minimum, plusieurs théories s'affrontent, allant dans des directions opposées. Une hausse du salaire minimum est corrélée à une baisse de l'emploi dans les régions moins fortes économiquement, poussant les travailleurs au bas de l'échelle de revenus vers le travail autonome. Dans les zones plus prospères économiquement, on constatera l'inverse. Si les opportunités économiques sont meilleures dans le salariat, grâce à l'augmentation des salaires, cela rendra le travail autonome moins compétitif par rapport aux risques à supporter. En se basant sur la théorie économique (offre et la demande), l'hypothèse indéterminée est émise :

Hypothèse 3 : Une augmentation du salaire minimum sera corrélée à une diminution de la proportion de travailleurs autonomes, par rapport à la composition de la main-d'œuvre, au Québec.

En ce qui concerne le taux de syndicalisation, d'après la segmentation du marché du travail et la centrifugation de l'emploi vers les marchés périphériques, un niveau de syndicalisation plus élevé indiquerait la présence d'un cadre institutionnel plus fort et solide, permettant aux associations syndicales d'exercer un contre-pouvoir et limitant les choix stratégiques des entreprises à opter, pour des raisons de flexibilité numérique, à recourir à des travailleurs à l'extérieur de l'organisation. Le renforcement des clauses limitant la sous-traitance irait dans le même sens, empêchant l'effritement de l'unité d'accréditation.

Hypothèse 4 : Une augmentation du taux de syndicalisation sera corrélée à une diminution de la proportion de travailleurs autonomes, par rapport à la composition de la main-d'œuvre, au Québec.

L'éducation dans notre modèle a été mesurée par le taux de diplomation universitaire équivalent au baccalauréat ou supérieur. D'après la théorie du capital humain, les personnes mieux

formées sont potentiellement mieux outillées, plus polyvalentes, et plus à même de fonctionner de manière autonome dans leur travail, créant des conditions les tirant vers l'entrepreneuriat. Une augmentation du niveau d'instruction aura un effet à la hausse chez le nombre de travailleurs autonomes.

Hypothèse 5 : Une augmentation du niveau de diplomation universitaire équivalent au baccalauréat ou supérieur sera corrélée à un accroissement de la proportion de travailleurs autonomes, par rapport à la composition de la main-d'œuvre, au Québec.

Dans notre prochaine hypothèse, notons que les investissements en recherche et développement, marquant les avancées en matière de changement technologiques, ont amené des transformations profondes et structurelles dans les économies, par le processus de destruction créatrice. Cet environnement est favorable à l'entrepreneuriat et par conséquent, les facteurs d'attraction domineront, favorisant l'essor du travail autonome.

Hypothèse 6 : Une augmentation des dépenses en recherche et développement, par rapport au produit intérieur brut, sera corrélée à un accroissement de la proportion de travailleurs autonomes, par rapport à la composition de la main-d'œuvre, au Québec.

En vertu de la théorie féministe, dans les sociétés « patriarcales » la division des tâches dans les ménages et les choix de carrières sont encore largement influencés par les stéréotypes de genre. Le manque de possibilité de conciliation avec la vie professionnelle et personnelle pousserait les femmes vers des formes plus atypiques d'emploi. Dans cette perspective, un accroissement de la présence des femmes sur le marché du travail corrèlerait à un accroissement du nombre de travailleurs autonomes. Cependant, considérant justement la prédominance de femmes dans certains secteurs d'activités, les effets doivent avoir plus d'effets dans certaines classes de travailleurs autonomes, non constitués en entreprise et sans aide rémunérée, plus proches des formes hybrides de l'emploi que de l'entrepreneuriat à proprement parlé.

Hypothèse 7 : Une augmentation du taux d'activité des femmes serait corrélée à un accroissement de la proportion de travailleurs autonomes, par rapport à la composition de la main-d'œuvre, au Québec.

Finalement, notre dernière hypothèse vient tester les effets cycliques du chômage sur le travail autonome. Deux théories allant dans des directions opposées se confrontent. Dans les facteurs de répulsion, une augmentation du chômage réduit les opportunités dans le salariat, poussant les

travailleurs sans emploi vers le travailleur autonome. Selon la théorie économique, une dégradation de l'emploi corrélera à davantage de risques et un retour sur investissement plus difficile et incertain, rendant l'entrée dans le travail autonome plus risquée et donc, moins favorable. A contrario, quand les conditions économiques s'améliorent et que le chômage baisse, ces personnes seront attirées, voyant de meilleures opportunités. Nous croyons que les facteurs liés au risque l'emporteront au final, à court terme.

Hypothèse 8 : *Une augmentation du taux de chômage sera corrélée à une diminution de la proportion de travailleurs autonomes, par rapport à la composition de la main-d'œuvre, au Québec.*

Après avoir énoncé nos principales hypothèses de notre analyse, nous en venons à la partie où nous exprimons notre équation de base de notre modèle principal (modèle 15), pour la présente recherche académique :

$$(TAUT) = \beta_0 + \beta_1(UNIV) + \beta_2(\text{LnSM}) + \beta_3(SYND) + \beta_4(RDI) + \beta_5(IMM) + \beta_6(TC) + \beta_7(JEUNES) + \beta_8(SENIORS) + \beta_9(TF) + \beta_{10}dum1 + \dots + \beta_{13}dum4 + \beta_{14}dum6 + \beta_{15}dum7 + \dots + \beta_{18}dum10 + \beta_{19}d1982 + \beta_{20}d1983 + \dots + \beta_{57}d2020 + \epsilon$$

3.1.5 Logiciel informatique et estimateur employés

Dans notre analyse, nous présenterons des statistiques descriptives dans un premier temps sur les tendances liées à nos différentes variables étudiées. Dans un deuxième temps, nous procéderons à des analyses de régression linéaires pour chaque variable ; la population de jeunes de 15 à 24 ans, la population de personnes âgées de 55 à 64 ans, le niveau d'immigration des cinq (5) dernières années sur l'ensemble de la population, le taux de syndicalisation, le salaire minimum en dollars constants de 2002, le taux de diplomation universitaire, les investissements en recherche de développement, le taux de chômage et le taux d'activité des femmes. Les statistiques descriptives incluent les mesures de tendances centrales (variance entre les minimums et maximums, la moyenne, la médiane, les écarts-types) sur chaque variable étudiée.

Des analyses de corrélation simples seront produites par la suite afin de démontrer la présence ou non d'une relation significative entre notre variable dépendante et nos variables indépendantes. Après avoir procédé à ces analyses, nous en viendrons au cœur de ce travail avec les régressions multiples multivariées. L'estimateur des moindres carrées ordinaires sera employé afin

de démontrer l'existence ou non de relations entre notre VD et nos VI. Le seuil de signification de la valeur de Fisher sera commenté, en lien avec notre R^2 et R^2 ajusté, ainsi qu'au test de Student et à la valeur P. Il faudra finalement tester notre hypothèse H_0 selon laquelle il y a absence de relation, entre notre VI et nos VD. Un F significatif nous permettra de rejeter notre H_0 , essentiel pour ne pas risquer de produire une erreur de type 1. Par la suite, une fois l'hypothèse nulle écartée, nous pourrons nous concentrer sur nos corrélations. Le R^2 ajusté reprend notre R^2 en l'ajustant par rapport au degré de liberté k.

Le test de Student permettra de mesurer le niveau de signification de nos variables indépendantes. Ce test nous permettra de mesurer s'il y a relation et dans quel sens cette relation se dirige. Si la relation est positive alors lorsque notre VI augmente notre VD augmente en même temps. À l'inverse, si la relation est négative alors lorsque notre VI augmente la VD diminue (et inversement). Avec le test de Student, il faudra tester encore une fois notre hypothèse nulle (coefficient à 0). Le seuil de signification dans notre étude est établi à 5% par rapport à la distribution (ou deux fois 2,5% à gauche et à droite de la distribution). Finalement, il faudra mesurer les probabilités que notre hypothèse nulle mentionnée dans les paragraphes précédents ne soit pas écartée à l'aide de la valeur P, au seuil de signification de 5% pour notre t de Student et à 1% pour notre test de Fisher.

Les analyses statistiques ont été produites à l'aide des logiciels SPSS d'IBM et du langage de programmation libre R. Le premier logiciel permet de créer des analyses à l'aide d'une interface intuitive (type pointe et clic). Le second repose sur un support communautaire riche de trente (30) années de développement. La reproductivité des résultats est facilitée d'abord à l'aide de scripts et ensuite par son accessibilité, en tant que logiciel libre et gratuit. Ces deux logiciels sont reconnus dans la recherche académique pour les analyses quantitatives avancées.

3.2 Les résultats

La présentation des résultats sera divisée en deux parties principales. Dans un premier temps, les statistiques descriptives de notre étude seront exposées pour chaque variable continue, qu'elle soit dépendante ou indépendante. Cette étape nous permettra d'avoir une vue d'ensemble sur la période de référence. Les mesures de tendances centrales s'ajoutent à la présentation des graphiques de nos variables exposées précédemment dans la deuxième partie de cet ouvrage. Dans un second et dernier temps, à l'aide d'analyses multivariées, nous étudierons les relations existantes exposées

par notre modèle élaboré dans la section méthodologie. Les statistiques descriptives présentées comprennent le minimum, le maximum, la médiane, la moyenne, la variance, l'écart-type, le 1er quintile et le 3ème quintile.

3.2.1 Les statistiques descriptives

La présentation des statistiques descriptives permettra d'analyser plus en détail nos cinq (5) variables dépendantes et nos neuf (9) variables indépendantes. La présentation de ces statistiques se fera pour le Québec dans un premier temps et pour les dix (10) provinces canadiennes par la suite. Les données recueillies s'étendent pour la période 1981 à 2020. Les territoires du Yukon, du Nord-Ouest et du Nunavut sont exclus de la présente analyse.

Tableaux des statistiques descriptives. Nos tableaux nous permettent d'analyser les mesures de tendance centrale de nos variables indépendantes et dépendantes. Ainsi, nous analyserons les écarts entre le minimum et le maximum. La variance, l'écart-type, les valeurs observées au premier et au troisième quintile nous en apprennent sur la distribution de nos données. L'analyse de la médiane et la moyenne en terminant peut s'avérer pertinente pour nous donner un aperçu global et de l'asymétrie de la distribution.

Table 6 – Statistiques descriptives, variables indépendantes, au Québec, pour la période 1981 et 2020

	Québec								
	JEUNES	SENIORS	IMM	SYND	LnSM	UNIV	RDI	TC	TF
Minimum	16,80	08,65	01,31	27,22	01,81	10,08	0058,10	05,10	47,00
1er quint.	18,40	09,17	01,92	30,72	01,90	12,76	0094,80	07,88	53,67
Médiane	19,25	10,20	02,65	31,24	01,97	18,58	0129,70	09,00	56,25
Moyenne	19,94	11,20	02,42	30,99	01,99	18,68	0121,80	09,55	56,32
3ème quint.	19,90	13,40	02,96	31,54	02,08	22,68	0145,60	11,43	60,40
Maximum	28,60	14,80	03,29	32,24	02,27	30,06	0173,60	14,20	61,10
Variance	08,78	05,14	00,43	01,06	00,01	31,10	1051,93	05,29	18,57
Écart-type	02,96	02,27	00,65	01,03	00,12	05,58	0032,43	02,30	04,31

Source : Statistique Canada (s.d.). Traitement des données par l'auteur.

Table 7 – Statistiques descriptives, variables indépendantes, ensemble des provinces canadiennes, pour la période 1981 et 2020

	Ensemble des provinces								
	JEUNES	SENIORS	IMM	SYND	LnSM	UNIV	RDI	TC	TF
Minimum	16,20	06,85	00,28	17,64	01,67	08,00	0000,00	03,50	39,40
1er quint.	19,20	08,55	00,85	22,54	01,80	12,66	0023,98	06,68	54,58
Médiane	20,70	09,48	02,18	24,95	01,90	16,66	0037,10	08,80	59,10
Moyenne	21,55	10,60	02,42	25,60	01,93	17,50	0050,74	09,46	57,99
3ème quint.	23,20	12,60	03,71	28,90	02,06	21,48	0064,33	11,90	61,83
Maximum	32,20	16,40	06,82	39,25	02,38	36,95	0173,60	20,20	67,90
Variance	12,14	06,79	03,02	18,26	00,02	36,69	1606,84	12,97	30,16
Écart-type	03,48	02,60	01,74	04,27	00,15	06,06	0040,09	03,60	05,49

Source : Statistique Canada (s.d.). Traitement des données par l'auteur.

Table 8 – Statistiques descriptives, variables dépendantes, au Québec, pour la période 1981 et 2020

	Québec					Ensemble des provinces				
	TAUT	TASE	TASN	TAAE	TAAN	TAUT	TASE	TASN	TAAE	TAAN
Minimum	11,10	00,56	04,57	02,57	00,57	08,00	00,27	03,57	01,83	00,51
1er quint.	13,10	01,04	05,88	03,15	01,16	13,00	00,74	06,31	02,93	01,46
Médiane	13,50	01,98	06,26	03,41	01,88	14,80	01,32	07,30	03,30	02,11
Moyenne	13,61	01,83	06,22	03,46	01,71	15,53	01,63	07,82	03,41	02,20
3ème quint.	14,12	02,60	06,66	03,85	02,21	17,40	02,18	08,69	03,85	02,65
Maximum	15,40	02,95	07,52	04,37	02,54	27,50	05,84	16,14	05,20	05,72
Variance	00,76	00,66	00,42	00,19	00,35	12,85	01,35	05,60	00,41	00,97
Écart-type	00,87	00,81	00,64	00,44	00,59	03,59	01,16	02,37	00,64	00,98

Source : Statistique Canada (s.d.). Traitement des données par l'auteur.

Analyse des statistiques descriptives. En comparant les données pour le Québec au reste du Canada pour l'ensemble de nos variables, on vient à plusieurs constatations. D'abord, pour la variable dépendante « *travailleur autonome* », au Québec la moyenne se retrouve en bas des autres provinces canadiennes. En ce qui concerne les variables indépendantes, d'abord pour les variables démographiques on constate un écart important entre le minimum et la maximum, laissant deviner un renversement de la courbe démographique. L'immigration est demeurée au niveau de la moyenne des provinces canadiennes, au Québec, depuis 40 ans. Le taux de syndicalisation demeure plus faible dans les autres provinces, par rapport au Québec. La politique du salaire minimum au Québec

tend à se placer au peloton de tête. Le taux de diplomation universitaire supérieur au baccalauréat est supérieur aux autres provinces. Les investissements en R&D sont plus élevés en moyenne au Québec également. Les deux dernières variables indépendantes concernent le taux de chômage et le taux d'activité des femmes. Dans le premier cas, il a été historiquement au-dessus au Québec et dans le deuxième cas en dessous. Les données sont non pondérées et ne tiennent pas compte du poids démographique de chaque province. Dans la deuxième section, on compare les résultats avec l'Ontario, la province qui pèse le plus démographiquement et qui dispose d'une économie diversifiée comme celle du Québec.

3.2.2 Les analyses multivariées

Les analyses multivariées constituent le plat de résistance de la présente étude. Plusieurs régressions ont été compilées afin de tester notre modèle. Des régressions à court terme, en ne tenant pas compte des variables dichotomiques annuelles ont été réalisées en parallèle. Le même type d'exercice a été produit sans les variables dichotomiques liées aux provinces. Un total de cinq (5) variables dépendantes sont testées. Celles-ci sont divisées en catégories, constituées ou non en entreprise et avec ou sans aide rémunérée.

Tableaux des résultats des analyses multivariées. Nos analyses multivariées ont été testées à l'aide de trois types de modèles. Le premier (CT) porte sur les effets à court terme, en excluant les variables dichotomiques liées aux années. Le deuxième (LT) vient exclure les variables dichotomiques qui représentent les provinces canadiennes. Le troisième type de modèle (Autre) tient compte des variables dichotomiques liées aux provinces (territoires) et aux années. Les variables dichotomiques liées aux provinces sont présentées dans le dernier tableau. Dans la présente sous-section, nous aborderons plus largement les résultats de nos différents modèles.

Table 9 – Coefficients de régressions multiples et statistiques « t » (entre les parenthèses), pour l'ensemble des provinces canadiennes, données non-pondérées, entre 1981 et 2020, partie 1 sur 3

	TASE (VD)			TASN (VD)		
	CT (1)	LT (2)	Autre (3)	CT (4)	LT (5)	Autre (6)
UNIV	0,169*	-0,001	0,003	0,074*	-0,155*	0,247*
	(16,394)	(-0,053)	(0,119)	(3,080)	(-3,200)	(4,836)
LnSM	-1,158*	0,937*	-0,114	2,555*	7,734*	1,331
	(-2,960)	(2,043)	(-0,333)	(2,802)	(5,423)	(1,620)
SYND	-0,014	-0,020*	-0,006	-0,251*	-0,154*	-0,244*
	(-1,109)	(-2,319)	(-0,527)	(-8,353)	(-5,767)	(-8,774)
RDI	0,001	0,002	0,003	0,024*	-0,005	0,011*
	(0,295)	(1,397)	(1,724)	(5,570)	(-1,403)	(2,896)
IMM	0,028	-0,055*	-0,061*	-0,324*	0,063	-0,094
	(0,984)	(-2,046)	(-2,550)	(-4,978)	(0,761)	(-1,638)
TC	-0,028	-0,017	0,016	-0,052	-0,368*	-0,174*
	(-1,691)	(-1,307)	(0,897)	(-1,358)	(-8,987)	(-3,973)
JEUNES	0,024	-0,356*	-0,149*	-0,063	0,974*	0,582*
	(1,271)	(-11,776)	(-4,198)	(-1,422)	(10,370)	(6,835)
SENIORS	0,001	-0,871*	-0,384*	-0,512*	0,711*	0,791*
	(0,049)	(-18,939)	(-7,097)	(-8,877)	(4,972)	(6,082)
TF	-0,005	0,001	-0,099*	-0,094*	-0,057	-0,197*
	(-0,323)	(0,079)	(-5,690)	(-2,386)	(-1,552)	(-4,710)
R ² ajusté	0,856	0,810	0,910	0,812	0,558	0,875
Années	non	oui	oui	non	oui	oui
Provinces	oui	non	oui	oui	non	oui
Nb.Obs	400	400	400	400	400	400

Source : Statistique Canada (s.d.). Traitement des données par l'auteur.

Note : Les coefficients qui sont significatifs au seuil de 5% bilatéral ($t=1,960$) sont indiqués (*).

Table 10 – Coefficients de régressions multiples et statistiques « t » (entre les parenthèses), pour l'ensemble des provinces canadiennes, données non-pondérées, entre 1981 et 2020, partie 2 sur 3

	TAAN (VD)			TAAE (VD)		
	CT (7)	LT (8)	Autre (9)	CT (10)	LT (11)	Autre (12)
UNIV	-0,057*	-0,037*	-0,007	-0,006	-0,012	0,040*
	(-7,600)	(-2,353)	(-0,422)	(-0,889)	(-0,768)	(2,216)
LnSM	0,539	0,684	0,193	-1,097*	-0,135	-1,132*
	(1,880)	(1,471)	(0,684)	(-4,029)	(-0,303)	(-3,896)
SYND	-0,037*	-0,058*	-0,058*	0,013	0,000	0,027*
	(-3,902)	(-6,629)	(-6,097)	(1,428)	(0,017)	(2,737)
RDI	0,003	0,000	0,002	-0,004*	-0,002*	-0,006*
	(1,907)	(0,054)	(1,864)	(-3,428)	(-2,309)	(-4,267)
IMM	-0,155*	0,024	-0,125*	0,090*	0,103*	0,109*
	(-7,568)	(0,876)	(-6,308)	(4,628)	(3,980)	(5,345)
TC	0,076*	0,039*	0,042*	0,003	0,018	0,015
	(6,361)	(2,908)	(2,767)	(0,237)	(1,440)	(0,994)
JEUNES	-0,042*	0,367*	0,027	-0,054*	-0,188*	0,002
	(-2,998)	(11,977)	(0,928)	(-4,105)	(-6,420)	(0,063)
SENIORS	-0,145*	0,490*	-0,040	0,018	-0,213*	0,168*
	(-7,987)	(10,508)	(-0,896)	(1,028)	(-4,771)	(3,651)
TF	-0,013	0,041*	0,015	0,003	0,060*	-0,002
	(-1,028)	(3,422)	(1,074)	(0,238)	(5,276)	(-0,163)
R ² ajusté	0,892	0,727	0,915	0,770	0,410	0,786
Années	non	oui	oui	non	oui	oui
Provinces	oui	non	oui	oui	non	oui
Nb.Obs	400	400	400	400	400	400

Source : Statistique Canada (s.d.). Traitement des données par l'auteur.

Note : Les coefficients qui sont significatifs au seuil de 5% bilatéral ($t=1,960$) sont indiqués (*).

Table 11 – Coefficients de régressions multiples et statistiques « t » (entre les parenthèses), pour l'ensemble des provinces canadiennes, données non-pondérées, entre 1981 et 2020, partie 3 sur 3

	TAUT (VD)		
	CT (13)	LT (14)	Autre (15)
UNIV	0,108* (3,666)	-0,297* (-3,794)	0,326* (5,010)
LnSM	2,003 (1,795)	11,610* (5,047)	1,127 (1,077)
SYND	-0,373* (-10,139)	-0,278* (-6,443)	-0,365* (-10,287)
RDI	0,027* (5,023)	-0,004 (-0,752)	0,013* (2,249)
IMM	-0,410* (-5,143)	0,091 (0,678)	-0,166* (-2,261)
TC	0,002 (0,051)	-0,403* (-6,100)	-0,152* (-2,724)
JEUNES	-0,136* (-2,508)	0,915* (6,039)	0,488* (4,494)
SENIORS	-0,592* (-8,395)	0,218 (0,943)	0,719* (4,342)
TF	-0,177* (-3,675)	0,041 (0,700)	-0,322* (-6,049)
R ² ajusté	0,877	0,500	0,912
Années	non	oui	oui
Provinces	oui	non	oui
Nb.Obs	400	400	400

Source : Statistique Canada (s.d.). Traitement des données par l'auteur.

Note : Les coefficients qui sont significatifs au seuil de 5% bilatéral ($t=1,960$) sont indiqués (*).

Table 12 – Coefficients de régressions multiples et statistiques « t », résultat des variables dichotomiques provinciales, données non-pondérées, entre 1981 et 2020

	TAUT			
	CT (13)		Autre (15)	
	β	« t »	β	« t »
Terre-Neuve-et-Labrador TNL (dum1)	0,620	(1,072)	-0,507	(-0,620)
Île-du-Prince-Édouard IPE (dum2)	4,405*	(5,364)	-3,444*	(4,079)
Nouvelle-Écosse NE (dum3)	-0,832	(-1,297)	-2,923*	(-4,765)
Nouveau-Brunswick NB (dum4)	-1,587*	(-2,708)	-2,673*	(-4,179)
Ontario ON (dum6)	-1,324*	(-2,154)	-2,069*	(-3,436)
Manitoba MB (dum7)	4,276*	(5,716)	3,077*	(4,404)
Saskatchewan SK (dum8)	9,741*	(12,376)	8,789*	(11,000)
Alberta AB (dum9)	2,322*	(2,237)	3,579*	(3,605)
Colombie-Britannique CB (dum10)	4,814*	(8,058)	3,638*	(6,629)

Source : Statistique Canada (s.d.). Traitement des données par l'auteur.

Note : Les coefficients qui sont significatifs au seuil de 5% bilatéral ($t=1,960$) sont indiqués (*).

Présentation des résultats. D'abord, soulignons que l'ensemble des modèles sont statistiquement significatifs. En tenant compte du test de Fisher, nous pouvons rejeter l'hypothèse nulle H_0 pour l'ensemble de nos modèles. En effet, les valeurs observées sont inférieures au seuil de signification à 0,05. Pour chaque modèle, au moins une variable indépendante est significativement reliée à la variable dépendante. Aux fins de nos analyses, nous tenons à spécifier que le Québec se retrouve dans les statistiques de l'ensemble des provinces canadiennes. En isolant le Québec d'un côté et le Canada moins le Québec de l'autre, nous aurions eu des résultats différents.

En ce qui concerne les analyses du modèle 15, notre modèle semble concourir à différents résultats. Soulignons d'abord que notre R^2 ajusté à 0,912 nous indique que 91,2% de la variance de notre variable indépendante est expliquée par les différentes variables de modèle. En regardant nos variables institutionnelles, on constate que l'augmentation du taux de syndicalisation est associé négativement au travail autonome comme forme d'emploi. Le salaire minimum ne semble pas associé de façon significative cette forme de travail atypique (dans son ensemble). Le niveau de scolarité est associé positivement notre variable dépendante, comme les investissements en R&D. Le même constat se remarque lorsque la proportion de jeunes et de seniors augmente par rapport à

la population totale. Le taux de chômage et le taux d'activité des femmes semblent être associés négativement à la progression du travail autonome. Lorsque l'immigration augmente, le travail autonome est à la baisse, en tenant compte des autres facteurs. On peut penser que les immigrants sont plus scolarisés et plus jeunes que la moyenne de la population, mais qu'ils tendent à avoir une plus grande aversion au risque, à sous-évaluer le retour sur investissement dans le lancement à son compte et à profiter d'un réseau moins fort pour survivre dans le temps. Les variables dichotomiques liées aux provinces se distinguent significativement du Québec, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador. Dans les variables significatives, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et l'Ontario ont un taux plus faible que le Québec alors que les autres provinces ont un taux plus élevé.

En regardant les tableaux sur les formes désagrégées de travailleurs autonomes, on constate certaines nuances à apporter aux résultats énumérés précédemment. D'abord, lorsqu'on regarde du côté des travailleurs autonomes avec aide rémunérée et constituée en entreprise, le salaire minimum semble influencer à la baisse cette forme d'emploi. Puisqu'il s'agit de la forme la plus proche de l'entrepreneuriat, une hausse du salaire minimum semble décourager l'embauche de travailleurs non qualifiés. Dans la catégorie des travailleurs constitués en entreprise et sans aide rémunérée, la politique du salaire minimum ne semble pas significative. La catégorie des travailleurs autonomes sans aide et non constituée en entreprise semble sensible au taux de diplomation universitaire. On y retrouve probablement beaucoup de professionnels. Le taux d'activité des femmes a un effet négatif sur le travail autonome. Le taux de chômage semble influencer positivement le travail autonome avec aide non constitué en entreprise. Les données semblent significatives également à court terme et à long terme sans les provinces. Une dégradation de la situation du marché du travail semble favoriser cette forme d'emploi.

3.3 Discussion

3.3.1 *Les institutions*

Les organisations syndicales dans les dernières années, comme nous l'avons vu précédemment, ont adapté leur discours et pris rapidement position dès le début des années 1980 sur les enjeux de protection des droits des travailleurs au statut atypique, tels que les travailleurs autonomes. Cependant, comme nous l'avons constaté dans nos analyses, le taux de syndicalisation élevé

serait lié avec une diminution du nombre de travailleurs autonomes. Les syndicats ont mené des luttes dans le passé pour restreindre la sous-traitance puisqu'il entraîne un effritement de l'accréditation syndicale. En effet, le modèle de l'emploi standardisé ou typique dans la période industrielle d'après-guerre s'est constitué grâce aux luttes syndicales dans l'industrie manufacturière et par la suite dans le secteur public et parapublic avec l'extension de l'État-providence (Eichhorst et al., 2015). Cette accréditation s'appuie encore aujourd'hui largement sur le régime nord-américain qui, dans sa conception, décentralise l'organisation des travailleurs au niveau de l'entreprise. Ce régime est mal adapté à la réalité de l'entreprise réseau et des relations éclatées, sans compter la multiplication des formes hybrides de travail. Les organisations syndicales estiment qu'en l'absence de mesures permettant de favoriser l'organisation des travailleurs œuvrant dans des petites ou très petites entreprises, le rapport de force et la force de la voie portée par les associations s'en retrouvent considérablement affaiblie. On peut émettre l'hypothèse qu'en ayant un régime plus adapté à la réalité contemporaine des travailleurs dans les milieux de travail éclatés, favorisant un meilleur accès à l'organisation, à l'association et à la négociation de ceux-ci, il pourrait y avoir une évolution dans les stratégies syndicales à cet effet. On sent par contre que d'autres facteurs semblent jouer, considérant que certaines centrales ont le poids de choix idéologiques antérieurs qui influencent encore aujourd'hui leurs actions. Ainsi, la FTQ a été historiquement plus ouverte à une structure de négociation plus centralisée sur des tables sectorielles. La CSN de son côté s'est montée réticente, considérant qu'il pourrait entraîner une dilution de la vie démocratique dans les milieux de travail (le syndicat au niveau local et à l'échelle de l'entreprise a un rôle prédominant à la CSN).

En ce qui concerne la politique du salaire minimum, celle-ci est soumise à un certain équilibre. Les études antérieures ayant été menées dans les années 1970 et 1980, sur lesquelles nos décideurs politiques s'appuient encore aujourd'hui, mériteraient d'être revisées et actualisées, face à la conjoncture de ce début des années 2020. D'abord, la tendance démographique est complètement inversée par rapport à la situation prédominant à la fin des trente glorieuses. Avec le baby-boom des années d'après-guerre, une génération très nombreuse s'est retrouvée en même temps sur le marché du travail à occuper ou à convoiter des emplois, laissant présager un déséquilibre sur un excès dans l'offre de travail par rapport à la demande, pour certains types d'emploi. La situation s'est considérablement dégradée au début des années 80, avec la montée du chômage, affectant proportionnellement davantage les populations jeunes. Le coût de la vie augmentant plus rapidement

dans les villes, on pourrait se questionner sur l'application d'un salaire minimum différencié en fonction de la zone géographique. Une hausse du salaire minimum substantielle semble augmenter les opportunités dans le salaire le moins qualifié, les ramenant dans le salariat. La diminution d'un niveau de chômage dans les dernières années au Québec s'est accompagnée d'une chute des formes de travail atypiques. Le programme d'aide aux familles du fédéral a peut-être contribué à donner une plus grande marge de manœuvre aux familles de la classe moyenne. Celles-ci peuvent aujourd'hui se passer d'un revenu à temps partiel ou d'un deuxième revenu d'appoint. Ce renversement dans l'équilibre sur le marché du travail force aujourd'hui les employeurs à se questionner sur les politiques en matière de gestion du personnel, amenant à considérer leurs travailleurs avec un peu plus de bienveillance et à tenter de les retenir.

3.3.2 Les facteurs sociodémographiques

Aujourd'hui, la pyramide démographique s'est inversée, avec un nombre de jeunes dans la tranche des moins de 25 ans en déclin constant depuis le début des années 1990 avec une accélération à partir des années 2000. La hausse des seuils d'immigration ne semble pas ralentir cette tendance de manière substantielle, laissant comme solution la hausse du niveau de natalité, difficile à rencontrer, considérant la tendance lourde qui va dans le sens inverse dans les pays développés. Au même moment, le Québec doit composer avec une population vieillissante. Cette situation est due à plusieurs facteurs. D'abord, il y a l'augmentation de l'espérance de vie qui engendre une augmentation de l'âge moyen dans la population. Le Québec s'inscrit dans l'un des endroits en Amérique du Nord où l'espérance de vie est la plus élevée en Amérique du Nord au moment d'écrire ces lignes. La population étant majoritairement concentrée dans les milieux urbains, conséquence de l'industrialisation de la concentration des richesses, des politiques publiques ciblées et différenciées pour les villes et les milieux urbains permettraient d'adapter certaines politiques publiques à l'environnement dans lequel les gens vivent. Dans nos analyses statiques, nous voyons, en conformité à la théorie, que les plus jeunes dans le groupe des 15 à 24 ans et les plus de 65 ans sont plus résilients au risque. Ils sont donc potentiellement moins ralentis par la perspective de se lancer à leur compte. La tendance vers le travail autonome semble donc suivre une courbe en U avec un creux dans la tranche des 35-54 ans. Le fait d'avoir des grands-parents avec une expérience dans le travail autonome semble peu jouer chez les petits enfants, sauf ceux qui ont émigré, laissant présager que

l'immigration engendre un certain niveau de risque. Le travailleur immigrant conserve un certain attachement avec les valeurs familiales. Celles-ci constituent un repère dans une société d'accueil qui peut se montrer difficile à intégrer dans ses premières années. La difficulté à entretenir des réseaux, à accumuler un certain capital afin de partir à son compte. De plus, le profil des immigrants peut changer avec le temps. Une cohorte peut avoir un profil qui est moins entrepreneur.

3.3.3 L'éducation

Le capital humain d'après la théorie portant le même nom est souvent cité en relations industrielles pour étudier les comportements d'une population. En étudiant une population en fonction du niveau de scolarité atteint, on peut faire ressortir des éléments d'analyse qui nous permettent par la suite de confirmer ou non nos hypothèses (et remettre en question nos biais sur un sujet donné). Ainsi, bien que le niveau d'éducation semble offrir des outils au travailleur, celui-ci, lorsqu'il est confronté à un réseau restreint, est sujet à dépendre économiquement d'un seul client, limitant potentiellement à terme son degré d'autonomie stratégique et fonctionnel. Comme exposé dans le recueil de textes sur les inégalités, le niveau de diplomation universitaire n'est pas une solution magique pour lutter contre les inégalités de revenus, pouvant même les accentuer à terme. Dans nos analyses, l'éducation semble être un déterminant à l'entrée dans le travail autonome chez les travailleurs en solo non constitué en entreprise. Ceux qui sont plus éduqués ont potentiellement un plus haut niveau d'autonomie décisionnelle, bien que pas toujours au niveau de l'autonomie stratégique. Ils sont aussi plus autonomes et polyvalents grâce aux compétences qui peuvent être transversables dans d'autres domaines, leur permettant d'exercer des tâches connexes, mais non centrales aux services qu'ils offrent. L'expérience professionnelle antérieure semble amener de meilleurs revenus en général et plus de stabilité dans les entrées et sorties vers cette forme de travail atypique.

3.3.4 La conjoncture et les autres facteurs

En terminant, la présente sous-section analysera les résultats de nos calculs en regard aux concepts théoriques et études empiriques abordées dans les sections précédentes. Les facteurs conjoncturels seront analysés par le taux de chômage et les changements technologiques par les investissements en recherche et développement.

Les effets du chômage. Les résultats de notre étude semblent aller dans le sens où les effets de répulsion vers le travail autonome seraient moins forts que ceux tirant les personnes ayant des aptitudes pour l'entrepreneuriat. Lorsque la conjoncture économique se détériore, les gens vont prendre davantage en considération les risques et minimiser le retour sur investissement. De plus, les études sur l'influence du taux de chômage ne semblent pas concluantes. Ces études antérieures et aujourd'hui datées mériteraient d'être actualisées. En effet, on peut penser que l'influence du chômage sur les décisions d'un travailleur à se lancer à son compte n'est pas linéaire. Ensuite, la méthodologie joue beaucoup dans les résultats. Lorsqu'on prend les tendances sur l'ensemble d'un cycle économique, on peut laisser présager que les facteurs d'attraction l'emporteront alors qu'en analysant la situation à plus court terme, à cause des comportements opportunistes et à défaut d'emplois salariés, les effets de répulsion seront plus fort.

Démocratisation de la micro-informatique. Vers la fin des années 80 jusqu'au début des années 90, la micro-informatique chez le particulier est devenue plus accessible tant à l'achat qu'à l'utilisation (avec la maturité des interfaces utilisateurs graphiques). Cette démocratisation semble avoir eu des effets favorisant les travailleurs autonomes sans aide rémunérée, leur permettant de réaliser certaines tâches cléricales plus aisément et sans recourir aux services en secrétariat d'une personne tierce. Les travailleurs jouissant d'un capital humain plus important semblent mieux outillés à faire face aux changements technologiques et à y tirer leur épingle du jeu. Cependant, comme nous l'avons abordé à la deuxième section, dans certains domaines comme celui des médias, lorsqu'il y a une dépendance envers un gros donneur d'ouvrage, cela peut conduire à une certaine détérioration des conditions de travail. Les entreprises dans les médias doivent aussi demeurer compétitives, face à des géants de l'informatique qui réussissent à capter les revenus publicitaires par des publicités mieux ciblées.

Conclusion

Dans un contexte de transformations profondes du marché du travail, depuis les dernières décennies, la présente étude s'est intéressée aux facteurs d'évolution du travail autonome en tant que forme de travail atypique, au Canada et au Québec, entre 1981 et 2020. L'objectif de ce travail a été, par une revue de la littérature et des analyses statistiques, de tester les théories applicables sur le sujet dans le champ d'étude pluridisciplinaire des relations industrielles. La revue de la littérature s'est appuyée sur des études empiriques ayant été menées dans les dernières années. Celles-ci ont été sélectionnées en fonction d'une sélection de facteurs susceptibles d'influencer l'entrée des travailleurs vers cette forme d'emploi. De plus, un modèle d'analyse statistique a été construit sur la base des données recueillies auprès de Statistique Canada sur une période de quarante (40) ans. Les variables indépendantes ont été groupées en plusieurs catégories (institutions, éducation, socio démographique, conjoncturelle et technologique). Les analyses ont été réalisées à l'aide d'analyses statistiques multivariées reposant sur la méthode du moindre carré ordinaire avec effets fixes. Cette méthode a permis de tester nos théories, en démontrant s'il y a eu ou non des liens avec les variables sélectionnées dans ce modèle. Les deux prochaines sous-sections aborderont les limites et les pistes de recherches futures.

Limites de l'étude

Sur le plan des limites de cette étude, notons, d'abord la difficulté à trouver des données pour évaluer les mouvements d'entrées et de sorties du travail autonome dans la durée. Dans les analyses statistiques, le manque de données actualisées pour certains facteurs, tels que les investissements en R&D, nous a empêchés de tester les dépenses en recherche et développement par travailleur comme variable indépendante. Le manque d'études plus économiques pour le Canada semble également problématique. En effet, nous avons constaté que la littérature, pour le Québec et le Canada du moins, abordait la question d'un angle davantage sociologique. Pour certaines données, telles que le salaire minimum, il y a un peu de choses écrites pour le Canada, nous obligeant à regarder ce qui a été fait ailleurs, en Corée du Sud et en Allemagne dans les dernières années. Le manque de données pour la période qui précède le milieu des années 1990 nous a empêchés d'étudier d'autres formes de travail atypique, telles que le travail temporaire et le travail à temps partiel.

Recherches futures

Dans les pistes de recherches futures, notons d'abord que pour différents types de professions, on pourrait continuer à procéder à des entrevues semi-dirigées pour sonder les motifs d'autres types de travailleurs indépendants, en les comparant d'une région administrative à l'autre et en ciblant des travailleurs avec un niveau de scolarité varié. L'étude d'autres formes de travailleurs occupant un emploi atypique pourrait être réalisée pour la période du début des années 2000 à aujourd'hui. Les analyses statistiques pourraient être améliorées en tenant compte du poids de chaque province étudié. Le salaire minimum pourrait être étudié comme variable en tenant compte du salaire moyen pour chaque province. Des études plus ciblées sur les effets de la pandémie en 2020-2021 seraient intéressantes à développer.

Références

- Abada, T. (2012). *Choice or Necessity : Do Immigrants and Their Children Choose Self-employment for the Same Reasons?* Statistics Canada.
- Akyeampong, E. B. & Sussman, D. (2003). Régimes de santé des travailleurs indépendants.
- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. (2016). *The Risk of Automation for Jobs in OECD countries : A Comparative Analysis* (rapp. tech.). Les Editions de l'OCDE. Paris.
- 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.
- Babeau, O. (2019). Plaidoyer pour les inégalités [Page consultée le 17 août 2022].
- Barreau du Québec. (2022). Le Barreau [page consultée le 6 septembre 2022].
<https://www.barreau.qc.ca/fr/le-barreau/>
- Beaucage, A. & Najem, E. (2006). Une analyse longitudinale de la pérennité des expériences des travailleuses et des travailleurs autonomes canadiens. *Relations Industrielles / Industrial Relations, vol. 61, no 2*, p. 361-350.
- Bernier, J., Vallée, G. & Jobin, C. (2003). Les besoins de protection sociale de personnes en situation de travail non traditionnelle, Synthèse du rapport final.
- Bérubé, F. & Duhaime-Gagné, D. (2021). Les PME québécoises et le salaire minimum.
- Blondin, S., Lemieux, G. & Fournier, L. (2001). Emploi atypique et précarité chez les jeunes : une main-d'oeuvre à bas prix, compétente et jetable! : avis.
- Boudarbat, B. & Boulet, M. (2010). *Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail* (2010RP-05). Montréal, CIRANO.
- Capelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. *Harvard Business Review*.
- Choko, M. (2014). *L'autonomie collective au service de la protection des travailleurs autonome : comment favoriser leur accès à un travail décent à la lumière des artistes au Québec* (thèse de doct.). McGill University. Montréal.
- Coalition minimum 18 \$. (2022). Avis coalition minimum 18 \$: Hausse du salaire minimum au 1er mai 2022.

- Coiquaud, U. (2009). Le difficile encadrement juridique des travailleurs autonomes en situation précaire : Le cas des chauffeurs locataires de taxi. *Relations Industrielles / Industrial Relations*, 62(1), 18. <https://doi.org/10.7202/029540ar>
- Corak, M. (2013). Income Inequality, Equality of Opportunity, and Intergenerational Mobility. *Journal of Economic Perspectives*.
- Cousineau, J.-M. (2010). *Emploi et Salaire* (2^e éd.). Les Presses de l'Université de Montréal.
- Cousineau, J.-M. (2015). *Redistribuer les revenus : tout est dans la manière*.
- Cousineau, J.-M. & Merizzi, B. (2014). *Inégalités de revenus et ménages à bas revenus au Québec : problématique et politiques publiques*.
- Cueto, B. (2015). Determinants of immigrant self-employment in Spain. *Emerald Insight*, 17.
- D'Amours, M. (2009). Travail précaire et gestion des risques : vers un nouveau modèle social? *Lien social et Politiques*, no. 61, p. 109-121.
- D'Amours, M. (2014). *La qualité d'emploi des travailleurs indépendants qualifiés : traducteurs, journalistes et avocats*. Les Presses de l'Université du Québec.
- D'Amours, M. (2019). Le travail indépendant contemporain : regards croisés à partir des mutations du salariat et de l'indépendance. *Management international*, 23(5), 13. <https://doi.org/10.7202/1066713ar>
- Dupuy, Y. & Larré, F. (1998). Entre salariat et travail indépendant, les formes hybrides de mobilisation du travail [Number : 4]. *Travail et Emploi*, 77(4), 1-14.
- Durand, G. (1977). Le tissu urbain québécois, 1941-1961 : évolution des structures urbaines de l'industrie et des occupations. *Recherches sociographiques*, 18(1).
- Eichhorst, W., Marx, P. & Iza. (2015). *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets : An Occupational Perspective* (W. Eichhorst, Éd.). Edward Elgar Publishing.
- Esping-Anderson, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Preston University Press.
- Feng, H. & Shunji, W. (2011). Immigrants in self-employments [Number : 3]. *Perspectives on Labour and Income*, 23(3), 3.
- Fortin, P. (2010). Salaire minimum, pauvreté et emploi : à la recherche du « compromis idéal ». *Regards sur le travail*, 7(1), 16.
- Gautier, E., Penalver, A. & Savignac, F. (2020). Politique monétaire et inégalités : un état des lieux [Page consultée le 9 août 2022].

- Gold, S. J. (2014). Contextual and Family Determinants of Immigrant Women's Self-Employment. *Journal of Contemporary Ethnography*, 43(2), 228-255.
<https://doi.org/10.1177/0891241613520454>
- Green, D. A., Riddell, W. C. & St-Hilaire, F. (2017). *Income Inequality : The Canadian Story* (T. 5).
- Grigorescu, A., Pirciog, S. & Lincaru, C. (2020). Self-employment and unemployment relationship in Romania - Insights by age, education and gender. *Economic Research*, 33(1), 27.
<https://doi.org/10.1080/1331677X.2019.1689837>
- Héas, F. (2010). Observation sur le concept de dignité appliqué aux relations de travail. (746).
- Hou, F. & Wang, S. (2011). *Les immigrants et le travail indépendant* (rapp. tech.). Statistique Canada. Ottawa.
- Houseman, S. N. & Ōsawa, M. (2003). *Nonstandard work in developed economies : causes and consequences*. W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Innovation, Sciences et Développement économique Canada. (2020). *Principales statistiques relatives aux petites entreprises* (lu186-1F-PDF). Ottawa.
- Institut national de la statistique et des études économiques. (2020). Récupérée 13 janvier 2022, à partir de [https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1551#:~:text=L'indice%20\(ou%20coefficient\),indice%20de%20Gini%20est%20%C3%A9lev%C3%A9.](https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1551#:~:text=L'indice%20(ou%20coefficient),indice%20de%20Gini%20est%20%C3%A9lev%C3%A9.)
- Jackson, A. & Thomas, M. P. (2017). *Work and Labour in Canada, Critical Issues* (3^e éd.). Canadian Scholars.
- Kalleberg, A. L. (2003). Flexible firms and labor market segmentation : Effects of workplace restructuring on jobs and workers [Number : no. 2]. *Work and Occupations*, vol. 30(no. 2), p. 154-175.
- Karpik, L. (1995). *Les avocats. Entre l'État, le public et le marché*. Gallimard.
- Kim, D., Kim, W.-Y. & Han Bai, J. (2021). The Effect of Minimum Wage on Self-employment. *Journal of Economic Literature*, 27.
- Leung, D. (2011). *Dynamics of Male Self-employment in Canada : Comparing the 1990s to the 2000s*. Statistics Canada.
- Lin, Z., Picot, G. & Yates, J. (1999). *Dynamique de la création et de la disparition d'emplois autonomes au Canada* (rapp. tech.). Statistique Canada. Ottawa.

- Lubczyk, M. & Murmann, S. (2020). Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Solo-Selbstständigkeit. *Publikationen des ZEW*, 183.
- Marshall, K. (2000). Travailler à temps partiel par choix. *L'emploi et le revenu en perspective*, 1(2).
- Marx, K. (1867). *Le Capital. Critique de l'économie politique*.
- Maxim, P. S. (1992). Immigrants visible minorities and self-employment. *Demography*, 29(no. 2, mai), p. 181-198.
- Moulton, J. G. & Scott, J. C. (2016). Opportunity or Necessity? Disaggregating Self-Employment and Entry at Older Ages. *Social Forces*, 94(4), 1539-1566.
<https://doi.org/10.1093/sf/sowo26>
- Muehlberger, U. (2007). *Dependent self-employment : workers on the border between employment and self-employment*. Palgrave Macmillan.
- Muehlberger, U. & Sonia, B. (2008). The organizational governance of work relationships between employment and self-employment. *Socio-Economic Review*, 6, 449-472.
- Noiseux, Y. (2012). Le travail atypique au Québec : Les jeunes au cœur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 7(1), 28-54.
- Noiseux, Y. (2014). *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*. Presses de l'Université du Québec.
- Noiseux, Y. & Bellemare, G. (2013). Syndicalisme et travail atypique : l'évolution des prises de position des grandes centrales québécoises. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 8(2), 84-100. <https://doi.org/10.7202/1027058ar>
- OCDE. (1997). La définition du travail à temps partiel à des fins de comparaison internationale. *Labour Market and Social Policy Occasional Papers*, (22).
- OCDE. (2016). *Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique* (rapp. tech.). Les Editions de l'OCDE. Paris.
- OIT. (s. d.). Qu'est-ce que l'emploi temporaire? [Page consultée le 16 août 2022].
- Paquin, S. & Lévesque, P.-L. (2015). *Social-Démocratie 2.0*. Les Presses de L'Université de Montréal.
- Paugam, S. (2010). *Les 100 mots de la sociologie*. Les Presses Universitaires de France.
- Schumpeter, J. (1942). *Capitalism, Socialism and Democracy*. Harper & Brothers.

- Simoès, N., Crespo, N. & Moreira, S. B. (2016). Individual determinants of self-employment of self-employment entry : What do we really know? [Number : 4]. *Journal of Economic Surveys*, 30(4), 783-806. <https://doi.org/10.1111/joes.12111>
- Statistique Canada. (s. d.-a). Tableau 14-10-0023-01 Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles, 1981 à 2020. <https://doi.org/10.25318/1410002301-fra>
- Statistique Canada. (s. d.-b). Tableau 14-10-0027-01 Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles. <https://doi.org/10.25318/1410002701-fra>
- Statistique Canada. (s. d.-c). Tableau 14-10-0070-01 Couverture syndicale selon l'industrie, données annuelles, 1997 à 2020. <https://doi.org/10.25318/1410007001-fra>
- Statistique Canada. (s. d.-d). Tableau 14-10-0118-01 Caractéristiques de la population active selon le diplôme scolaire, données annuelles, 1990 à 2020. <https://doi.org/10.25318/1410011801-fra>
- Statistique Canada. (s. d.-e). Tableau 14-10-0187-01 Archivé - Effectifs syndiqués, employés et taux de syndicalisation, selon le sexe et la province, 1981 à 1995. <https://doi.org/10.25318/1410018701-fra>
- Statistique Canada. (s. d.-f). Tableau 14-10-0327-01 Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles, 1981 à 2020. <https://doi.org/10.25318/1410032701-fra>
- Statistique Canada. (s. d.-g). Tableau 17-10-0005-01 Estimation de la population au 1er juillet, par âge et sexe, données annuelles, entre 1981 et 2020. <https://doi.org/10.25318/1710000501-fra>
- Statistique Canada. (s. d.-h). Tableau 17-10-0014-01 Estimation des composantes de la migration internationale, par âge et sexe, en données annuelles, entre 1981 et 2020. <https://doi.org/10.25318/1710001401-fra>
- Statistique Canada. (s. d.-i). Tableau 18-10-0005-01 Indice des prix à la consommation, moyenne annuelle, non désaisonnalisé. <https://doi.org/10.25318/1810000501-fra>
- Statistique Canada. (s. d.-j). Tableau 27-10-0273-01 Dépenses intérieures brutes en recherche et développement, selon le type de science et selon le secteur de financement et le secteur d'exécution. <https://doi.org/10.25318/2710027301-fra>

- Statistique Canada. (s. d.-k). Tableau 36-10-0222-01 Produit intérieur brut, en termes de dépenses, provinciaux et territoriaux, annuel. <https://doi.org/10.25318/3610022201-fra>
- Statistique Canada. (s. d.-l). Taux horaires minimums au CANADA pour les travailleurs adultes.
- Statistique Canada. (2011). Tableau 11-10-0177-01 Revenu des individus, où chaque individu est représenté par le revenu de son ménage ajusté, selon les quintiles de revenu après impôt ajusté - ARCHIVÉ. <https://doi.org/10.25318/1110017701-fra>
- Statistique Canada. (2022a). Classification du type de travailleur – Genre d’emploi.
- Statistique Canada. (2022b). Les prestations reçues durant la pandémie amortissent les pertes des travailleurs à faible revenu et rétrécissent l’inégalité du revenu – le revenu après impôt grimpe dans tout le Canada sauf en Alberta et à Terre-Neuve-et-Labrador.
- Statistique Canada. (2022c). Tableau 11-10-0134-01 Coefficients de Gini du revenu ajusté du marché, total et après impôt. <https://doi.org/10.25318/1110013401-fra>
- Stiglitz, J. E. (2012). *Le prix de l’inégalité*. Les liens qui libèrent.
- Taniguchi, H. (2002). Determinants of Women’s Entry into Self-Employment. *Social Science Quarterly*, 83(3), 20.
- Tremblay, D.-G. (2008). *L’éclatement de l’emploi*. Université du Québec à Montréal.
- Tremblay, D.-G. & Genin, E. (2010). IT self-employed workers between constraint and flexibility. *New Technology, Work and Employment*, vol. 25(no. 1), p. 34-46.
- Vosko, L. F. (2006). *Precarious employment : understanding labour market insecurity in Canada*. McGill-Queen’s University Press.
- Vosko, L. F., Zukewich, N. & Cranford, C. (2003). Le travail précaire : une nouvelle typologie de l’emploi.
- Woronkovicz, J. & Noonan, D. S. (2019). Who Goes Freelance? The Determinants of Self-Employment for Artists. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 43(4), 22.
- Yerochewski, C. (2014). *Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité : travailleuses et travailleurs pauvres au Québec et dans le monde*. Les Presses de l’Université du Québec.