

Université de Montréal

Travailler dans l'ombre :

*Lumière sur le travail précaire des artisan·e·s du cinéma et de la télévision au Québec*

*Par*

Jeanne Paré

Département de sociologie

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures  
en vue de l'obtention du grade de Maître ès sciences (M. Sc.) en sociologie

Février 2022

© Jeanne Paré, 2022



Université de Montréal

Département de sociologie, Faculté des arts et des sciences

---

*Ce mémoire intitulé*

**Travailler dans l'ombre :**

*Lumière sur le travail précaire des artisan·e·s du cinéma et de la télévision au Québec*

*Présenté par*

**Jeanne Paré**

*A été évalué par un jury composé des personnes suivantes*

**Yanick Noiseux**

Directeur de recherche

**Guillaume Sirois**

Membre du jury

**Martine D'Amours**

Membre du jury



## Résumé

Ce mémoire s'intéresse à l'expérience du travail à la pige chez les technicien·ne·s en cinéma et télévision au Québec. Dans un contexte de transformations de l'industrie audiovisuelle, de discours sur la dégradation des conditions de travail dans ce secteur et de mutation générale des rapports de travail, nous tentons de saisir la façon dont ces travailleur·se·s particulièrement atypiques et invisibles vivent leur métier et leur statut. Plus précisément, nous documentons l'expérience concrète et quotidienne de la précarité d'emploi qui est souvent associée à ce milieu et proposons un ancrage empirique à ce concept.

Pour ce faire, nous avons réalisé dix entretiens semi-dirigés avec des technicien·ne·s de différents corps de métier. À partir de l'idéaltype d'intégration professionnelle et du concept de rapport au travail et à l'emploi développés par Paugam (2000), nous analysons ce corpus et observons deux types d'intégration propices à l'émergence de formes diverses de précarité : l'intégration « incertaine » et « laborieuse », qui témoignent de rapports ambivalents à plusieurs aspects du travail et de l'emploi. Ces constats informent sur le contenu possible de la précarité qui est généralement associée à l'emploi atypique. Dans une deuxième portion d'analyse, nous révélons une série de stratégies individuelles de gestion de la précarité, mettant en relief l'importance des réseaux de relations et la diversification des activités dans le contrôle de l'instabilité d'emploi. On note à cet égard une tendance à la responsabilisation individuelle face aux risques du travail précaire, qui ne sont que partiellement absorbés par la protection sociale étatique et syndicale.

Au terme de ces analyses, nous proposons des pistes de réflexion sur les liens qui unissent la hausse du travail atypique et le travail précaire en audiovisuel. Les transformations du rôle de l'État et la construction d'une nouvelle rationalité néolibérale sont mobilisées pour éclairer notre exploration de l'expérience individuelle et de l'organisation du travail en cinéma et télévision.

**Mots-clés** : industrie audiovisuelle, intégration professionnelle, précarité, rapport au travail, rapport à l'emploi, Serge Paugam, transformations du travail, rôle de l'État, conditions d'emploi et de travail



## Abstract

This thesis examines the experience of freelance work among film and television technicians in Quebec. In a context of transformation of audiovisual industry, of speeches on the deterioration of its working conditions and a constantly changing world of work, we propose an analysis of the reality of these particularly atypical and invisible workers. More specifically, we focus on their concrete and daily experience of job precarity which is often associated with this industry, proposing an empirical base to this concept.

To this end, we interviewed ten audiovisual workers from diverse technical departments. Firstly, based on the concepts of professional integration « ideal type » and « relationship to work and employment » developed by Paugam (2000), we analyze this corpus and observe two types of professional integration: the « uncertain » and the « laborious », which inform on the different forms of precarity and shows the ambivalence toward it. Secondly, we present various individual strategies developed by these workers to deal with precarity, pointing out the importance of networks and diversification of economic activities in the job instability control. In that regard, we note a trend toward individual accountability and responsibility for the risks of precarious employment, which are partly absorbed by state and union protection.

To conclude, we share a few thoughts on the links between flexible and atypical work and precarity in the audiovisual industry. We explore the transformation of the state's role and the rise of a neoliberal rationality in light of the individual experience and work organization in film and television industry.

**Keywords** : audiovisual industry, professional integration, precarity, relationship to work, relationship to employment, Serge Paugam, work transformations, state's role, labor and work conditions



# Table des matières

Résumé .....	v
Abstract .....	vii
Table des matières .....	ix
Liste des tableaux .....	xiii
Liste des sigles et abréviations .....	xvii
Remerciements .....	xxi
Introduction .....	1
Chapitre 1 – Le travail de technicien·ne en télévision et cinéma : portrait et mise en contexte .....	7
1.1 Portrait général .....	7
1.1.1 Qui sont les technicien·ne·s en audiovisuel? .....	7
1.1.2 Artisan·e·s ou artistes? Précision linguistique .....	9
1.2 Organisation syndicale et encadrement légal des artisan·e·s de l’audiovisuel.....	10
1.2.1 L’Association québécoise des techniciens et techniciennes de l’image et du son, Aiest section locale 514 .....	11
1.2.2 Régime juridique encadrant les artistes et artisan·e·s au Québec .....	12
1.3 Transformations récentes de l’industrie audiovisuelle québécoise et impacts sur la forme des emplois et les conditions de travail de ses artisan·e·s.....	15
1.3.1 Le financement incertain de la production télévisuelle et cinématographique québécoise .....	16
1.3.1.1 Chaîne de valeur et structure du financement en audiovisuel.....	16
1.3.1.2 Impact du financement sur les conditions de travail et d’emploi.....	18
1.3.2 La privatisation de la production interne des sociétés d’État.....	20

1.3.2.1 Impact de la privatisation sur les conditions de travail et d'emploi.....	22
1.3.3 Essor du numérique, mondialisation et financiarisation de l'industrie audiovisuelle ..	23
1.3.4 Une industrie en transformation, un cadre juridique en stagnation.....	25
1.3.4.1 La fragmentation de la production.....	25
1.3.4.2 La sous-traitance ou le recours aux « maisons de service ».....	26
1.3.4.3 Le financement public des productions non liées par des ententes collectives .....	27
1.3.4.4 Les conditions minimales d'engagement.....	28
1.4 Le travail à la pige en audiovisuel dans le contexte des mutations contemporaines du travail .....	29
Chapitre 2 – Orientations théoriques et objectifs.....	33
2.1 La littérature sociologique sur le travail précaire en audiovisuel.....	33
2.1.1 Les travaux sur les « intermittents du spectacle ».....	33
2.1.2 Les travaux sur les artisan·e·s de l'audiovisuel au Québec .....	38
2.1.2.1 Des facteurs de précarité socioéconomique .....	38
2.1.2.2 Des risques économiques et sociaux du travail dans les arts .....	40
2.1.3 Les angles morts de la recherche .....	42
2.2 La précarité comme outil conceptuel pertinent... et perfectible.....	44
2.2.1 Des définitions de la précarité en sociologie du travail .....	46
2.2.2 Précarité, rapport au travail et rapport à l'emploi .....	48
2.3 Objectifs et questions de recherche .....	53
Chapitre 3 – Démarche de recherche.....	57
3.1 Choix de l'objet et posture de chercheur.....	57
3.2 Posture épistémologique.....	59
3.3 Accès au terrain et choix des participant·e·s .....	61

3.4 Collecte de données .....	63
3.5 Méthode d'analyse.....	66
3.6 Éthique de la recherche.....	68
3.7 Limites.....	70
Chapitre 4 – Les possibles de l'intégration professionnelle et de la précarité en audiovisuel .....	73
4.1 Un rapport ambivalent au travail .....	74
4.1.1 La dimension « faire », entre contraintes et épanouissement.....	74
4.1.2 La dimension « être », au cœur de la satisfaction au travail .....	85
4.1.3 En arrière-plan du rapport au travail : la dimension « avoir » .....	86
4.1.4 Conclusions sur l'analyse du rapport au travail.....	88
4.2 Un rapport ambivalent à l'emploi.....	89
4.2.1 Les désavantages du travail contractuel.....	90
4.2.2 Les avantages du travail contractuel .....	95
4.2.3 Conclusions sur l'analyse du rapport à l'emploi.....	97
4.3 Conclusion sur l'idéaltype de l'intégration professionnelle et ses potentialités de précarisation .....	98
Chapitre 5 – Les stratégies du travail contractuel.....	103
5.1 Réseaux de relations .....	104
5.1.1 Réseaux et partage d'informations .....	106
5.1.2 Réputation.....	108
5.1.3 Concurrence... et solidarité .....	110
5.2 Diversification des activités.....	112
5.2.1 Cumul d'emplois et revenus parallèles .....	112
5.3 Conclusions .....	115

Conclusion.....	117
Références bibliographiques.....	125
Annexes.....	135
I. Lexique des métiers des participant·e·s.....	135
II. Guide d'entretien.....	137

## Liste des tableaux

Tableau 1. – L'idéaltype d'intégration professionnelle et ses déviations .....	52
Tableau 2. – Portrait des participant·e·s .....	63







## Liste des sigles et abréviations

AQTIS : Association québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son

AIEST : Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma

ADISQ : Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo

AQPM : Association québécoise de la production médiatique

LSA : Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma

FTQ : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec



*Aux travailleur·se·s de l'ombre*



## Remerciements

Je remercie chaleureusement les dix artisans et artisanes qui ont accepté de participer à cette recherche. Mon projet n'aurait été possible sans vos précieux témoignages, votre générosité et votre confiance.

Merci à mon directeur de recherche, Yanick, pour ton support et tes conseils toujours judicieux. Ton expertise et ton aide y sont pour beaucoup dans la réalisation de mon mémoire.

Merci à mes parents et mes grands-parents, les meilleurs, pour votre soutien indéfectible, vos encouragements continus et votre amour. Vous m'avez offert les meilleures conditions pour grandir et apprendre. Je vous dois tout.

Merci à mon frère, Philippe, pour ton accompagnement dans les méandres de la technologie, ta patience et ta bienveillance.

Merci à mes ami·e·s en or pour votre présence, votre solidarité et votre appui émotionnel, tout particulièrement à toi Christophe, mon *special friend*.



# Introduction

Depuis une quarantaine d'années, les manières de produire, de financer, de diffuser et de visionner le cinéma et la télévision se sont grandement transformées. Apparition de la caméra numérique, hausse du volume de production, mondialisation des contenus et essor de la concurrence internationale, multiplication des plateformes de visionnement en ligne, débats sur la fiscalité des Netflix de ce monde... En fait, l'industrie audiovisuelle s'est retrouvée au carrefour des changements sociaux, politiques et économiques de son temps. Si l'on dit souvent que « le cinéma est le reflet de la société » (Michaud, 1961), c'est effectivement parce que son contenu expose et traduit les réalités et les histoires humaines. Mais c'est aussi parce que sa forme, en tant que produit du *travail*, témoigne des transformations du capitalisme contemporain.

Considérer le cinéma comme une « industrie » faisant partie de l'économie globalisée et financiarisée n'est peut-être pas souhaitable pour certain·e·s, pour qui ce vocabulaire capitaliste dénature et pervertit l'art qu'il est fondamentalement. Mais force est d'admettre que l'on ne peut plus, malgré un certain idéal que l'on souhaiterait entretenir, détacher l'art cinématographique de la société et des dynamiques politico-économiques qui s'y jouent. Poirier a d'ailleurs bien montré en quoi « l'industrie » cinématographique et télévisuelle québécoise était encastrée dans des enjeux économiques et politiques qui la dépassent largement, soulignant par ailleurs une certaine « ligne de tension » entre ses dimensions culturelles et économiques (Poirier, 2012 : 121). D'autres observateur·trice·s comme Ménard (2004) ont aussi relevé la « dichotomie art/industrie » propre au milieu audiovisuel, que l'on considère à la fois comme une opportunité d'expression artistique, à la fois comme un « secteur » économique à part entière. Cette dichotomie, si elle peut être discutée, nous pousse tout de même à admettre que la production filmique et télévisuelle est ancrée dans les enjeux de son temps, dont celui des transformations du travail – la production audiovisuelle étant après tout, comme les autres formes d'art, le produit d'un « travail collectif » (Becker, 1982).

Ce travail collectif, s'il est essentiel à la production audiovisuelle, demeure toutefois relativement imperceptible dans l'espace public. Dans les médias, on s'intéressera d'abord et avant tout au travail des principaux artistes d'une production : les comédien·ne·s et les réalisateur·trice·s, pour faire court. Mais l'existence même du septième art et des autres formes d'art audiovisuelles dépend d'une multitude de travailleurs et de travailleuses qui ne suscitent pas autant de fascination et que

l'on regroupe souvent sous les vocables « d'artisan·e·s » ou de « technicien·ne·s ». Ces personnes, dont l'existence est parfois évoquée au détour d'un « making of » ou dans le fil d'un générique trop rapide et souvent ignoré<sup>1</sup>, portent – littéralement – sur leurs épaules la conception des productions audiovisuelles.

Et pourtant, même dans les disciplines scientifiques qui s'intéressent à l'art, comme la sociologie, ces travailleur·se·s passent relativement sous le radar, souvent au bénéfice des artistes ou bien du contenu même de l'art cinématographique, considéré – à juste titre – comme un révélateur symbolique du social (Flocco et Vallée, 2012). Pour Mille, la survalorisation de « l'artiste créateur » (Bourdieu, 1992) tend à « laisser dans l'ombre » la « chaîne de coopération à l'origine des biens culturels » (2018 : 56). Or, si certain·e·s sociologues se sont intéressé·e·s à cette chaîne et au travail *derrière* la caméra, comme c'est particulièrement le cas en France (Menger, 2011 ; Langeard, 2012 ; Sinigaglia, 2012), les technicien·ne·s de l'audiovisuel demeurent peu étudié·e·s au Québec. Effet de la hiérarchisation des métiers, du vedettariat ou de l'ambiguïté du statut d'artisan·e·s, cette relative invisibilité – réelle comme figurée – a constitué le point de départ de la réflexion entourant ce mémoire.

L'invisibilité de ces travailleur·se·s, mais aussi celle de leurs conditions de travail qui semblent, d'année en année, se détériorer au profit d'une certaine « rationalisation » et d'un nombre croissant de contraintes au travail (Bernard et Lauzon, 1995 ; Mille, 2018). Loin du côté *glamour* du travail en cinéma et en télévision, certain·e·s dénoncent l'intensification et la précarisation du travail amenées entre autres par la gestion flexible de la main-d'œuvre (Ellyson et Forest Rivière, 2015). Dans les dernières années, de nombreuses sorties médiatiques ont été faites par des comédien·ne·s, des technicien·ne·s, des représentant·e·s syndicaux·les et des producteur·trice·s pour dénoncer les conditions de travail délétères et le financement insuffisant de la production audiovisuelle (Duceppe, 2012 ; Presse canadienne, 2015 ; Chandonnet, 2019 ; Jolin-Dahel, 2019)<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Il suffit d'observer l'élan collectif qui s'empare d'une salle de cinéma lorsque le générique de fin apparaît à l'écran : plusieurs personnes, si ce n'est la majorité, quittent expressément la salle, jugeant la représentation terminée et le générique, facultatif. À un autre niveau, les plateformes de visionnement en ligne permettent désormais d'éviter le générique pour accéder plus rapidement au prochain épisode – lorsque celui-ci n'est pas tout bonnement évacué automatiquement par la plateforme.

<sup>2</sup> À titre d'exemples, Alexis Duceppe, perchiste, dénonçait en 2012 les conditions de travail sur les plateaux de l'entreprise Aetios, alors reconnue pour imposer une surcharge de travail à ses artistes et technicien·ne·s. En 2015, Sophie Prigent, présidente de l'Union des artistes (UDA), faisait un constat similaire et soulignait les problèmes de financement structurels de l'industrie audiovisuelle, dont les travailleur·se·s payaient finalement le prix. La même année, Oscar Lopez, technicien, décriait sur les ondes de Radio-Canada la cadence de travail intenable sur certains

L'accélération de la cadence de travail, plus particulièrement, a été pointée du doigt par plusieurs intervenant·e·s du milieu. En parallèle de cette dégradation des conditions de travail sur les plateaux de tournage, on souligne aussi le caractère précaire du statut d'emploi des travailleur·se·s, qui sont pour la plupart des pigistes passant régulièrement d'un contrat de travail à un autre. L'imprévisibilité de l'offre de travail et la fluctuation des activités de leur industrie, notamment, les mettent particulièrement à risque. Or, les mesures de protection mises en place suite aux luttes syndicales n'arrivent pas à atténuer suffisamment les aléas du travail à contrat, notamment parce que la principale loi qui les protège n'a pas évolué depuis son adoption il y a plus de trente ans<sup>3</sup>.

Dans ce contexte, on peut dire que le travail de technicien·ne en cinéma et télévision s'inscrit dans les transformations – et la précarisation – globales du travail à l'ère du capitalisme avancé. Il incarne en effet un énième avatar de la dissolution progressive du travail « typique » qui a émergé au sortir de la Seconde Guerre mondiale et qui a constitué la norme durant une quarantaine d'années, période où un contrat social entre les entreprises, l'État et les travailleur·se·s assurait à ces dernier·ère·s une certaine permanence d'emploi et une relative protection sociale.

Ce « compromis fordiste », qui offrait aux salarié·e·s une contrepartie sociale en échange de leur travail, s'est peu à peu érodé à partir des années 1980, époque de profonds bouleversements politiques, économiques et sociaux. L'emploi, auparavant socle du statut et de droits sociaux et souvent régulier à durée indéterminée, s'est progressivement fragmenté pour répondre aux nouvelles exigences de l'économie désormais « flexible » : travail indépendant, à temps partiel, temporaire, invisible (Noiseux, 2012)... L'État, de son côté, a éludé son rôle providentiel pour prendre le virage néolibéral : libéralisation, privatisations, compressions dans les politiques sociales, mise en compétition des travailleur·se·s et nouvelles régulations pro-activation de la main-d'oeuvre deviennent les mots d'ordre pour assurer un marché du travail libre et concurrentiel (Boucher et Noiseux, 2018). Pour les travailleur·se·s, ce virage s'est concrétisé par une injonction à la flexibilité, à la créativité, à l'autonomie et à la souplesse, ainsi que par une responsabilisation grandissante vis-à-vis des risques de l'emploi atypique et une réduction des politiques sociales censées les en protéger (*Ibid.*).

---

plateaux. Plus récemment, en 2019, le président du syndicat des technicien·ne·s en audiovisuel tenait des propos similaires lors d'un conflit de travail avec la partie patronale. D'autres prises de parole similaires pourraient également être citées.

<sup>3</sup> Il s'agit de la *Loi sur le statut de l'artiste*, sur laquelle nous reviendrons au cours du mémoire.

Les technicien·ne·s en audiovisuel ne semblent pas avoir été épargné·e·s par ces transformations du travail. À titre d'exemple, les États québécois et canadien ont, dès les années 1990, commencé à privatiser la production audiovisuelle de Télé-Québec et de Radio-Canada, qui se faisait auparavant dans leurs propres studios avec des employé·e·s pour la plupart permanent·e·s. Ces transferts vers des entreprises de production privées, censés assurer la rentabilité de ces sociétés d'État et « rationaliser » leurs activités ont eu pour conséquence le licenciement massif de ces travailleur·se·s et, conséquemment, leur transfert vers l'emploi flexible, désormais à titre de pigistes dans un univers de travail à contrat courts et multiples (Bernard et Lauzon, 1995). En somme, l'organisation du travail en audiovisuel est plus que jamais – et presque intégralement – bâtie sur cette forme d'emploi flexible, qui permet d'assembler et de désassembler des équipes de travail temporaires pour la durée définie des tournages et d'épargner sur les coûts fixes de production. Le recours au travail temporaire est ainsi une solution fonctionnelle à un « problème » organisationnel posé par la structure de l'industrie audiovisuelle, qui est axée d'abord et avant tout sur la rentabilité, et ce malgré son caractère culturel particulier (Menger, 2011).

C'est essentiellement sur ces bases que les réflexions initiales de ce mémoire se sont érigées. Notre sensibilité et notre curiosité pour les enjeux vécus par les artisan·e·s de l'audiovisuel se sont aussi construites au fil de notre histoire de vie personnelle, comme nous l'expliquerons plus tard dans le mémoire. Disons simplement, pour l'instant, que le contact quotidien et intime avec les dessous du cinéma et de la télévision a fait naître des questions d'ordre sociologique au moment où nous avons fait la rencontre de cette discipline à l'université. L'univers de l'audiovisuel, jusque-là perçu de manière profane et anecdotique, a trouvé un sens nouveau au contact des théories sociologiques du travail et des arts.

Dans le prolongement de ces réflexions initiales, notre projet repose plus précisément sur une volonté de marier les savoirs expérientiels avec les savoirs sociologiques ; nous avons donc, dès le départ, formulé nos questions autour de cette notion « d'expérience ». Plus précisément, nous nous sommes intéressée à la manière dont le travail de technicien·ne en audiovisuel, qui est particulièrement atypique, était vécu et interprété par les principaux·les concerné·e·s. Comment ces personnes, souvent qualifiées de « précaires », vivent-elles avec le statut de pigistes et composent-elles avec les conditions de travail pour le moins particulières de ce milieu? Est-il

possible de dépasser le qualificatif de « précaires » et d'aller voir ce qui se trouve derrière, en interrogeant directement les individus ainsi caractérisés?

C'est le mandat que nous nous sommes donné en entreprenant ce projet de recherche : saisir l'expérience du travail à la pige chez les artisan·e·s de l'audiovisuel, et parallèlement, explorer les formes de précarité possibles associées à ce statut, en partant du principe que « la précarité » doit être examinée de plus près, dans ses réalités concrètes et ses nuances. Pour ce faire, nous avons réalisé dix entretiens avec des technicien·ne·s en audiovisuel aux métiers différents, qui nous ont permis de saisir les complexités de l'expérience du travail contractuel dans ce milieu. Pour analyser ce riche corpus d'entretiens, nous avons mobilisé la théorie sociologique du travail développée par Serge Paugam (2000), qui repose sur les concepts de précarité et d'intégration professionnelle. À partir de l'analyse concomitante du rapport au travail et à l'emploi qu'il propose, nous avons identifié des formes d'intégration professionnelle dérivées de l'idéaltype de « l'intégration assurée » qui confirment l'existence de la précarité dans ce milieu mais qui exige en même temps une approche nuancée de ce phénomène. Nous enrichissons ensuite l'analyse en identifiant différentes stratégies individuelles qui accompagnent indubitablement le travail contractuel et qui, finalement, permettent d'assurer un certain niveau d'intégration dans un milieu où il est difficile d'entrer et de réussir.

Pour présenter et organiser ces réflexions, nous dressons d'abord, dans le premier chapitre, le portrait général des artisan·e·s de l'audiovisuel au Québec et proposons un tour d'horizon de leur industrie. Cela permet de situer ces travailleur·se·s dans le contexte plus large de ce secteur d'emploi et de saisir les modalités de déploiement de leurs métiers. Dans le deuxième chapitre, nous faisons un survol de la littérature scientifique sur cet ensemble de travailleur·se·s, nous en identifions les lacunes et nous définissons plus en détail l'objectif et les questions qui guident ce mémoire. Le troisième chapitre est dédié quant à lui à expliciter notre démarche de recherche : ses étapes, sa méthode et ses limites. Le quatrième et le cinquième chapitre sont consacrés à l'analyse de nos résultats à la lumière des concepts théoriques retenus. Nous concluons sur un retour de la problématique de départ, sur un récapitulatif de nos analyses et sur des pistes possibles pour poursuivre la réflexion.



# **Chapitre 1 – Le travail de technicien·ne en télévision et cinéma : portrait et mise en contexte**

## **1.1 Portrait général**

### **1.1.1 Qui sont les technicien·ne·s en audiovisuel?**

Cette recherche s'intéresse à l'expérience du travail contractuel et de la précarité chez un groupe professionnel peu connu du grand public car relativement invisible. L'attention médiatique comme scientifique est en effet souvent portée vers les professions plus artistiques du milieu de la télévision et du cinéma, qui sont du côté visible de la caméra et qui profitent d'un certain vedettariat (Flocco et Vallée, 2012). Pourtant, les contenus télévisuels, web ou cinématographiques que nous visionnons dépendent étroitement d'un grand nombre de technicien·ne·s spécialisé·e·s qui rendent possible ces projets. Les techniciens et les techniciennes en télévision et cinéma sont l'ensemble des artisan·e·s qui travaillent à la conception, à la planification et à la mise en place des productions audiovisuelles. Ce groupe de travailleur·se·s est large et regroupe plus de 200 corps de métiers différents. Ils et elles occupent des postes très diversifiés au sein de plusieurs départements et sont par exemple responsables de la caméra, de l'éclairage, du son, des décors, des costumes, du maquillage, de la coiffure, des effets spéciaux, de la logistique, du montage, des transports et de la régie, entre autres. Selon les dernières données de l'Institut de la statistique du Québec, le personnel technique en audiovisuel au Québec s'élevait à 8315 personnes en 2016, sur un total d'environ 24 000 travailleur·se·s en audiovisuel, tous métiers confondus (ISQ, 2020). On dénombre quelque 7000 technicien·ne·s syndiqué·e·s membres de l'Association québécoise des techniciens et des techniciennes de l'image et du son, AIEST section locale 514.

Si certain·e·s technicien·ne·s en audiovisuel sont embauché·e·s de manière permanente avec des contrats à durée indéterminée, comme c'est le cas chez certaines chaînes de télévision qui produisent elles-mêmes du contenu (pensons par exemple aux émissions d'information de Radio-Canada), la très vaste majorité d'entre eux et elles sont pigistes, c'est-à-dire qu'ils et elles font partie d'un bottin de travailleur·se·s embauché·e·s sur appel pour des contrats à durée déterminée. En effet, comme nous le montrerons dans ce chapitre, l'externalisation graduelle de la production audiovisuelle par les chaînes télévisées a fait en sorte que seulement un nombre très marginal de

personnes sont aujourd'hui embauchées de manière stable par un même employeur. La plupart des technicien·ne·s travaillent donc comme contractuel·le·s, c'est-à-dire qu'ils et elles sont embauché·e·s par de multiples employeurs pour des projets dont la longueur varie, allant de quelques jours à quelques semaines. Mais cette forme d'embauche n'en fait pas pour autant des travailleur·se·s indépendant·e·s, du moins pas dans tous les cas. En fait, depuis 2012, la plupart des embauches se font à titre de salarié·e·s, à la suite d'un combat syndical mené durant plusieurs années pour l'obtention de ce statut. Il arrive cependant que les technicien·ne·s soient engagé·e·s comme travailleur·se·s indépendant·e·s dans certaines situations, ce qui fait en sorte qu'ils et elles peuvent alterner entre deux statuts d'emploi, ajoutant au caractère déjà atypique de leur situation et complexifiant leur accès à la protection sociale.

Selon la typologie des formes d'emploi de Krahn, les technicien·ne·s en audiovisuel sont des travailleur·se·s atypiques. On entend par travail atypique les situations d'emploi qui dérogent de « l'emploi rémunéré permanent à temps plein » (Krahn, 1995). Plus spécifiquement, le travail atypique englobe l'emploi à temps partiel, l'emploi temporaire, le travail indépendant ainsi que le cumul d'emplois (*Ibid.*). Noiseux complète cette définition en y ajoutant les formes de travail invisible comme le travail au noir ou le travail clandestin, entre autres (Noiseux, 2008).

Les technicien·ne·s en audiovisuel correspondent à la définition du travail atypique essentiellement de trois manières. Premièrement, en étant travailleur·se·s temporaires : ils et elles occupent des emplois dont la date de fin est prédéterminée, le tout dans le cadre de contrats de travail (Statistique Canada, 2015). Krahn parle également de travail contractuel pour désigner cette situation d'emploi (Krahn, 1995). Deuxièmement, considérant qu'une part non négligeable d'entre eux et elles occupent plus d'un emploi à la fois pour gagner suffisamment de revenus<sup>4</sup>, ils et elles peuvent aussi correspondre à la définition du cumul d'emplois (Statistique Canada, 2015). Troisièmement, ils et elles peuvent travailler à temps plein comme à temps partiel, selon les opportunités d'emploi variables et qui se présentent périodiquement. Une conceptrice de décors, par exemple, peut être amenée à travailler à temps plein pour un projet d'une durée de deux mois, puis travailler à temps partiel le reste de l'année. Dans un autre cas de figure, un accessoiriste peut être embauché à temps plein pour différents contrats consécutifs, et n'être à temps partiel que quelques semaines dans l'année. Comme le souligne Krahn, les formes de travail atypiques ne sont pas mutuellement

---

<sup>4</sup> Nous détaillerons la question du cumul d'emploi ultérieurement.

exclusives (Krahn, 1995), et les technicien·ne·s en audiovisuel en sont la preuve, considérant les chevauchements possibles de leurs statuts.

En plus de leur statut d'emploi atypique, les technicien·ne·s en audiovisuel sont amené·e·s à travailler dans des conditions tout à fait hétérogènes. La grande variabilité des lieux et des moments de tournage fait en sorte qu'ils et elles peuvent travailler pratiquement n'importe où : en pleine rue, en pleine nature, en studio, dans des bâtiments loués, dans différentes villes ou pays... Le travail se fait autant de jour que de nuit, sous la chaleur comme au grand froid, sous la pluie ou la neige ; techniquement, toutes les conditions sont possibles. En plus des lieux et des moments de tournage, les équipes aussi changent, de même que les tâches et les défis propres à chaque projet. Autrement dit, les technicien·ne·s en audiovisuel, en plus de changer constamment d'employeur, travaillent dans des conditions tout aussi changeantes.

### **1.1.2 Artisan·e·s ou artistes? Précision linguistique**

Jusqu'à présent, nous avons utilisé dans ce mémoire les termes « technicien·ne », « artisan·e » et « artiste », plusieurs dénominations qu'il peut être facile de confondre. Si certain·e·s auteur·e·s utilisent le terme « artiste » pour désigner sans distinction toute personne travaillant en audiovisuel, il nous apparaît important d'employer le langage le plus précis possible pour désigner une catégorie particulière de travailleur·se·s et pour respecter la manière dont ces personnes elles-mêmes s'identifient.

Dans les lois québécoise et canadienne, comme nous le verrons, les technicien·ne·s en audiovisuel sont considéré·e·s comme des artistes. Or, il est plutôt d'usage, dans le milieu, de les considérer comme des « artisan·e·s ». Ce terme, utilisé tant par le syndicat, par ses membres que par différent·e·s intervenant·e·s du milieu culturel, reflète davantage la spécificité des métiers techniques en cinéma et en télévision. Il permet de rendre compte de leur caractère hybride ; en effet, ceux-ci touchent autant à la dimension technique qu'artistique des productions audiovisuelles. Cette hybridité a d'ailleurs été identifiée par certain·e·s participant·e·s à notre recherche, qui se considéraient bel et bien comme des technicien·ne·s, mais qui relevaient en même temps la dimension « artistique » de leur travail, en se référant à l'autonomie créative dont ils et elles peuvent disposer et qui leur permet d'apporter une touche personnelle au produit final. Flocco et Vallée, dans une ethnographie sur les machinistes en audiovisuel, notent également que les professions techniques font un « grand écart permanent » entre des tâches proprement techniques

(manutention, installation, déplacement de matériel) et des tâches plus esthétiques, qui sont souvent effectuées « au feeling » avec davantage de finesse et de sensibilité artistique (Flocco et Vallée, 2012).

Dans ses travaux sur les frontières de l'art, le sociologue Howard Becker apporte un éclairage sur l'ambiguïté qui caractérise ce type de métiers techniques. Il développe la nuance entre les « artistes » et les « artisan·e·s », et celle-ci s'applique assez bien au cas précis des technicien·ne·s en audiovisuel. Le terme « artisan·e » permet de trouver un compromis entre art « pur » et technique « pure », car il introduit des critères plus proches de l'hybridité. Pour Becker, les artisan·e·s se distinguent des artistes en ce que leur travail est destiné à la production d'objets ou à la réalisation de tâches *utiles*, qui seront mises au service d'un projet plus large dont ils et elles ne sont pas les auteur·e·s (Becker, 1982). Ainsi, si les artistes se dédient à « l'activité cardinale » du projet grâce à leur autonomie créative, les artisan·e·s s'emploient plutôt aux diverses « activités de renfort » pour soutenir la démarche propre des artistes (Becker, 1982). Dans le cas de l'audiovisuel, nous pourrions considérer que les métiers techniques sont accomplis par des artisan·e·s dont le travail peut parfois solliciter la créativité, mais qui revêt toujours une utilité, soit celle de permettre au projet scénaristique d'autrui de prendre forme. Dans le cas des productions audiovisuelles, l'utilité du travail de renfort des technicien·ne·s est définie par le réalisateur ou la réalisatrice, dont les aspirations artistiques déterminent ce qui est utile et comment cela est utile pour le film.

Cette distinction de langage nous semblait essentielle à faire pour rendre compte au mieux de la particularité et du rôle de ces travailleur·se·s dans les projets filmiques et télévisuels, ceux-ci étant d'ailleurs caractérisés par une grande division du travail (Mille, 2016). Ainsi, dans ce mémoire, le terme « artisan·e·s de l'audiovisuel » tout comme « technicien·ne·s en audiovisuel » désignera le personnel technique en audiovisuel, tandis que le terme « artistes de l'audiovisuel » désignera (sans exhaustivité) les auteur·e·s, les réalisateur·trice·s, les scénaristes et les comédien·ne·s.

## **1.2 Organisation syndicale et encadrement légal des artisan·e·s de l'audiovisuel**

Comme nous venons de le souligner, l'industrie audiovisuelle est caractérisée par une importante division du travail. L'organisation syndicale de ce secteur est donc représentative de cette division. Ainsi, au Québec, les créateur·trice·s, les artistes et les artisan·e·s sont représenté·e·s par

différentes associations dont voici les principales : l'Association des réalisateurs et réalisatrices du Québec (ARRQ), la Société des auteurs de radio, télévision et cinéma (SARTEC), la Guilde des musiciens et musiciennes du Québec (GMMQ), la Société professionnelle des auteurs et compositeurs du Québec (SPACQ), l'Union des artistes (UDA) et l'Association québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son, section locale 514 AIEST (AQTIS 514 AIEST). L'AQTIS 514 AIEST, qui représente les travailleur·se·s au cœur de ce mémoire, fait donc partie d'un écosystème syndical plus large, qui témoigne de l'hétérogénéité des métiers de l'audiovisuel.

### **1.2.1 L'Association québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son, AIEST section locale 514**

L'AQTIS 514 AIEST est l'aboutissement d'une longue histoire syndicale des technicien·ne·s de l'image et du son. En effet, depuis les années 1960, ces travailleur·se·s se sont regroupé·e·s dans diverses associations et ont fait des gains progressifs en matière de conditions de travail et de droits. Sans entrer en détail dans cet historique syndical, mentionnons qu'à la suite de nombreuses réorganisations syndicales nait, en 2004, l'Alliance québécoise des techniciens et des techniciennes de l'image et du son (AQTIS), qui pour la première fois regroupe tous les technicien·ne·s de l'image et du son sans opérer de distinction entre les types de productions. Cependant, l'AQTIS ne fait pas cavalière seule très longtemps en matière de représentation syndicale des technicien·ne·s. En 2005 est créée une section locale de l'Alliance internationale des employés de scène, de théâtre et de cinéma (AIEST), qui représente désormais les technicien·ne·s dans le secteur des productions américaines tournées en sol québécois. L'arrivée de ce syndicat bouleverse l'écosystème associatif qui s'était créé jusqu'alors, et un conflit juridique éclate entre les deux associations pour la reconnaissance exclusive des technicien·ne·s. Après une entente de paix syndicale ratifiée en 2008, quelques années passeront avant que les deux associations décident finalement, en 2020 et par des votes largement majoritaires de leurs membres respectifs, de fusionner (La Presse canadienne, 2020). L'AQTIS 514 AIEST<sup>5</sup>, affiliée à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) représente désormais près de 7000 artisan·e·s du cinéma et de la télévision pour tous les types de tournage au Québec, qu'il s'agisse de productions locales ou étrangères en cinéma, télévision, nouveaux médias et publicité. L'AQTIS 514 AIEST « représente, défend et soutient [les] intérêts [des technicien·ne·s] auprès des différents interlocuteurs, leur offre un filet social et

---

<sup>5</sup> « 514 » désigne la section locale de l'AIEST.

« négocie des ententes collectives précisant les conditions de travail qui doivent s'appliquer à eux » (AQTIS 514 AIEST, 2021).

L'AQTIS 514 AIEST occupe un rôle central dans l'organisation du travail technique en audiovisuel, d'abord en étant responsable de la négociation des ententes collectives avec les associations de producteur·trice·s. Ces négociations, qui ont lieu périodiquement, aboutissent à des ententes collectives qui établissent les conditions minimales de travail et d'engagement des technicien·ne·s et qui s'appliquent sans exception à chaque contrat signé. On parle de conditions *minimales*, car les travailleur·se·s sont libres de négocier des conditions supérieures avec leurs différents employeurs. Ces ententes encadrent différentes sphères du travail et de l'emploi, notamment les grilles salariales, les contrats d'engagement, la santé et sécurité et la compensation des frais de transport ou d'hébergement liés à des tournages éloignés. Ces ententes sont conclues entre l'AQTIS 514 AIEST, l'Association québécoise de la production médiatique (AQPM) et d'autres instances de production comme l'Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ). Ces parties concluent des ententes différentes selon les types de productions audiovisuelles ; il y a donc présentement 11 ententes collectives en vigueur.<sup>6</sup> En plus d'être le pôle de l'action collective et de la négociation des ententes, l'AQTIS 514 AIEST offre un filet social à ses membres via une assurance collective, un régime d'épargne-retraite, des formations et un service d'aide à l'emploi.<sup>7</sup> Elle a par exemple développé, en 2012, un « système d'engagement des techniciens et techniciennes » (SET) qui vise à faciliter l'arrimage des besoins de main-d'œuvre des producteur·trice·s avec l'embauche des travailleur·se·s disponibles.

### **1.2.2 Régime juridique encadrant les artistes et artisan·e·s au Québec**

L'AQTIS 514 AEIST est la seule association de technicien·ne·s en audiovisuel reconnue au Québec. Elle possède ce droit exclusif de représentation via la *Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (LSA)*<sup>8</sup>, qui lui accorde

---

<sup>6</sup> Ces 11 ententes sont conclues respectivement pour les types de productions suivants : télévision, cinéma, publicité, nouveaux médias, productions américaines, productions américaines – Caméra, CMJ Productions, TORQ Production, Office national du film (ONF), Association québécoise du disque, du spectacle et de la vidéo (ADISQ) et Serdy Vidéo-Télévision. Des ententes particulières sont négociées pour chaque type de production afin de refléter les particularités des conditions de travail de chacune d'elles (AQTIS 514 AIEST, 2021).

<sup>7</sup> Mentionnons que les employeurs, soit les entreprises de production, défraient une partie des coûts associés à certaines protections sociales, ce qui est relativement exceptionnel pour des travailleur·se·s aussi atypiques.

<sup>8</sup> Plus communément appelée « Loi sur le statut de l'artiste » dans sa formule courte.

ce statut. En 1987, le gouvernement du Québec adopte cette loi suite à une recommandation formulée quelques années plus tôt par l'UNESCO, qui proposait aux États d'autoriser et de reconnaître les associations d'artistes afin qu'ils et elles puissent, à travers la représentation collective, améliorer leurs conditions de travail et bénéficier des avantages sociaux et juridiques du statut légal de travailleur·se·s (Choko, 2016). En effet, avant l'adoption de cette loi, les artistes se trouvaient dans un relatif flou juridique. Il était difficile pour eux et elles de se faire reconnaître comme salarié·e·s, en raison de l'organisation atypique du travail propre à cette industrie (multiples employeurs, contrats à durée déterminée, etc.). Mais d'un autre côté, ils et elles ne correspondaient pas toujours à la définition de travailleur·se·s indépendant·e·s. Malgré tout, ce statut leur était associé, les excluant ainsi du régime juridique encadrant les rapports collectifs de travail et leur faisant porter le fardeau complet pour certains régimes sociaux.<sup>9</sup> La loi adoptée par Québec en 1987 permet d'encadrer beaucoup plus efficacement leurs activités et de leur offrir certaines protections. Sans aller dans les détails de la loi, celle-ci reconnaît le statut de professionnel·le·s aux artistes ainsi que leur autonomie collective, en accordant le monopole de la représentation syndicale aux associations majoritaires et en reconnaissant leur champ d'action. Les ententes collectives, par exemple, prévoient les conditions minimales d'engagement des travailleur·se·s pour les différents secteurs et s'appliquent impérativement pour chaque contrat conclu. En outre, si ce nouveau régime juridique est relativement semblable à d'autres en vertu du *Code du travail*, il prévoit aussi des dispositions spécifiques pour les travailleur·se·s atypiques du milieu artistique. Par exemple, les ententes collectives vont s'appliquer sans exception à tous·tes les artistes visé·e·s par les normes collectives, et la négociation avec les donneurs d'ouvrage pourra se faire à une échelle multipatronale, ce qui n'avait pas été possible jusqu'alors dans le régime juridique traditionnel, mais qui correspondait davantage à la réalité du travail à contrat pour les artistes (*Ibid.*).

Outre la LSA, qui est une loi provinciale, le milieu audiovisuel est également encadré par une loi fédérale, la *Loi canadienne sur le statut de l'artiste*. Adoptée en 1992, cette loi reconnaît, au même titre que la loi québécoise, le droit d'association et de négociation d'ententes collectives aux artistes. Cependant, cette loi s'applique uniquement aux domaines de juridiction fédérale, c'est-à-

---

<sup>9</sup> Par exemple, les travailleur·se·s indépendant·e·s doivent payer une double cotisation pour être couvert·e·s par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et par le Régime des rentes du Québec (RRQ).

dire principalement à la Société Radio-Canada (SRC) ainsi qu'à l'Office national du film (ONF) (D'Amours et Deshaies, 2012).

Jusqu'en 2009, les technicien·ne·s de l'image et du son ne bénéficiaient pas des avantages liés à la LSA, car ils et elles n'étaient pas inclus·es dans la définition juridique de « l'artiste » prévue par celle-ci. Certains métiers spécifiques avaient été reconnus en 1988 par la Commission de reconnaissance des associations d'artistes et des associations de producteurs (CRAAAP), mais la vaste majorité d'entre eux en demeuraient exclus. Suite à une bataille syndicale échelonnée sur plus de 20 ans, l'AQTIS<sup>10</sup> a finalement obtenu gain de cause, lorsque l'Assemblée nationale du Québec modifie la loi pour étendre la définition d'« artiste » à l'ensemble des technicien·ne·s impliqué·e·s dans une production audiovisuelle. Cette modification légale est majeure pour ces dernier·ère·s, car elle donne enfin droit à la reconnaissance légale de leur syndicat et à un encadrement juridique de leurs négociations avec la partie patronale (AQTIS, 2009). Une nouvelle page est alors tournée dans l'histoire syndicale de ces travailleur·se·s.

Une autre modification légale majeure survenue pour ces artisan·e·s concerne leur statut d'emploi. S'ils et elles sont aujourd'hui salarié·e·s dans la plupart de leurs contrats, cette forme d'embauche est relativement récente. En effet, en 2012 et au terme d'une longue saga judiciaire, l'AQTIS réussit à démontrer devant la Cour d'appel du Québec que ses membres peuvent se qualifier au statut de salarié·e·s. Elle débout ainsi les associations de producteur·trice·s qui, jusque-là, militaient pour l'adoption automatique du statut de travailleur·se·s indépendant·e·s pour les technicien·ne·s qu'elles embauchent, leur évitant ainsi de devoir assumer une part des charges sociales de leur main-d'œuvre. C'est depuis la tombée de ce jugement que les technicien·ne·s bénéficient d'un filet social plus solide associé au statut de salarié·e·s, notamment de la protection liée à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et des prestations d'assurance-emploi entre les tournages, dont la responsabilité est maintenant partagée avec les employeurs.

On peut observer, finalement, que bien que les artisan·e·s de l'audiovisuel soient des travailleur·se·s atypiques, leur régime d'emploi n'échappe pas complètement à l'encadrement syndical et juridique. En fait, on pourrait qualifier leur régime d'emploi d'« exception », comme le fait Menger (2011), dans la mesure où il est relativement rare, pour des travailleur·se·s

---

<sup>10</sup> Les références à la forme courte « AQTIS » désignent l'époque précédant la fusion avec l'AIEST 514.

contractuel·le·s sans lien d'emploi stable, de bénéficier d'avantages légaux et syndicaux comparables à des travailleur·se·s plus typiques. Mentionnons toutefois qu'en dépit de la protection sociale existante, les technicien·ne·s en audiovisuel demeurent confronté·e·s à des risques propres au statut de pigiste.<sup>11</sup> De plus, la protection qu'offrent les régimes juridiques québécois et canadien contre les risques économiques, notamment via l'assurance-emploi, n'est pas immuable et peut à tout moment faire l'objet de modifications désavantageuses pour les travailleur·se·s. Tel a été le cas en 2013, lorsque le gouvernement conservateur de Stephen Harper a mis en place une réforme de l'assurance-emploi qui, à travers diverses tactiques administratives, restreignait l'accès aux prestations, pénalisant les travailleur·se·s précaires et tout particulièrement les travailleur·se·s temporaires (Yerochewski et Marotte, 2016). Cette réforme, bien qu'ayant été annulée par le gouvernement suivant de Justin Trudeau, a quand même démontré la fragilité du système de protection canadien. En fait, la fragilité de ce système rappelle, selon la formule de Castel, qu'« être protégé, c'est être menacé » (Castel, 2003 : 7).

Il convient également de rappeler que la législation visant la protection sociale des artistes et artisan·e·s n'a pas évolué au même rythme que l'industrie audiovisuelle, qui a connu des transformations majeures dans les dernières décennies. Le décalage entre les réalités nouvelles du secteur audiovisuel et leur encadrement juridique sera abordé sous peu. Mais d'abord, faisons un survol des transformations qu'a connues l'industrie audiovisuelle dans les dernières années.

### **1.3 Transformations récentes de l'industrie audiovisuelle québécoise et impacts sur la forme des emplois et les conditions de travail de ses artisan·e·s**

L'Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ) a constaté, dans les dernières années, de nombreux changements économiques, sociaux, politiques et technologiques qui reconfigurent le paysage cinématographique et télévisuel québécois (OCCQ, 2014). Un aperçu de ces transformations permet de mieux comprendre les enjeux de cette industrie et de saisir leurs effets sur les conditions de travail et d'emploi des artisan·e·s en audiovisuel. Comme nous le montrerons dans les lignes qui suivent, le financement des projets audiovisuels, la privatisation des productions publiques, le tournant numérique et la financiarisation de l'audiovisuel ont tous, à leur

---

<sup>11</sup> Ces risques seront abordés au chapitre suivant, dans la section dédiée à la revue de littérature.

niveau, façonné le contexte actuel de ce milieu. Toutefois, nous précisons d'entrée de jeu que le secteur télévisuel et cinématographique en est un particulièrement complexe, de l'aveu même des spécialistes du sujet (Poirier, 2012). Ainsi, nous ne prétendons nullement offrir un portrait complet du fonctionnement de l'industrie audiovisuelle et de ses évolutions, auquel nous pourrions dédier un mémoire complet. Nous avons plutôt opté, dans une optique synthétique, pour une identification des principales transformations récentes du milieu audiovisuel québécois et des enjeux sous-jacents pour les travailleur·se·s.

### **1.3.1 Le financement incertain de la production télévisuelle et cinématographique québécoise**

#### **1.3.1.1 Chaîne de valeur et structure du financement en audiovisuel**

Pour bien comprendre le fonctionnement du financement des productions audiovisuelles, il importe d'abord de détailler la chaîne de valeur propre à cette industrie, car celle-ci permet d'identifier les flux monétaires propres à chaque étape d'un projet. On peut illustrer le système d'interdépendance de l'audiovisuel sous la forme de maillons d'une chaîne qui se définiraient comme suit: 1) la consommation ; 2) la diffusion ; 3) la distribution ; 4) la production; 5) la création (Ellyson et Forest Rivière). Cette série d'étapes et les entrées et sorties d'argent qui y sont associées ont un impact sur les conditions de travail et d'emploi des artisan·e·s, qui se situent au maillon « production » de la chaîne. Essentiellement, au premier maillon, les consommateur·trice·s injectent des revenus dans le système en faisant des sorties au cinéma, en payant pour un service de câblodistribution ou pour un abonnement à une plateforme web (*Ibid.*). Par la suite, les diffuseurs assurent la mise en marché et la commercialisation des films ou émissions produits par les producteur·trice·s. Ces dernier·ère·s mettent ensuite en place les ressources et l'organisation nécessaire aux projets ; ils et elles font les démarches pour obtenir le financement et sont également responsables d'embaucher le personnel artistique et technique. Finalement, les créateur·trice·s, qui sont tout au bout de la chaîne, sont les têtes pensantes des projets ; ce sont leurs idées et leurs œuvres qui seront réalisées et qui toucheront une certaine part des revenus.

Des flux monétaires majeurs se chiffrant en milliards de dollars circulent à travers cette chaîne de valeur, bénéficiant davantage à certains maillons qu'à d'autres et leur donnant ainsi des ressources

disproportionnées (*Ibid.*).<sup>12</sup> Dans le cas du maillon « production », qui nous intéresse tout particulièrement parce qu'il implique directement les artisan·e·s, le financement provient de différentes sources publiques et privées. La part de financement publique, au Québec, est particulièrement importante, et permet notamment de favoriser une diversité de contenus dans un marché relativement petit et confronté à la concurrence du marché américain. Le financement public des productions québécoises, excluant les coproductions<sup>13</sup>, tourne généralement autour de 60% (Ellyson et Forest Rivière).

Les États québécois et canadien disposent de nombreux leviers publics pour financer et promouvoir les productions audiovisuelles. On peut noter cinq leviers qui ont été particulièrement utilisés dans les dernières décennies (Poirier, 2012). Premièrement, l'État met en place des subventions à la création ; au Canada, le Conseil des arts remplit ce rôle. Deuxièmement, différents organismes gouvernementaux appuient financièrement la production audiovisuelle ; au Québec, la Société de développement des entreprises culturelles (SODEC) remplit ce mandat, et au niveau fédéral, il s'agit du Fonds des médias du Canada et de Téléfilm Canada. Troisièmement, l'État favorise la production audiovisuelle à l'aide de crédits d'impôt et de divers avantages fiscaux ; c'est particulièrement le cas au Québec. Quatrièmement, l'État finance certaines productions en étant lui-même producteur, comme c'est le cas par exemple avec l'Office national du film (ONF)<sup>14</sup>. Finalement, l'État peut financer les productions à travers d'autres leviers, comme la taxation des billets de cinéma ou d'autres produits audiovisuels. Soulignons également qu'il existe une panoplie « d'outils culturels », pour reprendre l'expression de Peter S. Grant, dont les États peuvent se prémunir pour financer la culture télévisuelle et cinématographique (Grant et Houle, 2009). Pour la portion restante du financement qui n'est pas assurée par l'État, soit environ 40%, différents investissements privés sont faits, notamment par les distributeur·trice·s et les producteur·trice·s.

---

<sup>12</sup> Notons, à ce sujet, qu'un important mouvement de fusion des entreprises de production a été observé dans les dernières années. Ces fusions, avantageuses au plan du financement, ont cependant amplifié « la structure fondamentalement oligopolistique de l'industrie cinématographique » (Forest, 2002), créant de ce fait un rapport de force encore plus déséquilibré entre les producteur·trice·s et les syndicats de travailleur·se·s en audiovisuel.

<sup>13</sup> En incluant les coproductions (productions locales associées à des productions étrangères), le financement public oscille autour de 30% (Ellyson et Forest Rivière).

<sup>14</sup> Notons qu'au Québec, l'idée de créer un organe de production semblable à l'ONF a déjà été effleurée, mais elle a finalement été abandonnée. Soulignons également que Télé-Québec et Radio-Canada, les deux sociétés d'État en matière de télévision et de radiodiffusion, ont jadis produit elles-mêmes leur contenu, mais que cette production a été abandonnée et les fonds transférés à la production privée. La privatisation des productions publiques sera abordée ultérieurement dans ce chapitre.

Divers fonds de production privés offrent aussi leur soutien, comme le Fonds indépendant de production, le Fonds Québécois ou encore le Fonds Bell, par exemple (AQPM, 2019).

### **1.3.1.2 Impact du financement sur les conditions de travail et d'emploi**

Le financement des productions a un impact direct sur les conditions de travail et d'emploi de tout le personnel de plateau. En effet, c'est le budget alloué à une production qui détermine la hauteur de la rémunération du personnel, le nombre de travailleur·se·s embauché·e·s, le rythme de travail ainsi que les différentes ressources qui seront mises à leur disposition (Mille, 2018). Le budget de production est d'ailleurs identifié par les représentants syndicaux de ce milieu comme la principale composante affectant les conditions de travail de leurs membres. Il faut comprendre que comme toutes les entreprises, les boîtes de production doivent produire un maximum de contenu avec un minimum de ressources pour arriver à être rentables. Or, la main-d'œuvre et la location de lieux et de matériel de tournage, qui sont les principales ressources nécessaires à un tournage, sont payables à l'heure ou à la journée, ce qui incite les producteur·trice·s à diminuer le plus possible le temps de tournage. La recherche de la maximisation de ces ressources induit donc une pression de rapidité sur les travailleur·se·s (*Ibid*). Lors du dernier conflit de travail entre l'AQTIS et l'AQPM, en 2019, le syndicat dénonçait particulièrement l'augmentation des rythmes de travail sur les plateaux, faisant de la cadence de travail un enjeu central pour améliorer les conditions de travail sur les plateaux. Dans les médias, le directeur de l'AQTIS de l'époque évoquait que ses membres étaient épuisés et surmenés : « nos membres travaillent dans des conditions extrêmement difficiles où la pression, le stress et le surmenage se côtoient au quotidien », déplorait-il, plaidant pour que « cesse l'exploitation de ces artisans qui en donnent systématiquement toujours plus que demandé ; qui travailleront jour, soir, nuit, semaine et week-end » dans un milieu où « la performance et la rapidité priment sur tout » (Chandonnet, 2019). Ces observations ont d'ailleurs fait l'objet de sorties médiatiques de travailleur·se·s et représentant·e·s syndicaux en audiovisuel, qui dénonçaient des conditions de travail insupportables, voire même dangereuses. En 2012, Alexis Duceppe, alors perchiste, signait une lettre dans *Le Devoir* dénonçant le rythme de travail « insensé » sur certains plateaux (Duceppe, 2012). En 2015, la présidente de l'UDA, Sophie Prigent, déplorait à son tour les conditions de travail sur certains plateaux, après que des arrêts de travail pour surmenage et des malaises liés à la chaleur aient été observés. Elle déclarait alors que les travailleur·se·s, artistes comme technicien·ne·s, étaient « au fond du baril » et qu'ils et elles devaient « travailler à une cadence trop rapide dans des conditions qui [peuvent] compromettre leur sécurité » (Huffington

Post, 2019). Le resserrement des contraintes de temps de tournage illustre, selon elle, le caractère « irréaliste » des budgets alloués aux productions, qui doivent produire beaucoup avec peu, ayant irrémédiablement un impact sur les conditions de travail des artistes et artisan·e·s. La présidente de l'AQPM, Hélène Messier, affirmait en 2019 que les producteur·trice·s « oeuvrent dans un environnement de plus en plus difficile où le sous-financement est la norme plutôt que l'exception » (AQPM, 2019) et « où les budgets ont beaucoup décliné (Jolin-Dahel, 2019). Elle donnait comme exemple la télésérie *Les filles de Caleb* qui, au début des années 1990, disposait d'un budget d'environ un million de dollars par épisode d'une heure. En comparaison, en 2018-2019, le devis moyen pour une heure de série dramatique était de 475 000\$, soit moins de la moitié (*Ibid.*). Elle insistait donc sur l'importance du financement gouvernemental de la production audiovisuelle pour assurer la reconnaissance du travail des artisan·e·s, mentionnant que les crédits d'impôts fédéraux avaient été réduits de manière draconienne en 2014 et qu'ils n'avaient pas été rehaussés à des niveaux suffisants depuis. L'AQPM défendait l'idée d'un réinvestissement important de tous les paliers gouvernementaux dans la production audiovisuelle québécoise, soulignant au passage l'absence de contributions financières des nouvelles plateformes de diffusion web et des fournisseurs de services Internet à la production locale indépendante (Cision, 2019).

Les dernières décennies ont effectivement été particulièrement difficiles en ce qui a trait au financement public de l'industrie audiovisuelle. Au Québec, dans la lignée des politiques d'austérité, le budget de 2014 opérait un remaniement important des crédits d'impôt à la production en les réduisant de 20%, ce qui représentait une perte de 85 millions de dollars pour le secteur (ministère des Finances, 2014). Au niveau fédéral, le milieu audiovisuel a particulièrement souffert du passage de Stephen Harper à la tête du pays. Celui-ci a mis en place des mesures de restrictions budgétaires touchant plusieurs organismes. En 2014-2015, le budget de Radio-Canada se voyait coupé de 115 millions de dollars (sur un budget total de 1,1 milliard de dollars). Téléfilm Canada et l'ONF subissaient également une compression de 10% de leurs budgets respectifs sur une période de trois ans. Une série d'autres coupures étaient aussi effectuées dans divers programmes de soutien à la culture (Jodoin, Proulx et al., 2013). Si les budgets publics dédiés à la culture ont tout de même été généralement en progression dans les dernières décennies, ces coupes momentanées et le caractère fluctuant et incertain du financement gouvernemental mettent constamment à risque les conditions des travailleur·se·s. La dynamique politique d'alternance entre des gouvernements plus conservateurs et plus libéraux, notamment, place le milieu culturel dans

une situation d'instabilité et d'incertitude face à son financement. L'endettement massif des gouvernements en contexte pandémique n'augure rien de bon non plus pour les budgets culturels à venir, les plaçant face à une menace constante vis-à-vis des politiques d'austérité. Qui plus est, des observateurs de l'industrie culturelle au niveau mondial observent une tendance générale vers un désinvestissement public en matière de culture. Selon Ruyters, le modèle européen de politiques culturelles, axé sur la subvention publique, fait de plus en plus place au modèle anglo-saxon, plutôt centré sur l'autofinancement des arts et découlant de la remise en question du modèle de l'État-providence (Ruyters, 2011).

### **1.3.2 La privatisation de la production interne des sociétés d'État**

L'une des transformations majeures qu'a connues le milieu audiovisuel québécois dans les dernières décennies est la privatisation des productions « maison » des sociétés d'État que sont Télé-Québec et Radio-Canada. Dès les années 1990, ces sociétés opèrent une externalisation de certaines de leurs activités, y compris la production des émissions de télévision, qu'elles assuraient auparavant elles-mêmes dans leurs studios avec des employé·e·s pour la plupart permanent·e·s. Or, le contexte de montée en puissance des politiques néolibérales entraîne l'abandon de la production interne et, par le fait même, un licenciement massif d'employé·e·s.

En 1986, trois comités de travail mis sur pied par le premier ministre Robert Bourassa ont pour objectif de réviser le rôle de l'État québécois dans diverses sphères sociales. L'adjoint parlementaire du premier ministre, Reed Scowen, dépose un rapport de recommandation sur la déréglementation ; le président du Conseil du trésor, Paul Gobeil, est à la tête d'un groupe de travail sur la révision des fonctions et des organisations gouvernementales, orienté vers l'allègement du rôle de l'État ; et Pierre Fortier, ministre de la Privatisation, dirige bien entendu un comité sur la privatisation des sociétés d'État (gouvernement du Québec, 1986). Les recommandations de ces rapports n'ont pas été appliquées durant le mandat de Bourassa, mais quelques années plus tard, en 2003, le gouvernement libéral de Jean Charest continue sur cette lancée en établissant ses « six grands travaux » censés améliorer l'efficacité du gouvernement. On vise alors la révision de la réglementation des entreprises et de l'intervention étatique dans l'économie, justifiant ces coupures par une impasse budgétaire « urgente » à régler. Jean Charest affirme d'ailleurs, toujours en 2003, que « c'est la réussite individuelle qui permettra une meilleure répartition de la richesse et une plus grande justice sociale » (Chouinard, 2003), tranchant radicalement avec la vision de la solidarité

sociale de ses prédécesseurs de la Révolution tranquille – époque dont il annonce lui-même la fin « officielle » en 1998 ! À l'époque de Bourassa comme à celle de Charest, de nombreux syndicats de la fonction publique s'insurgent contre la vision néolibérale des décideurs québécois, étant bien conscients des conséquences de la « rationalisation » de l'État sur les travailleurs.

C'est dans cet esprit de redressement des finances publiques que l'État québécois enclenche, dès les années 1990, une privatisation progressive de certaines de ses activités audiovisuelles assurées par Télé-Québec (nommée « Radio-Québec » jusqu'en 1996). En 1995, le rapport d'un groupe-conseil visant à analyser le mandat et la structure de la société d'État est déposé au ministère de la Culture et des Communications, qui en accepte les recommandations. S'ensuit la réduction des ressources budgétaires de Télé-Québec, qui a comme conséquence majeure l'abandon de la majorité de sa production autonome et son transfert vers des entreprises de production externes privées. En 1997, le budget alloué aux productions privées augmente de 10 à 15 millions de dollars, et celui des productions publiques diminue dans la même mesure. Cette même année, la société d'État connaît une augmentation de 57% de son temps de diffusion de productions privées. La privatisation des productions atteint son apogée en 2005, lorsque Télé-Québec abandonne l'entièreté de sa production interne, décision qui fait suite aux recommandations d'un groupe de travail chargé par la ministre de la Culture et des Communications, Line Beauchamp, de réformer la Société (site web de Télé-Québec).

Le Québec n'a pas été le seul palier de gouvernement à privatiser ses productions audiovisuelles publiques. Au niveau fédéral, Radio-Canada a également été touchée par cette vague de privatisation. L'entièreté de la production de ses émissions est actuellement assurée par des entreprises de production privées, mis à part certaines émissions d'information comme les téléjournaux ainsi que l'habillage de chaîne. La toute dernière série dramatique produite par Radio-Canada, *L'auberge du chien noir*, a été diffusée pour la dernière fois en 2017, mettant officiellement fin à une époque radio-canadienne. L'ouverture de la toute nouvelle Maison de Radio-Canada, en 2020, scelle la fin de cette époque, l'espace dédié aux studios ayant été largement réduit pour ne permettre que la production de quelques émissions d'information (Bernhard, 2018).

Pour les défenseurs de la privatisation, le maintien des productions internes des sociétés d'État constitue un gaspillage de ressources : l'entretien des studios et les salaires de la main-d'œuvre représentent des coûts fixes trop élevés et jugés peu rentables. Confier la production à des

entreprises privées est considéré comme le meilleur moyen d'économiser et d'éviter la catastrophe financière à long terme. Pour les réfractaires à la privatisation, les sociétés d'État perdent à privatiser, car elles ne deviennent que des diffuseurs sans droits sur le contenu, les privant de facto de revenus substantiels. De plus, selon eux, l'idée que l'entreprise privée est plus efficace et plus rentable relève davantage d'une croyance d'ordre idéologique que d'un examen des faits, qui n'aboutit pas à la preuve que le secteur privé serait effectivement plus performant qu'une société publique (gouvernement du Québec, 2005). Une analyse des coûts et des bénéfices de la privatisation des productions de Télé-Québec a d'ailleurs montré que cette transition ne serait pas nécessairement plus économique pour l'État (Bernard et Lauzon, 1995). Quoi qu'il en soit, une des conséquences de la privatisation fait l'unanimité : celle de l'irréversible perte massive d'emplois dans le secteur public et du passage à l'instabilité du travail à la pige.

### **1.3.2.1 Impact de la privatisation sur les conditions de travail et d'emploi**

La vague de mises à pied qui a touché tant les employé·e·s de Télé-Québec que ceux et celles de Radio-Canada lors du processus de privatisation des productions est à l'image des transformations générales que connaît le travail depuis une quarantaine d'années. En effet, une tendance à l'externalisation des services publics vers des entreprises privées a été observée et a participé au transfert d'emplois stables et permanents vers des emplois temporaires, contractuels et saisonniers (OIT, 2012). Si les employé·e·s de Radio-Canada et de Télé-Québec qui travaillaient sur les productions internes bénéficiaient généralement de contrats à durée indéterminée, d'avantages sociaux et de représentation syndicale, la privatisation des productions les a propulsé·e·s, pour la plupart, sur le marché du travail à titre de pigistes sans sécurité d'emploi. Une étude réalisée par des chercheurs de l'UQAM a d'ailleurs mis en relief les effets de cette transition sur les travailleur·se·s (Fontaine et al., 2018). Le premier témoignage retranscrit ici est celui d'un membre de la direction du syndicat d'un diffuseur, et le second est celui d'un employé d'un diffuseur.

« Mon groupe a perdu environ 250 travailleurs [...] depuis 4 ans. Nous sommes passés de 950 travailleurs par mois à moins de 700 durant cette période de quatre ans. Il y a de moins en moins de membres, et le travail est fait à la pige, par des employés de l'AQTIS, du travail précaire, avec moins de stabilité de travail, moins d'avantages sociaux (assurances, fonds de retraite, etc.) » (Fontaine et al., 2018 : 20)

« Pour les employés et pour les syndicats surtout, ce mouvement vers les productions indépendantes a été une très mauvaise nouvelle et je pense que c'est une de leur bataille, parce que les gens qui travaillent en production indépendante sont des employés majoritairement précaires. [...] J'ai une amie qui travaille [dans une émission qui] se

termine, elle n'a aucune idée de quoi elle va vivre dans deux mois, aucune idée. [...] Les employés qui travaillent en production indépendante se retrouvent dans des situations de grande précarité économique [...]. » (*Ibid.*)

Ces extraits montrent bien le choc et les effets de l'externalisation des productions audiovisuelles sur les travailleur·se·s. Certes, aujourd'hui, plusieurs de ces employé·e·s devenu·e·s pigistes bénéficient de certains avantages sociaux et d'une certaine protection liée à leur syndicalisation ; mais leur sécurité d'emploi et leurs conditions de travail demeurent incomparables à celles d'employé·e·s permanents. D'ailleurs, selon Krahn, « bien souvent les avantages d'un régime de travail atypique ne compensent pas les reculs subis sur le plan de la sécurité d'emploi, du revenu et des avantages sociaux » (Krahn, 1995 : 39).

### **1.3.3 Essor du numérique, mondialisation et financiarisation de l'industrie audiovisuelle**

Dans les dernières décennies, l'industrie audiovisuelle a connu un tournant numérique décisif, que ce soit au niveau de la production même, avec l'arrivée de la caméra numérique qui a remplacé la pellicule, qu'au niveau de la diffusion, avec l'émergence de nouvelles plateformes de diffusion (RFAVQ, 2010). Au sujet de ces plateformes, le Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ) illustre bien leurs effets sur les différents corps d'emploi de l'industrie :

Prenons l'exemple du nouveau portail Tou.tv, qui donne accès gratuitement à de nombreuses émissions et séries de télévision. Celui-ci soulève un questionnement majeur pour les artisans, réalisateurs, comédiens, auteurs et scénaristes, qui entrevoient une baisse de leurs revenus si les reprises sont éliminées et les coffrets DVD ne se vendent plus. La première solution qui vient à l'esprit vise une majoration des cachets originaux, mais cette solution risque de faire monter en flèche les coûts de production et limiter ainsi le nombre et/ou la qualité des productions, au lieu de distribuer ces coûts aux diffuseurs éventuels de reprises ou en faire supporter la diffusion par les revenus publicitaires susceptibles de se pointer sur ce genre de portail ou de webtélé (*Ibid.* : 54).

Comme nous l'avons détaillé dans la section portant sur le financement, il est admis qu'une baisse dans le financement des productions aura un impact sur les conditions de travail des artisan·e·s et artistes. Or, l'arrivée de ce type de plateforme, en même temps que d'accroître l'accessibilité aux contenus, tend à faire diminuer les revenus, ou du moins à complexifier l'engrangement des recettes. Mentionnons aussi au passage que les entreprises de production de contenu numérique qui ne sont pas membres de l'AQPM ne sont pas dans l'obligation de se soumettre aux ententes collectives qui ont été négociées avec l'AQTIS 514 Aiest, tirant vers le bas les conditions de travail (Ellyson et Forest Rivière).

Hormis les plateformes nationales telles que Tou.tv, le tournant numérique a surtout propulsé les plateformes étrangères sur les écrans, mettant à rude épreuve l'industrie audiovisuelle locale. Un rapport commandé en 2020 par le gouvernement du Canada soulignait d'ailleurs l'urgence de moderniser le cadre réglementaire pour l'adapter à cette nouvelle réalité. Ce rapport propose notamment d'exiger de ces plateformes une contribution financière à la production de contenu canadien, et suggère également qu'elles soient soumises à la taxation de la TPS et de la TVQ. Ces mesures constitueraient, selon les auteurs du rapport, un moyen de contrer le désavantage concurrentiel que subissent les entreprises canadiennes face aux entreprises étrangères (Gouvernement du Canada, 2020).

Le tournant numérique s'accompagne également d'un phénomène de financiarisation du cinéma et de la télévision. Le processus de mondialisation enclenché depuis les années 1980 a fait en sorte d'abaisser les barrières au libre-échange et d'accroître du même coup la concurrence (Bernier, 2000). Or, si cette concurrence plus libre devait permettre, au départ, une optimisation des ressources et une plus grande efficacité productive, il a plutôt été observé un phénomène de concentration industrielle. Dans le secteur du cinéma et des médias, comme nous l'avons souligné précédemment, on observe une structure de plus en plus oligopolistique. Un exemple concret de cette concentration industrielle, au Québec, est l'achat par l'entreprise *eOne* de *Films Séville* et d'*Alliance VivaFilm* dans les dernières années (Jutras-Marion, 2014). Or, une des caractéristiques des grandes entreprises est de structurer la propriété à partir d'actions réparties entre plusieurs investisseurs. La dynamique de ces sociétés par actions est d'augmenter leur rendement pour maintenir et favoriser l'investissement. La globalisation financière, d'ailleurs, facilite l'émission de ces actions à l'échelle mondiale. Au Québec, cette stratégie de financement prend de l'ampleur, de plus en plus d'entreprises de distribution, d'exploitation et de production étant désormais enregistrées en bourse (*Ibid.*). Poirier note par ailleurs une « hollywoodisation » (Poirier, 2012) du cinéma québécois, qui est de plus en plus concentré et orienté vers des fins commerciales. Ce constat n'est pas sans rappeler la récente mission de séduction du premier ministre du Québec François Legault, auprès des géants du cinéma hollywoodien, qu'il cherchait à attirer pour des tournages à Montréal (La Presse canadienne, 2019).

Cette financiarisation globalisée du cinéma et de la télévision, en plus d'avoir des impacts sur la diversité culturelle en homogénéisant les contenus, fragilise les conditions de travail en orientant

la gestion des entreprises d'abord vers la réduction des coûts et l'optimisation des profits.<sup>15</sup> La concentration industrielle et la perte de terrain des petites entreprises locales a également pour effet de renforcer le déséquilibre des pouvoirs entre les donneurs d'ouvrage et les travailleur·se·s, les premiers possédant un poids économique et politique largement supérieur aux second·e·s.

### **1.3.4 Une industrie en transformation, un cadre juridique en stagnation**

Il est généralement attendu des législations du travail qu'elles évoluent au rythme des changements sociaux et économiques d'une société pour refléter les nouvelles réalités du marché du travail (Bernier, 2001). Malgré les différentes transformations de l'industrie audiovisuelle comme celles que nous venons d'illustrer, la LSA a très peu évoluée. Dans un mémoire récemment présenté par l'AQTIS 514 AIEST dans le cadre du processus de révision de la Loi sur le statut de l'artiste – attendue depuis longtemps par le milieu culturel –, l'association détaille les nombreuses incongruités entre la réalité du secteur audiovisuel et la législation en vigueur pour ses travailleur·se·s. Nous nous appuyons, dans cette section, sur ce mémoire pour mettre en lumière certaines des lacunes juridiques de la LSA qui entretiennent la précarité des artisan·e·s et artistes.

#### **1.3.4.1 La fragmentation de la production**

L'une des principales failles de la LSA est qu'elle n'est pas conçue pour s'adapter à la structure juridique de certaines productions. En effet, il arrive que les sociétés de production créent des sociétés distinctes pour chaque projet, et ce, afin de profiter au maximum du financement public disponible. Or, cette fragmentation de la production a pour conséquence de rendre floue la véritable identité de l'employeur, qui est pourtant essentielle au respect des ententes collectives ou à la résolution de litiges. Selon la LSA, le producteur, qui est lié par les termes des ententes collectives, est « une personne ou une société qui retient les services d'artistes en vue de produire ou de représenter en public une œuvre artistique [...] » (LSA, art. 2). Selon la loi, c'est la notion de « rétention de services » qui identifie le producteur, avec ce qu'elle implique : détermination des tâches et de leur durée, supervision du travail, etc. Or, puisque la rétention de services peut s'effectuer à partir d'entités distinctes de l'entreprise de production principale, la responsabilité vis-à-vis des ententes collectives négociées auprès des producteur·trice·s reconnu·e·s devient floue. Pour l'AQTIS 514 AIEST, ce foisonnement d'entités juridiques, qui s'est développé en

---

<sup>15</sup> Cette modalité de gestion financiarisée accentue d'ailleurs la dichotomie art/industrie propre aux productions de type hollywoodien (Ménard, 2004).

coulisses dans les dernières décennies, fait en sorte que « les associations d'artistes et d'artisans [sont] trop régulièrement confrontées à des coquilles vides qui ont tôt fait de disparaître après les productions, rendant ainsi illusoire la véritable mise en œuvre de conditions de travail pourtant parfaitement et régulièrement négociées [...] » (AQTIS 514 AIEST, 2021 : 7).

En plus de rendre difficile l'identification de l'employeur, la fragmentation de la production en différentes entités juridiques complique l'application de la Loi sur l'équité salariale, en particulier lorsqu'une société liée est en situation de dettes et ne peut plus respecter ses engagements de rémunération envers les artistes et artisan·e·s. Dans l'état actuel du droit, le cloisonnement corporatif rend presque impossible l'exécution de sentences arbitrales obligeant ces sociétés à verser des sommes impayées aux travailleur·se·s, en raison du principe de responsabilité limitée et distincte des personnes morales. Bien que certaines dispositions légales puissent, dans de rares cas, permettre de responsabiliser ces dernières à l'égard de dettes, elles sont souvent limitées ou inapplicables pour certains types de travailleur·se·s, entre autres pour les travailleur·se·s indépendant·e·s. Selon l'AQTIS 514 AIEST, « la situation actuelle permet trop souvent à des producteurs d'éluder leurs responsabilités. Les dettes restent avec la société, qui devient vide d'actifs, pour une raison ou pour une autre (faillite, manœuvre d'évitement volontaire, etc.), alors que les actifs d'une autre société ou ceux des administrateurs de société mère sont intouchables ou difficiles d'accès » (*Ibid.* : 8).

En somme, la fragmentation de la production en plusieurs entités juridiques, encouragée par la structure d'octroi du financement public, fragilise les conditions de travail des artistes et artisan·e·s en rendant difficile d'application les ententes collectives et le dépôt de sentences arbitrales dans les situations litigieuses ou problématiques avec les producteur·trice·s.

#### **1.3.4.2 La sous-traitance ou le recours aux « maisons de service »**

En plus de faire affaire avec des sociétés liées, plusieurs entreprises de production font également appel à des sociétés non associées – des sous-traitants – pour l'exécution de certaines tâches liées au projet. Ces sous-traitants, aussi appelés « maisons de service », peuvent par exemple se charger de la construction de décors ou de la production d'effets spéciaux. L'importance relative de ces sous-traitants dans la réalisation des tâches varie grandement d'une production à l'autre, allant de quelques jours de travail à quelques mois. Le nombre de personnes à leur emploi varie également beaucoup, allant de quelques-unes à plusieurs dizaines.

Le recours à la sous-traitance pour les producteur·trice·s a pour effet de produire deux types de travailleur·se·s : ceux et celles étant protégé·e·s par la syndicalisation, et les autres ne l'étant pas. En effet, les entreprises de sous-traitance ne sont pas soumises aux ententes collectives négociées entre les syndicats et les producteur·trice·s, ce qui a pour effet de maintenir tout un pan de travailleur·se·s à l'extérieur du régime de protection syndical prévu par la LSA. L'AQTIS 514 AIEST affirme avoir « été témoin de plusieurs cas, allant même dans les plus graves, jusqu'à constituer de l'exploitation, soit une prestation de travail non rémunérée ou très peu rémunérée sous prétexte d'apprentissage ou de bénévolat » (*Ibid.* : 10). Dans de tels cas, les travailleur·se·s n'ont pas accès aux procédures de grief ou d'arbitrage prévues par les ententes collectives de leurs collègues syndiqué·e·s.

Pour pallier ces lacunes, l'AQTIS 514 AIEST propose notamment l'imposition d'une obligation solidaire entre les producteur·trice·s et leurs sous-traitants, comme c'est le cas par exemple dans l'industrie de la construction – une industrie d'ailleurs très similaire à celle de l'audiovisuel.<sup>16</sup> Dans cette industrie, l'entente collective négociée avec un·e entrepreneur·e général·e (l'équivalent de l'entreprise de production en audiovisuel) s'applique autant à lui ou elle qu'à ses sous-traitant (AQTIS 514 AIEST, 2021).

#### **1.3.4.3 Le financement public des productions non liées par des ententes collectives**

Actuellement, les entreprises de production recevant du financement public ne sont pas tenues d'être liées par une entente collective avec l'AQTIS 514 AIEST. Ainsi, une entreprise qui n'est pas membre de l'AQPM et qui n'est donc pas obligée de se conformer aux dispositions des ententes collectives conclues avec elle pourrait tout de même recevoir du financement gouvernemental.<sup>17</sup> En parallèle, une entreprise membre de l'AQPM qui refuserait de respecter certaines dispositions des ententes collectives pourrait elle aussi être financée par des fonds publics. En d'autres termes, aucune obligation en termes de conditions de travail n'est imposée aux entreprises voulant

---

<sup>16</sup> L'industrie audiovisuelle et celle de la construction, bien que très différentes du point de vue de leurs activités, sont semblables d'un point de vue de l'organisation du travail. Elles sont toutes deux fondées sur une grande mobilité de main-d'œuvre, de courtes durées de travail et une multiplicité d'employeurs. Il est donc possible de comparer leurs régimes de protection et leur encadrement légal. (AQTIS 514 AIEST, 2021).

<sup>17</sup> Seules l'AQTIS 514 AIEST et l'AQPM sont liées par les ententes collectives qu'elles ont négociées. Les entreprises non-membres de l'AQPM souhaitant établir des conditions minimales d'engagement avec les artisan·e·s peuvent décider de se conformer aux dispositions des ententes, mais il s'agit là d'une démarche volontaire et non obligatoire.

bénéficiaire du financement public, faisant de l'État un potentiel complice de conditions de travail inférieures aux minimums négociés par les syndicats.

Cette situation paraît contraire à l'esprit de la LSA, qui a justement été adoptée par l'État pour garantir le droit d'association et amoindrir la vulnérabilité socioéconomique des artistes et des artisan·e·s. Pour l'AQTIS 514 AIEST, le soutien financier de l'État ne devrait être accordé qu'aux entreprises qui rencontrent certains critères, dont celui du respect des ententes collectives et de leurs conditions de travail minimales.

#### **1.3.4.4 Les conditions minimales d'engagement**

L'un des objectifs de la LSA était d'établir un rapport de force plus équitable entre les travailleur·se·s du milieu culturel et les employeurs. Avant l'adoption de cette loi, chaque travailleur·se était seul·e face à une multiplicité d'employeurs, réduisant ainsi son pouvoir de négociation. La reconnaissance des associations a permis d'équilibrer davantage ce poids et de permettre aux travailleur·se·s de mieux défendre leurs droits et intérêts.

Toutefois, la forme actuelle de la LSA permet uniquement à ces associations de négocier des conditions *minimales* de travail avec les producteur·trice·s, contrairement à ce que permet le *Code du travail* pour d'autres régimes de négociation collective. L'idée est d'établir ces minimums et de laisser la liberté aux travailleur·se·s et aux employeurs de négocier des conditions supérieures à la pièce, ce qui demeure toutefois assez rare. Or, tous les artistes et artisan·e·s ne disposent pas des mêmes ressources et des mêmes possibilités pour négocier des conditions supérieures. Comme nous l'avons illustré précédemment, les réalités des travailleur·se·s en audiovisuel sont très hétérogènes. Si certain·e·s n'ont pas trop de difficulté à trouver du travail, d'autres font littéralement la « course aux contrats » et vivent une grande insécurité financière (Fortier, 2014). De même, la demande pour certains corps de métier ou certaines expertises peut être très grande, et très faible pour d'autres. Dans ce contexte, la négociation de conditions supérieures avec l'employeur n'est pas accessible à tous et à toutes de manière équitable. Pour les plus vulnérables, « les conditions minimales d'engagement deviennent des conditions maximales, ce qui a pour effet de perpétuer leur vulnérabilité socioéconomique » (AQTIS 514 AIEST, 2021 : 23).

L'AQTIS 514 AIEST propose donc que la LSA soit modifiée pour permettre aux associations d'artistes et d'artisan·e·s la négociation non seulement de conditions *minimales*, mais également de conditions *réelles* de travail afin d'amenuiser les écarts entre les travailleur·se·s.

En somme, le constat dressé par l'AQTIS 514 AIEST dans son mémoire est que la LSA, bien qu'ayant permis une avancée significative en termes de droits et de conditions de travail des artistes et des artisan·e·s, a très peu évolué depuis son adoption en 1987. Nous avons abordé ici quatre des lacunes de cette loi qui nous apparaissent majeures, mais l'AQTIS 514 AIEST en identifie une dizaine, qui touchent par exemple la santé et la sécurité au travail, les dispositions anti-briseurs de grève ou la protection contre le harcèlement au travail. Ainsi, même si les technicien·ne·s en audiovisuel bénéficient d'un régime syndical et légal dit « d'exception », celui-ci demeure partiel et peu adapté aux nouvelles réalités de ce milieu atypique.

## **1.4 Le travail à la pige en audiovisuel dans le contexte des mutations contemporaines du travail**

Cela semble maintenant assez évident : les technicien·ne·s en audiovisuel au Québec sont des travailleur·se·s hors normes. Ils et elles sont pigistes, occupent des emplois temporaires et contractuels, parfois en cumulant plus d'un emploi, et travaillent dans des conditions très fluctuantes. Ils et elles sont salarié·e·s sur certains projets, travailleur·se·s indépendant·e·s sur d'autres, et peuvent travailler à temps partiel comme à temps plein. Leur situation d'emploi, bien qu'encadrée légalement et syndicalement, entraîne des risques qui ne sont que partiellement socialisés. Ces risques sont d'autant plus importants dans le contexte de transformation de l'industrie audiovisuelle, qui a connu dans les dernières années un financement gouvernemental incertain, une vague de privatisation des productions publiques, des changements technologiques, une mondialisation et une financiarisation accrues, fragilisant les conditions de travail et d'emploi des travailleur·se·s de ce secteur. Le cadre néolibéral de restriction budgétaire et de rationalisation de l'État, reconnu comme propulseur du travail atypique et précaire, a certainement favorisé cette fragilisation (Boucher et Noiseux, 2018).

Les formes d'emploi non conventionnelles en audiovisuel s'inscrivent dans une tendance plus large à la hausse du travail atypique depuis les années 1980. À titre illustratif, en 1976, le taux d'emploi atypique au Québec était de 16,7% (Matte et al., 1998) et les plus récentes données de l'Institut de la statistique du Québec nous indiquent qu'en 2020, ce taux est désormais à 33,8% (ISQ, 2020). Ces tendances marquent une dissolution progressive du salariat classique qui, après avoir connu un essor durant l'après-guerre, s'est progressivement fragmenté (Durand, 2012). Selon Atkinson, à qui l'on doit le modèle de la firme flexible et de la fragmentation des marchés du travail, le travail

est désormais polarisé entre un cœur stable et protégé (l'emploi permanent et à temps plein) et une périphérie composite, flexible et généralement plus précaire, constituée de différents types de travailleurs atypiques (*Ibid.*). Les artisans de l'audiovisuel se situent dans cette périphérie, en raison de leur travail temporaire, par cumul d'emplois, parfois indépendant ou à temps partiel. Pour Durand, qui a repris ce modèle dans ses travaux, les entreprises externalisent de plus en plus leurs activités dans cette périphérie, car les formes d'emploi qu'on y retrouve permettent une plus grande flexibilité (*Ibid.*). Noiseux spécifie que désormais, ce modèle ne se limite plus à l'entreprise privée et s'étend aussi au secteur public (Noiseux, 2008). Cette observation s'applique par exemple au cas de Radio-Canada et de Télé-Québec, qui ont, à l'image du modèle d'Atkinson, transféré des emplois auparavant permanents et protégés vers des entreprises indépendantes qui organisent le travail sur des bases plus flexibles.

Cette flexibilité, présente désormais dans tous les secteurs économiques, est particulièrement adaptée à l'organisation par projet dans les arts (Menger, 2011). En audiovisuel, plus spécifiquement, la souplesse organisationnelle répond à plusieurs problèmes fonctionnels que Menger identifie avec justesse :

D'une part, comment agencer la réalisation de produits chaque fois uniques, prototypiques, à la création desquels prennent principalement part des personnels et des artistes choisis pour leurs caractéristiques et leurs compétences singulières [...] ? Comment s'assurer de la qualité d'exécution individuelle et de la coordination des tâches qui associent ces professionnels de divers métiers en des équipes par principe éphémères, en renonçant aux règles traditionnelles, ici inappropriées, de définition stricte des postes et d'organisation hiérarchisée des emplois [...] ? D'autre part, comment assurer la viabilité d'organisations produisant des biens et des services chaque fois différents quand elles évoluent dans un environnement incertain, où la demande est versatile et le succès aléatoire ? (*Ibid.* : 42).

Face à ces contraintes logistiques, les entreprises de production audiovisuelle favorisent les formes d'emploi flexibles comme le travail temporaire avec contrat à durée déterminée. L'avantage de cette forme d'emploi est d'une part financier : cela permet une réduction des coûts fixes, la main-d'œuvre étant payée uniquement en fonction de la variabilité des besoins. D'autre part, l'avantage est organisationnel, car cela permet d'assembler puis de désassembler facilement des équipes de tournage pour chaque projet. La souplesse que permet ce régime d'emploi pourrait être caractérisée à plus juste titre d'« hyperflexible » ; il représente, en fait, la consécration de la flexibilisation du travail (*Ibid.*).

À ce titre, l'artiste ou l'artisan·e d'aujourd'hui ne peut plus être réduit·e à la représentation idéalisée de l' « Artiste » rêveur·se, rebelle, insoumis·e, qui serait en quelque sorte hors du monde, en marge de la société et donc du monde du travail. L'artiste doit plutôt être considéré·e comme le symbole même des nouvelles injonctions du travail propres au capitalisme avancé (Menger, 2003).

Loin des représentations romantiques, contestataires ou subversives de l'artiste, il faudrait désormais regarder le créateur comme une *figure exemplaire du nouveau travailleur* [...] (Menger, 2003 : 8, nous soulignons).

Rompant avec l'image du marginal saltimbanque, les artistes et techniciens concernés se présentent volontiers comme des *travailleurs d'aujourd'hui* dont les qualités expressives et la grande labilité en font de plausibles incarnations d'un néo-salarié créatif et flexible (Rémy, 2007 : 1, nous soulignons).

Les artistes, artisan·e·s et autres travailleur·se·s du milieu culturel, « entre exception et exemplarité » (*Ibid.*), sont définitivement ancré·e·s dans le cours des transformations contemporaines du travail, qui tendent à fragmenter les formes d'emploi et à assouplir les rigidités du travail traditionnel. Comme nous l'avons montré dans ce chapitre, les technicien·ne·s en audiovisuel s'inscrivent en tous points dans ces tendances. Toutefois et paradoxalement, ce groupe professionnel demeure occulté en sciences sociales, du moins au Québec. Ce mémoire propose d'apporter un éclairage sur celui-ci et sur la manière dont il s'inscrit dans les transformations du travail. Dans le chapitre suivant, nous présenterons l'état des connaissances sur le travail en audiovisuel ainsi que les limites actuelles de ces connaissances, et nous formulerons les questions qui guident notre démarche.



## **Chapitre 2 – Orientations théoriques et objectifs**

Ce chapitre a pour objectif de détailler le cadre théorique de notre recherche. Dans un premier temps, avant de plonger dans notre propre cadre théorique, nous présenterons l'état des connaissances sur la précarité associée au travail de pigiste en audiovisuel en résumant les principaux écrits académiques sur le sujet. Nous présenterons ensuite les angles morts de ces écrits et la spécificité de notre propre démarche. Dans un deuxième temps, nous définirons les outils conceptuels qui ont été utilisés, soit les notions d'intégration professionnelle, de précarité et de rapport au travail et à l'emploi. Finalement, à la lumière de tous ces éléments, nous formulerons les objectifs et les questions de recherche qui orientent notre démarche.

### **2.1 La littérature sociologique sur le travail précaire en audiovisuel**

Si beaucoup de travaux sociologiques s'intéressent principalement au travail artistique, il en existe quelques-uns, bien que rares, qui incluent également à leur objet d'étude les métiers techniques et de soutien. Dans la littérature francophone, plusieurs de ces travaux ont été menés en France, où les « intermittents du spectacle » ont connu une crise importante qui a incité les sociologues à s'intéresser à leur réalité. Même si les travaux les plus complets et approfondis sur ces travailleur·se·s y ont été produits, quelques études ont aussi été réalisées sur le cas québécois. Voici donc un aperçu de ces principaux travaux et de leurs apports dans la construction des connaissances sociologiques sur le travail précaire en audiovisuel.

#### **2.1.1 Les travaux sur les « intermittents du spectacle »**

Comme nous l'avons indiqué en ouverture, la France a connu, dans les années 2000, une importante crise sociale qui a secoué le milieu de l'audiovisuel et du spectacle. Le régime d'indemnisation des intermittents<sup>18</sup>, conçu pour pallier le manque de revenus de ces travailleur·se·s entre les contrats, a connu un durcissement de son accès. Essentiellement, le quota d'heures travaillées pour accéder aux indemnisations devait désormais être atteint plus rapidement et la durée des indemnisations était réduite. Ces modifications au régime d'indemnisation, qui haussaient ses conditions d'accès

---

<sup>18</sup> En France, le terme « intermittent du spectacle » désigne les artistes et les technicien·ne·s qui travaillent dans le secteur du cinéma, de la télévision ou du spectacle vivant. Ces travailleur·se·s sont embauché·e·s via des CDD (contrats à durée déterminée) et peuvent bénéficier d'un régime d'indemnisation qui, moyennant certaines conditions, offre des allocations chômage entre les contrats de travail.

tout en diminuant la durée de ses aides, ont déclenché des manifestations et des grèves de grande ampleur, mettant à l'avant-plan les travailleur·se·s de ce secteur d'emploi (Ribac, 2003). Parallèlement, en sciences sociales, quelques ouvrages ont été publiés sur les intermittents, leurs luttes et leur situation d'emploi atypique.

L'un des auteurs phares en la matière est Pierre-Michel Menger, dont les travaux sont aujourd'hui centraux en sociologie du travail et de la culture. Après avoir travaillé sur les musicien·ne·s et les comédien·ne·s, il s'est penché en détails, dans *Les intermittents du spectacle. Sociologie du travail flexible*, sur le fonctionnement du système d'emploi hyperflexible de cette catégorie de travailleur·se·s du milieu artistique. Pour Menger, « l'emploi intermittent constitue une forme d'embauche fonctionnellement nécessaire » à l'organisation par projets dans les arts (Menger, 2011 : 17). Le contrat à durée déterminée (CDD), qui a largement cours dans ce milieu, permet aux entrepreneurs culturels de produire à coûts variables et avec du personnel disponible pour la durée des projets. La souplesse qu'offre ce système d'emploi pour les entrepreneurs a cependant plusieurs effets sur les travailleur·se·s, notamment celui de créer des inégalités entre eux et elles, qui n'arrivent pas tous et toutes à tirer aussi bien leur épingle du jeu. En effet, dans un milieu où l'offre de travail est généralement supérieure à la demande, les employeurs ont le loisir de sélectionner la main-d'œuvre jugée plus compétente ou ayant la plus grande valeur à leurs yeux. Dans ce contexte,

La flexibilité augmente l'effet de levier de la réputation sur les chances de travail. Ceux dont la réputation se forme travaillent beaucoup, se font connaître dans des réseaux plus vastes, et ont une probabilité accrue d'être embauchés. À l'inverse, pour ceux qui sont moins visibles et travaillent peu, les chances d'employabilité se dégradent vite (Menger, 2011 : 103).

La conséquence de ces inégalités est que le groupe professionnel des intermittents s'est progressivement segmenté de manière pyramidale. D'abord, tout en haut de la pyramide se trouve une petite minorité d'artistes et d'artisan·e·s qui réussit exceptionnellement bien – bons salaires, possibilités de sélectionner les expériences de travail jugées plus intéressantes, liberté et mobilité. Sous ce groupe se trouve celui des travailleur·se·s qui sont parvenus à construire une carrière relativement équilibrée en gérant les aléas de la flexibilité et qui, de manière générale, arrivent à s'en sortir assez bien. Puis, tout au bas de la pyramide se trouvent, en proportion largement majoritaire, tous ceux et celles qui nagent dans l'insécurité et l'incertitude, plusieurs n'ayant pas accès au régime d'assurance chômage ou n'arrivant tout simplement pas à trouver suffisamment

de travail. En définitive, cette fragmentation, qui témoigne aussi de l'hétérogénéité des situations d'emploi des intermittents, a pour effet de produire une dynamique de « concurrence féroce » (Menger, 2011 : 104) entre les travailleur·se·s. Pour Menger, donc, l'hyperflexibilité inhérente au fonctionnement de l'industrie artistique a des conséquences inégales sur les possibilités d'emploi des travailleur·se·s, maintenant une portion non négligeable d'entre eux et elles dans une situation précaire. L'auteur parle toutefois d'une « précarité sécurisée », puisque le régime assurantiel français permet de contrecarrer certains effets de la flexibilité de l'emploi intermittent. Il remarque cependant, au terme de son ouvrage, qu'il est impossible de cultiver à la fois l'idéal de la flexibilité et celui d'un régime assurantiel « d'exception » sans que surgissent des déséquilibres, étant donné que les risques associés à la flexibilité augmentent à mesure que se développe ce modèle de « flexisécurité ».

Dans ce même courant de travaux sur les intermittents, Chloé Langeard a publié *Les intermittents en scènes. Travail, action collective et engagement individuel*, dans lequel elle se penche, à partir du conflit de 2003 en France, sur l'expérience de ces travailleur·se·s flexibles à travers une série d'entretiens qu'elle a menés auprès d'une quarantaine d'entre eux et elles. À partir du concept d'épreuve, elle analyse la manière dont les intermittents vivent et interprètent leur travail, leur implication dans l'action collective et leur engagement individuel. Il en ressort une série d'épreuves communes caractéristiques de ce groupe professionnel. La première partie, dédiée à l'expérience même du travail, nous renseigne plus particulièrement sur les ressorts du travail atypique et sur ce qu'il implique dans les trajectoires individuelles. Langeard analyse le déroulement de ces carrières qui sont « hautement risquées et précaires » (Langeard, 2013 : 8) pour comprendre pourquoi et comment des gens s'investissent dans ce milieu en dépit des risques qui y sont associés. L'auteure observe que la manière dont les intermittents conçoivent leur travail est empreinte d'ambivalence. D'un côté, ils et elles s'identifient au modèle de l'artiste créateur·trice, qui s'implique hautement dans son travail, qui est libre et authentique. Mais d'un autre côté, ils et elles demeurent constamment confronté·e·s à la précarité du mode d'organisation par projet, qui est par définition incertain et instable. Cette précarité les pousse invariablement à développer certaines ressources individuelles, soit l'expertise, l'autonomie, la flexibilité et le réseau. Ces ressources, selon Langeard, « contribuent à leur professionnalisation progressive et à la stabilisation de leurs trajectoires professionnelles » (Langeard, 2013 : 71) en étant des supports à leur employabilité. Ces ressources sont mobilisées à travers différentes stratégies individuelles qui amènent l'auteure à

dresser quatre « figures » de l'intermittent : « l'expert », qui capitalise sur des savoirs et des compétences acquises tout au long de la carrière de manière relativement informelle ; « l'entrepreneur », qui fait preuve d'autonomie et d'initiative autant auprès d'employeurs qu'en développant sa propre entreprise ; le « mobile », qui mise sur sa polyvalence, sa disponibilité, sa mobilité et sa capacité d'adaptation ; et le « tisseur », qui s'assure de tisser des réseaux sociaux durables pour demeurer intégré dans le milieu (Langeard, 2013). Les ressources et les stratégies déployées pour contrebalancer la précarité du travail par projets, si elles peuvent réussir à sécuriser les trajectoires et permettre l'épanouissement individuel, demeurent toutefois inégalement réparties et sujettes aux aléas structurels de l'industrie culturelle. À ce titre, le régime d'indemnisation agit à titre de « support » individuel et collectif, permettant de réconcilier les ambivalences en offrant une sorte de « compromis » aux intermittents.

Un autre auteur à s'être intéressé aux intermittents du spectacle est Jérémie Sinigaglia, qui a orienté l'un de ses travaux sur le thème précis de la mobilisation collective de ces travailleur·se·s lors de la crise des années 2000. C'est à travers le prisme de l'action collective que Sinigaglia aborde, en parallèle, la précarité des intermittents. Son analyse repose sur la question suivante : comment un groupe de salarié·e·s aussi précaires a-t-il pu parvenir malgré tout à créer cette mobilisation d'une ampleur historique ? Autrement dit, Sinigaglia questionne l'effet de la précarité sur l'action collective. Comme il l'explique, on peut penser que la précarité, l'individualisation croissante des carrières et l'hétérogénéité de ce groupe seraient les conditions idéales à l'échec d'une mobilisation collective unie et solidaire. Or, il observe tout le contraire à travers son enquête ethnographique de la mobilisation des intermittents. La précarité, l'individualisation et l'hétérogénéité ont en fait contribué à la réussite du mouvement. La précarité, tout particulièrement, a constitué un levier à la mobilisation, d'abord parce qu'elle fait partie du quotidien de ces travailleur·se·s et qu'elle est en quelque sorte « normalisée » ; mais surtout parce que ces dernier·ère·s ont opéré un genre de « retournement » de cette épreuve, qui a été présentée non pas uniquement comme une situation subie et aliénante, mais aussi comme un facteur de liberté qu'il fallait défendre. Il paraît contradictoire d'associer liberté et précarité, mais selon Sinigaglia, cette association a été un levier de mobilisation efficace plutôt qu'un facteur de ralentissement ou d'échec du mouvement. Cette analyse a pour originalité de questionner la notion même de précarité, en proposant un sens alternatif à celui qui se retrouve généralement dans les travaux sociologiques, c'est-à-dire l'idée d'une précarité inévitablement subie et paralysante pour les travailleur·se·s.

Une dernière publication a retenu notre attention dans cette revue de littérature française. Il s'agit d'un article publié dans une revue d'ethnographie et qui se penche de manière inédite sur un unique corps de métier technique en audiovisuel, celui des machinistes. Cet article, rédigé par Gaëtan Flocco et Réjeane Vallée, est une rareté en sciences sociales, du fait de son objet d'étude centré sur une profession technique qui est à priori beaucoup moins *glamour* que les professions purement artistiques. Intitulé *Une sociologie visuelle du travail : filmer les machinistes du cinéma et de l'audiovisuel*, l'article propose une incursion à la fois dans la réalité des machinistes et de leur quotidien, à la fois dans celle des sociologues qui produisent une ethnographie visuelle de ce milieu de travail. L'article est en fait surtout dédié à présenter les réflexions méthodologiques et épistémologiques des auteurs sur l'usage de la caméra en contexte de recherche ethnographique ; les résultats même de cette enquête sont pratiquement secondaires, mais tout de même révélateurs de certaines réalités du travail des machinistes. Si la notion de précarité n'est nulle part mentionnée, l'article permet de découvrir de l'intérieur le quotidien de ces travailleur·se·s, ce qui informe en soi des possibilités de précarité. D'abord, Flocco et Vallée notent que les machinistes connaissent des rythmes et des intensités de travail en dents de scie ; tantôt, ils et elles sont amené·e·s à faire rapidement de la manutention lourde pour installer des dispositifs techniques ; tantôt, à user de finesse et de délicatesse pour manier la caméra avec précision. Leur journée de travail est ponctuée de moments d'action intenses entrecoupés de moments de relâchement, lorsque l'installation est complétée ou que la caméra ne nécessite plus leur intervention. Les pénibilités physiques demeurent centrales dans le discours des machinistes ; la lourdeur des équipements et les déplacements constants de matériel favorisent certaines souffrances et maux parfois chroniques. Ces pénibilités physiques s'accompagnent aussi d'une « forme de pression psychique assez importante » liée à l'injonction à la rapidité et aux conditions généralement difficiles de tournage. Mais la « pénibilité majeure » évoquée par tous les machinistes concerne les horaires de travail, qui sont souvent décalés de ceux de la famille ou des proches, rendant difficile la conciliation entre les sphères professionnelle et personnelle. Finalement, au niveau des conditions d'emploi générales, les machinistes rencontrés par Flocco et Vallée disent avoir le sentiment « qu'il est de plus en plus difficile de vivre de leur métier aujourd'hui », en raison des salaires de plus en plus bas et des heures supplémentaires souvent impayées, cause de budgets restreints (Flocco et Vallée, 2012). Sans proposer d'analyse en termes de précarité, cette incursion ethnographique dans

l'univers des machinistes permet de saisir quelques-unes des difficultés rencontrées au quotidien par ces travailleur·se·s atypiques.

## **2.1.2 Les travaux sur les artisan·e·s de l'audiovisuel au Québec**

Les travaux réalisés en France sur les intermittents du spectacle sont définitivement plus nombreux que ceux réalisés au Québec sur les artistes et artisan·e·s en audiovisuel. Les raisons de cette rareté au Québec demeurent inconnues, mais on peut émettre l'hypothèse que l'absence d'une mobilisation aussi vaste et de longue durée que celle des intermittents dans les années 2000 a favorisé le maintien des technicien·ne·s du Québec dans une relative invisibilité. Néanmoins, on trouve dans la littérature scientifique québécoise quelques travaux qui traitent de la précarité des artistes et des artisan·e·s de l'audiovisuel – ces deux types de travailleur·se·s étant toujours considérés ensemble. Voici deux de ces travaux qui, ensemble, donnent un bon aperçu de l'état des connaissances sur le sujet au Québec.

### **2.1.2.1 Des facteurs de précarité socioéconomique**

D'abord, l'un des travaux les plus pertinents sur la précarité du travail artistique et technique en audiovisuel au Québec a été publié par l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS) en 2014. Cette petite enquête quantitative a procédé à une consultation auprès de plus de 400 professionnel·le·s du secteur de l'audiovisuel, dont les technicien·ne·s, pour tracer un portrait de leur précarité socioéconomique. On ne trouve pas, dans cette étude, de distinction selon les métiers, ce qui ne permet pas d'avoir un aperçu précis de la situation des technicien·ne·s. Cependant, considérant la rareté de ces données, cette recherche permet au moins de saisir une part de leur réalité et les causes de leur précarité.

D'abord, l'auteur de la note, Francis Fortier, observe que le milieu de l'audiovisuel est caractérisé par une « course aux contrats » et par une tendance lourde au cumul d'emplois. Les répondants au sondage cumulent en moyenne 6,75 projets sur une période de deux ans. Toutefois, la médiane des données indique que cette moyenne est plus ou moins représentative : en effet, la moitié des répondants ont affirmé avoir eu trois contrats ou moins durant les deux dernières années. De plus, près de 14% n'ont réalisé aucun projet durant cette période, alors que 32% en ont réalisé plus de cinq. Ainsi, Fortier observe que « les conditions d'emploi des artistes concernés peuvent varier grandement. Si certain·e·s parviennent à décrocher d'importants projets et ainsi être en mesure de limiter le stress lié à la recherche d'emploi, d'autres doivent littéralement courir d'un contrat à

l'autre et « cumuler une série de petits projets afin de gagner leur vie » (Fortier, 2014 : 3). En plus de cette disparité dans le nombre de contrats et dans leur durée, les salaires pour chaque projet diffèrent grandement d'un·e travailleur·se à l'autre, selon le type de production, la durée du projet, le corps de métier occupé ou le poids de négociation vis-à-vis de l'employeur. Le chercheur souligne, à propos de l'écart dans la valeur des contrats, que « si, pour certains projets, des artistes reçoivent 300\$, d'autres projets peuvent durer cinq ans et valoir 20 000\$ » (*Ibid.*). Pour compenser l'incertitude financière associée à l'emploi temporaire, la majorité (65%) des répondant·e·s affirme cumuler plus d'un emploi pour gagner un revenu suffisant.

Ensuite, Fortier observe une insécurité des revenus chez les artistes et artisan·e·s de l'audiovisuel, qui participe aussi de leur précarité. De manière générale, il rappelle que le travail à contrat s'accompagne par essence d'une instabilité des revenus, et que ces travailleur·se·s n'en sont pas épargné·e·s. Ils et elles subissent les fluctuations importantes de l'activité économique propre au secteur audiovisuel. Cette insécurité des revenus s'illustre par exemple par la différence dans la moyenne d'heures travaillées par semaine, qui sont inférieures de 14% chez ces travailleur·se·s par rapport à l'ensemble de la population. Une autre particularité du temps de travail et des revenus des artistes et artisan·e·s est qu'ils sont fluctuants et relativement imprévisibles, certaines périodes étant très occupées et d'autres pas du tout. Le revenu médian, quant à lui, est de 30 000\$, comparativement à 37 440\$ dans le reste de la population. Qui plus est, plusieurs répondant·e·s au sondage ont affirmé avoir travaillé sur quatre à sept projets différents pour être en mesure de gagner un revenu avoisinant les 30 000\$ (*Ibid.*).

Finalement, une autre particularité du travail en audiovisuel et qui entretient la précarité, selon Fortier, est le fait d'assumer une part des risques financiers des projets, voire de « payer pour travailler » (*Ibid.* : 6). En effet, comme il l'explique, le sondage mené auprès des artistes et artisan·e·s a permis de constater que près de la moitié d'entre eux et elles ont travaillé sur des projets qui ne se sont finalement pas concrétisés, mais pour lesquels du temps ou de l'argent personnels avait été investis. En effet, dans un contexte où certains projets ne parviennent pas à être financés par un·e producteur·trice, il arrive que des artistes et artisan·e·s fournissent une part du financement nécessaire au maintien de ces projets, ou y consacrent du temps personnel en espérant qu'ils se réalisent. Or, souligne Fortier, « l'investissement financier personnel dans un

projet concourt à transférer une partie du risque dudit projet vers les artisan·e·s du secteur de l'audiovisuel » (*Ibid.*).

En somme, cette note de recherche a permis d'identifier quatre facteurs propices à la précarité : la course aux contrats, l'insécurité des revenus, le travail non rémunéré et la prise de risque financier. L'auteur souligne par ailleurs qu'il existe une grande disparité dans les situations socioéconomiques de ces travailleur·se·s, rendant difficile de tirer des conclusions applicables à tous et toutes.

### **2.1.2.2 Des risques économiques et sociaux du travail dans les arts**

Dans une analyse sur la protection sociale des artistes, Martine D'Amours et Marie-Hélène Deshaies identifient une série de risques économiques et sociaux auxquels les artistes font face (D'Amours et Deshaies, 2012). Ces risques donnent un bon aperçu des potentialités de précarité de ces métiers et complètent l'analyse produite par Fortier en abordant la question sous l'angle du risque tout en traitant également de la question de la protection sociale.

D'abord, dans la catégorie des risques économiques, on retrouve le risque de sous-emploi, qui renvoie à l'éventualité pour un·e travailleur·se contractuel·le de ne pas avoir suffisamment de contrats pour gagner un revenu décent. Les artistes signent des contrats dont la durée varie, mais qui sont généralement relativement courts, ce qui nécessite d'en cumuler plusieurs pour arriver à bien vivre. Pour pallier à ce risque – qui est probablement l'un des risques principaux associés au travail artistique – les travailleur·se·s qui se qualifient peuvent bénéficier des prestations d'assurance-emploi entre les projets. Pour se qualifier, ils et elles doivent avoir accumulé assez d'heures de travail, ce qui n'est pas toujours évident lorsque l'on passe d'un petit contrat à un autre, ou lorsque l'on débute dans le milieu et qu'on a encore peu travaillé. Ce cumul des heures est aussi plus ardu lorsque l'on alterne entre un statut de salarié·e et de travailleur·se indépendant·e, le nombre d'heures travaillées à titre d'indépendant·e n'étant pas comptabilisé dans le calcul des prestations d'assurance-emploi. La rémunération prévue par les prestations est également inférieure au salaire gagné en travaillant et est limitée à une durée définie, ce qui permet seulement d'assurer un revenu minimal le temps de trouver du travail. Hormis les considérations financières liées au risque de sous-emploi, il est à noter que le fait de ne pas avoir suffisamment de travail peut également engendrer un autre risque, celui de la désuétude des connaissances, qui est également identifié par D'Amours et Deshaies comme étant particulièrement important chez les artistes et

artisan·e·s. Autrement dit, le sous-emploi, en plus d'avoir des conséquences évidentes en termes de revenus, peut engendrer à la longue un effritement des aptitudes et des connaissances nécessaires au travail dans les arts.

En plus du sous-emploi, on peut ajouter aux risques économiques celui de fluctuation, qui est particulièrement important en audiovisuel. D'Amours et Deshaies définissent ce risque comme une « alternance de périodes de surplus et de pénurie de travail » (*Ibid.* : 7). En cinéma et en télévision, au Québec, on peut parler d'une saison haute et d'une saison basse, en référence à l'activité beaucoup plus importante en été qu'en hiver. Les conditions hivernales rendent plus complexes les tournages et engendrent des coûts additionnels, ce qui pousse les producteur·trice·s à tourner durant les mois plus doux de l'année, occasionnant un manque de travail pour certain·e·s durant l'hiver, par exemple. En plus de cette saisonnalité des tournages, l'activité fluctue en fonction de différents facteurs, comme les cotes d'écoute ou l'octroi des subventions. Une télésérie récoltant des cotes d'écoute élevées, par exemple, pourra s'échelonner sur plusieurs années, offrant ainsi du travail aux technicien·ne·s pour une plus longue durée. À contrario, un « flop » mettra fin à toutes les suites possibles et, par conséquent, au travail éventuel des artisan·e·s. Au même titre, certains projets seront bien financés alors que d'autres le seront très peu. Cette forte fluctuation a bien entendu un impact sur les travailleur·se·s et sur leur possibilité de prévoir l'avenir.

Outre les risques économiques associés au travail contractuel, les travailleur·se·s du milieu artistique font face à des risques sociaux particuliers. Les deux premiers risques sociaux identifiés par D'Amours et Deshaies sont le risque de maladie et le risque d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Ces risques sont, dans certains cas, amoindris par la protection sociale publique et par celle, complémentaire, issue de la négociation d'ententes collectives avec les employeurs lorsqu'il y a lieu. Toutefois, comme c'est le cas pour les prestations d'assurance-emploi, l'admissibilité à ces protections dépend de la durée et de la continuité de la présence sur le marché du travail ; pour des travailleur·se·s atypiques qui cumulent les contrats, il n'est pas toujours aisé de remplir ces conditions en raison de leur présence discontinue sur le marché du travail.

Deux autres risques sociaux sont identifiés par les auteures. Le premier est celui de parentalité, soit « la possibilité d'une perte de revenu liée à la grossesse et au soin d'enfants » (*Ibid.*). En effet, les travailleuses du milieu artistique, qui n'ont généralement pas d'emploi permanent et qui ne sont pas toujours salariées, passent souvent « entre les craques » du système de protection prévu pour

les femmes enceintes. D'ailleurs, le régime de retrait préventif est particulièrement mal adapté pour les techniciennes en audiovisuel enceintes. En effet, de nombreux cas documentés révèlent que certaines d'entre elles ne reçoivent que sur une très courte période l'indemnisation prévue par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), parce que le contrat qui était en cours au moment de la demande d'indemnisation a pris fin peu de temps après.<sup>19</sup> Autrement dit, le système d'indemnisation désavantage les femmes dont le travail ne repose pas sur un contrat à durée indéterminée auprès d'un unique employeur (AQTIS 514 AIEST, 2021).

Enfin, le dernier risque associé au travail artistique identifié dans l'analyse de D'Amours et Deshaies, mais non le moindre, est celui d'avancée en âge. Les chercheuses définissent tout simplement ce risque comme « la diminution de la capacité de travail ou de revenus issus du travail à mesure que l'on avance en âge » (D'Amours et Deshaies, 2012 : 7). Si certain·e·s travailleur·se·s peuvent bénéficier des prestations de retraite prévues par le régime québécois et canadien, il demeure que les montants prévus par ces fonds de retraite sont fonction de la rémunération gagnée au cours de la carrière, ce qui défavorise les travailleur·se·s à plus faible revenu – qui sont nombreux·ses dans ce milieu.

### **2.1.3 Les angles morts de la recherche**

Les travaux cités dans notre revue de littérature sont hautement pertinents et nécessaires à l'avancement des connaissances sur le travail précaire dans les arts. Ils ont d'ailleurs été les points d'ancrage de nos réflexions pour ce mémoire. Toutefois, nous avons observé trois lacunes à l'état actuel des connaissances sur le sujet.

D'abord, nous observons une concentration géographique de ces travaux en France. Comme nous l'avons souligné au début du chapitre – et comme cette revue de littérature le démontre-, davantage de travaux ont été produits dans ce pays qu'au Québec, où l'on ne peut réellement trouver l'équivalent des « intermittents » en termes d'importance numérique et médiatique. Ainsi, bien que les publications françaises soient le fruit de recherches élaborées et qu'elles soient hautement

---

<sup>19</sup> À ce sujet, un récent article publié dans le Journal de Québec faisait état de lacunes semblables pour les travailleuses de la construction, qui travaillent aussi pour des contrats à durée déterminée. Voir LAJOIE, Geneviève, « Des travailleuses de la construction dénoncent un programme " injuste " », *Le Journal de Québec*, 4 mai 2021. En ligne au : <https://www.journaldequebec.com/2021/05/04/des-travailleuses-de-la-construction-dennoncent-un-programme-injuste>

pertinentes, les analyses qu'elles proposent ne peuvent être entièrement plaquées à la réalité québécoise, pour des raisons évidentes. La structure de financement des arts, l'organisation du travail, le découpage syndical, les conditions de tournage, les protections sociales et plus généralement les contextes sociaux, politiques et économiques différents, rendant hasardeuse une analyse des travailleur·se·s québécois·se·s *uniquement* à partir de travaux produits à l'étranger.

Ensuite, cette revue de littérature sur les travailleur·se·s de l'audiovisuel mène à un constat assez clair : il existe chez les chercheur·e·s en sciences sociales un fort intérêt pour les professions artistiques, et un intérêt moindre pour les professions techniques du milieu artistique, qui se retrouvent en quelque sorte dans un interstice de la recherche. Pour la plupart, les travaux évoqués ci-haut incluent dans leur analyse les métiers techniques, mais ils sont davantage l'exception que la règle, à en juger par le foisonnement des études en sociologie de l'art et le peu de travaux portant sur les métiers *connexes* à ceux des artistes. En réalité, il a été difficile de trouver des publications traitant uniquement de ces métiers ; outre l'article de Flocco et Vallée sur les machinistes, la plupart des travaux qui abordent les réalités du travail de technicien·ne en audiovisuel traitent *à la fois* des métiers artistiques, *à la fois* des métiers techniques. Ces deux types de métiers sont presque toujours pensés *ensemble* de manière quasi naturelle, étant donné que les artistes et les techniciens se côtoient au quotidien et travaillent dans la même industrie. Or, au Québec du moins, la division du travail et l'organisation syndicale opèrent une distinction entre ces métiers. Le sentiment même d'appartenance des techniciens au statut d'artiste n'est pas évident ; si certain·e·s se considèrent effectivement artistes – et encore, cela dépend des moments, des tâches, des projets –, d'autres ne se sentent pas appartenir à ce groupe.<sup>20</sup> Autrement dit, on ne peut simplement *inférer* que la condition d'artiste est identique à celle des technicien·ne·s, d'autant plus que les métiers qu'ils pratiquent diffèrent autant dans leur forme que dans leur contenu. D'ailleurs, comme nous l'avons indiqué dans le premier chapitre, les technicien·ne·s en audiovisuel sont désigné·e·s sous le vocable « d'artisan·e·s », soulignant d'emblée leur originalité et leur unicité par rapport aux artistes.

Cette disproportion de l'intérêt scientifique pour une partie des travailleur·se·s de l'audiovisuel s'observe d'ailleurs aussi dans le monde profane et dans les médias populaires, où l'on s'intéresse presque exclusivement aux auteur·e·s, comédien·ne·s et réalisateur·trice·s et très peu aux équipes techniques, qui demeurent généralement dans l'ombre. Pour Flocco et Vallée, les métiers

---

<sup>20</sup> Cette ambiguïté de statut professionnel des technicien·ne·s est ressortie durant nos entretiens.

d'auteur·e, de comédien·ne et de réalisateur·trice, notamment, « sont situés en haut de la hiérarchie, touchant au plus près à l'art, et donc à la plus haute légitimité sociale, là où le "prolétariat" du cinéma est très largement oublié » (Flocco et Vallée, 2012). Or, comme le soutient Howard Becker dans ses analyses sur les mondes de l'art, il faut, en sociologie, considérer toute production culturelle comme le résultat d'un travail *collectif* qui ne relève pas uniquement d'un·e artiste, mais aussi d'une multitude d'intervenant·e·s qui rendent possible l'œuvre en question, à travers une chaîne de coopération complexe (Becker, 1982). L'intérêt scientifique devrait donc, en toute logique, se diriger *également* vers les travailleur·se·s plus invisibles du milieu des arts.

Finalement, le dernier angle mort dans la recherche sur les travailleur·se·s de l'audiovisuel est de nature plus théorique et concerne l'utilisation par les sociologues de la notion de « précarité ». Les réflexions que nous avons eues à ce sujet ont en fait contribué directement à l'élaboration de notre cadre théorique ; nous expliquerons, dans la prochaine partie, quelles critiques peuvent être émises à l'emploi du concept de précarité et les avenues possibles de son utilisation dans notre recherche.

## **2.2 La précarité comme outil conceptuel pertinent... et perfectible**

La quasi-totalité des travaux que nous avons consultés à propos du travail en audiovisuel se réfèrent à des degrés divers à la notion de « précarité » pour désigner, de manière générale, la situation d'incertitude associée au travail temporaire. Langeard, par exemple, désigne le travail intermittent comme une « forme d'emploi par définition précaire » (Langeard, 2013 : 7). Or justement, il nous a semblé, au fil de nos lectures, que la notion de précarité, bien qu'utilisée fréquemment, faisait rarement l'objet d'une définition et que son sens était en quelque sorte tenu pour acquis. En effet, on dit souvent des travailleur·se·s du milieu audiovisuel qu'ils sont « précaires » ou que leur situation est marquée par la « précarité », sans expliquer le sens de ces termes, pourtant sujets à de multiples applications en sociologie.

Cette réflexion nous a été inspirée par Mircea Vultur, qui publiait il y a quelques années un article critique sur l'usage de la notion de précarité en sociologie (Vultur, 2010). Dans cet article, il questionne le recours quasi automatique à cette notion pour parler des formes du travail atypique. D'abord, la définition même de la précarité lui semble « floue » et « insaisissable » : chez Bresson, elle renvoie au risque et à l'incertitude des parcours de vie (Bresson, 2010) ; chez Castel, à une déstabilisation généralisée de la société (Castel, 1995) ; chez Boltanski et Chiapello, à la dualisation du salariat et à la segmentation du marché du travail (Boltanski et Chiapello, 1999) ; chez Nicole-

Drancourt, à la fragmentation des trajectoires des travailleur·se·s (Nicole-Drancourt, 1990). Le concept de précarité est donc très large et mène, selon Vultur, à une « utilisation acritique » en sociologie (Vultur, 2010 : 2). En sociologie du travail, plus particulièrement, la précarité « comporte plusieurs dimensions et ses frontières sont arbitraires, impliquant une combinaison de facteurs comme l'instabilité, la discontinuité, l'incertitude, le manque de protection sociale [...], l'insécurité et la vulnérabilité économique » (*Ibid.*). Ces facteurs ou indicateurs de précarité, selon Vultur, ont tendance à être trop rapidement associés à *toutes* les formes d'emploi atypiques. Toute déviance par rapport à la norme d'emploi typique (celui de la période fordiste) n'entraîne pas *de facto* une situation de précarité, et un tel postulat montre que ce terme fait l'objet d'une extension abusive qui nie l'hétérogénéité de ces formes d'emploi et la diversité des situations individuelles.

Si cette prise de position critique à l'égard du concept de précarité en sociologie peut être surprenante voire provocante, surtout étant donné le relatif consensus à l'égard de celui-ci, Vultur prend la peine d'étayer son argumentaire. Premièrement, il met en garde contre une utilisation en quelque sorte « mondialisée » de ce concept sans égards aux contextes nationaux. La terminologie des formes d'État-providence d'Esping-Andersen (1999) montre bien qu'en France par exemple, pays fortement administré et régi par d'amples protections du travail, le recours au travail atypique est considéré comme un affront aux droits des travailleur·se·s et à leur sécurité. Au Canada, pays plus laxiste en termes d'encadrement du travail, le travail atypique fait davantage partie du fonctionnement « normal » des entreprises et la flexibilité y est beaucoup plus acceptée et généralisée (Vultur, 2010), donnant incidemment un autre sens au travail atypique. L'analyse du cas canadien à partir de la précarité « à la française » nous forcerait, selon Vultur, « à faire le constat d'une précarité généralisée » (*Ibid.* : 3) au Canada. Deuxièmement, Vultur considère que le concept de précarité repose exagérément sur le contraste avec l'emploi typique. On ne peut simplement inférer qu'un emploi est précaire parce qu'il n'est pas permanent et à temps plein, car cela évacue complètement la question de la *qualité* de l'emploi et du contenu du travail, ainsi que les caractéristiques des travailleur·se·s et leurs attentes envers le marché du travail. Troisièmement, l'approche du travail précaire est problématique si l'on prend en considération l'expérience subjective que font les individus du travail atypique. Vultur indique que « ce type de travail correspond à certaines valeurs partagées par la population active et notamment par les jeunes sur le plan de l'autonomie, de l'aménagement du temps de travail, de l'indépendance et du contrôle de l'activité professionnelle » (*Ibid.* : 5). Mythen a d'ailleurs montré que le sentiment de précarité et

d'insécurité chez les jeunes n'était pas généralisé, certain·e·s considérant plutôt la flexibilité de l'emploi comme un moyen de s'épanouir et de s'affirmer (Mythen, 2005). Ainsi, pour Vultur, la notion de précarité suppose « une intériorisation des éléments qui lui donnent contenu, ce qui n'est pas toujours le cas » (*Ibid.* : 6). En somme, selon lui, la complexité des différentes formes de travail atypique appelle à « une nécessaire remise en cause de l'universalité des situations postulées par le concept de précarité ainsi que de l'hypothèse de la domination des individus par les structures du marché qu'il sous-tend » (*Ibid.* : 7).

Cette proposition trouve écho dans notre démarche de recherche sur le travail contractuel en audiovisuel. En effet, les premiers entretiens que nous avons réalisés nous ont amenée à questionner le concept de précarité, qui semblait à première vue coller « naturellement » à la réalité des technicien·ne·s de l'audiovisuel, mais qui nous a rapidement semblé plus complexe et plus nuancé à travers leur discours. Il nous semblait évident que la précarité était caractéristique de leurs expériences, mais en même temps, la pluralité des situations individuelles a semé une certaine confusion autour de ce terme parfois général et imprécis dans la littérature. Guidée par le réflexe sociologique de questionner les évidences, la question s'est peu à peu imposée à nous : qu'est-ce que la précarité, exactement ? Comment la définir, et comment la mobiliser pour analyser l'expérience que font ces artisan·e·s du travail atypique ?

### **2.2.1 Des définitions de la précarité en sociologie du travail**

Si la notion de précarité est aujourd'hui répandue en sciences sociales, autant en sociologie du travail que dans d'autres champs d'étude et même dans les discours populaires, son apparition est relativement récente dans l'histoire des idées. Les expressions « travail précaire » ou « emploi précaire », plus particulièrement, sont apparues dans les années 1970 en France en parallèle à l'émergence des formes atypiques d'emploi et désignaient alors ces « hors-statut » qui ne bénéficiaient pas des protections et des avantages du salariat classique (Cingolani, 2005). Pour Cingolani, les années 1970 sont celles d'un « défrichage sur le fonctionnement et les fonctions de l'emploi précaire » (*Ibid.* : 6), alors que le travail temporaire est en hausse, que les hors-statuts se multiplient et que le chômage croît de manière importante. Cette période est caractérisée, en sciences sociales, par une prise de conscience d'une certaine rupture avec la précédente époque fordiste, où un « compromis » s'était institué entre les entreprises, les travailleur·se·s et l'État, participant à la création d'un salariat relativement stable et protégé (Noisieux, 2012). Cette rupture

du compromis, qui a favorisé le développement de l'emploi atypique, a résonné en sociologie du travail, où les chercheur·e·s ont multiplié les travaux sur les transformations du travail et sur la précarité qui en découle. Les premières analyses de cette précarité s'attardaient surtout à comprendre les rouages de ces transformations et à en saisir les incidences sur le salariat, notamment sur l'effritement des protections et la dissolution des collectifs de travail. On a ensuite introduit la notion de « précaires » non pas uniquement en tant qu'adjectif, mais aussi comme substantif, désignant une toute nouvelle classe de travailleur·se·s « socialement et culturellement différente des précédentes » (Cingolani, 2005 : 12), en rupture avec les comportements et les dispositions subjectives auparavant requises sur le marché du travail. Les travaux évoluent ensuite vers une acception de la précarité comme une situation de pauvreté, et elle est appréhendée « comme le produit de l'agrégation de critères d'insécurité » (*Ibid.* : 15) qui fragilisent et vulnérabilisent les individus. Cingolani souligne toutefois que le sens de la précarité, entendue comme pauvreté, demeure flou, étant donné toute la complexité et la largeur du concept même de pauvreté. Au courant des années 1990 et 2000, le lien entre précarité et pauvreté sera clarifié par Paugam, qui montrera que pauvreté et précarité du travail et de l'emploi sont les deux faces d'une même médaille (Paugam, 2000). Par ailleurs, d'autres formules pour désigner le phénomène de précarité du travail apparaîtront dans les travaux, notamment celle de « précarariat ». Castel définit le précarariat comme une classe « infrasalariale » caractérisée par une vulnérabilité de masse et un état permanent de précarité – cette précarité qui pouvait auparavant être passagère et propre à une crise étant désormais une constante sociale avec l'effritement des protections du travail (Castel, 1995). Plus récemment, Standing a également développé la notion de précarariat, qu'il considère être une classe sociale à part entière et qui, comparativement au prolétariat et au salariat, ne bénéficie pas du contrat social qui leur octroyait auparavant un *certain* niveau de protection sociale. Pour lui, le précarariat désigne cette classe socioéconomique à part qui est privée des sept formes de sécurité professionnelle élaborées au sortir de la Seconde Guerre mondiale : la sécurité du marché du travail, de l'emploi, du poste, du travail, de la reproduction des compétences, du revenu et de la représentation (Standing, 2014).

Les travaux sur la précarité du travail ont continué de se développer dans les dernières années, réaffirmant l'amplitude de ce concept et la multiplicité de ses usages possibles. Il nous semble aujourd'hui difficile d'établir une définition univoque de la précarité tant elle se prête à des analyses et à des interprétations diverses. Cette difficulté est d'ailleurs partagée par certain·e·s

chercheur·e·s, dont Nicole-Drancourt, qui observe qu'il est « difficile de trouver une utilisation claire et commune du terme de précarité », notant qu'il est rarement au centre des analyses sociologiques et plus souvent « au détour d'une phrase, en utilisation banalisée » (Nicole-Drancourt, 1992 : 57-58). Pour Cingolani, la précarité est une notion évolutive et incertaine (Cingolani, 2005). Pour Bresson, « la précarité est une catégorie mal définie » (Bresson, 2010 : 9). Notre posture théorique s'inscrit en quelque sorte dans cette lignée de réflexions sur l'ambiguïté du concept, sans toutefois nier sa pertinence ou les phénomènes qu'il peut désigner. L'idée est plutôt de tenter de comprendre *ce que signifie* plus précisément la précarité pour un ensemble original de travailleur·se·s atypiques et *comment celle-ci est vécue* concrètement. Dans cette optique, il nous semble nécessaire d'établir non pas une définition finale et définitive de la précarité, mais plutôt celle qui apparaît comme la plus appropriée pour explorer *les possibles* de cette précarité dans le cas précis des artisan·e·s de l'audiovisuel. On ne cherche donc pas à régler le « problème » de définition de la précarité, mais plutôt à tenter, à partir d'une définition jugée féconde, de saisir les multiples déclinaisons de ce concept dans la réalité concrète et vécue des individus.

### **2.2.2 Précarité, rapport au travail et rapport à l'emploi**

Le cadre conceptuel que nous avons retenu pour analyser l'expérience de la précarité chez les artisan·e·s en audiovisuel est celui développé par Serge Paugam dans *Le salarié de la précarité* (Paugam, 2000). L'intérêt de son approche est qu'elle arrive à joindre ce concept parfois abstrait et indéfini qu'est la précarité avec la dimension subjective du travail et de l'emploi, permettant d'avoir en quelque sorte une « prise » sur ce qu'est la précarité pratiquement.

S'il s'était surtout intéressé auparavant aux processus de disqualification sociale des populations exclues et en marge du marché du travail, Paugam, dans *Le salarié de la précarité*, aborde la question de l'intégration professionnelle autrement. Il propose cette fois-ci de comprendre les mécanismes de l'intégration professionnelle à partir de l'expérience des salarié·e·s, donc des individus qui sont déjà intégrés au marché du travail. Le point de départ de la démarche de Paugam est le suivant : étant donné les transformations majeures du travail observées dans les dernières décennies, il est nécessaire de repenser les logiques de l'intégration professionnelle. La multiplication des formes d'emploi -temps partiel, contrats à durée déterminée, travail temporaire, etc.- implique nécessairement de nouvelles formes d'intégration professionnelle qu'il faut explorer.

La précarité qui peut accompagner ces formes de travail atypiques, particulièrement, remet en cause la possibilité pour les individus de vivre une intégration professionnelle satisfaisante. Pour Paugam, l'intégration professionnelle

assure aux individus la reconnaissance de leur travail, au sens de leur contribution à l'œuvre productive, mais aussi, en même temps, la reconnaissance des droits sociaux qui en dérivent. Autrement dit, l'intégration professionnelle ne signifie pas uniquement l'épanouissement au travail, mais aussi le rattachement, au-delà du monde du travail, au socle de protection élémentaire constitué à partir des luttes sociales dans le cadre du régime d'État-providence. (Paugam, 2000 : 96).

On peut reconnaître assez aisément l'inspiration durkheimienne de Paugam dans sa manière de concevoir le rôle du travail dans le fonctionnement du système social. Il explicite d'ailleurs, en introduction de son ouvrage, comment la thèse de la division du travail et de la solidarité a influencé la rédaction de son ouvrage. Essentiellement, l'intégration professionnelle, considérée centrale dans l'édification du lien social par Durkheim, se voit en quelque sorte malmenée dans le contexte « anémique » du capitalisme actuel. Pour Durkheim, c'est dans la relation de travail et la contribution à l'activité productive que le salarié peut trouver reconnaissance et satisfaction ; la complémentarité des fonctions qu'implique la division du travail rend possible cette intégration sociale de l'individu. Or, les anomalies du système économique – Durkheim identifie déjà à son époque les faillites d'entreprises, les pénibilités du travail, les irrégularités de l'emploi – tendent à complexifier l'intégration professionnelle. Si nous ne partageons pas nécessairement la thèse de Durkheim dans son ensemble, il nous paraît important de la résumer ici, puisqu'elle constitue l'inspiration première de l'ouvrage de Paugam. L'idée à retenir, pour notre cadre théorique, est que nous considérerons que l'intégration professionnelle, en tant que liant social majeur – mais pas unique –, doit être repensée étant donné les transformations contemporaines du travail. Le concept d'intégration professionnelle ainsi conçu est une porte d'entrée intéressante pour analyser le phénomène de la précarité du travail, qui selon Paugam, découle d'une intégration problématique.

Paugam, donc, réfléchit en termes d'intégration professionnelle pour saisir les transformations du travail et la précarité qui peut en découler. Son analyse de l'intégration professionnelle se décline en l'étude de deux dimensions : le rapport au travail et le rapport à l'emploi. Cette double perspective constitue d'ailleurs l'originalité de sa démarche ; il indique lui-même qu'en sociologie du travail, les chercheur·e·s se sont souvent intéressé·e·s au rapport au travail *ou* au rapport à l'emploi, sans nécessairement les penser de manière concomitante. Castel, par exemple, identifie

la précarité uniquement à partir du rapport à l'emploi, en la considérant comme le fruit de l'insécurité économique et sociale issue de l'irrégularité de l'emploi. Paugam prend également exemple de l'une de ses propres recherches dans laquelle il avait constaté que la précarité de certain·e·s travailleur·se·s français·e·s découlait surtout de l'instabilité de l'emploi et du manque d'avantages économiques et sociaux liés à l'emploi (Paugam et al., 1993). Or, de son propre aveu, cette approche centrée uniquement sur le rapport à l'emploi était « incomplète ». Il se confie en ces termes sur cette étude :

Aujourd'hui, il me semble toutefois que cette approche était incomplète. Elle fait du rapport à l'emploi la dimension déterminante de l'intégration et néglige le rapport au travail [...]. Si le travail est source d'épanouissement, il peut être aussi source de souffrances tant physiques que morales. Ces dernières ne sont pas réductibles à la question du statut de l'emploi. (Paugam, 2000 : 15).

Ainsi, Paugam propose d'analyser l'intégration professionnelle autant à partir du rapport au travail que du rapport à l'emploi. Et c'est ici que la notion de précarité prend son sens dans le cadre théorique : pour Paugam, la précarité apparaît lorsque l'intégration professionnelle, documentée à partir du rapport au travail et du rapport à l'emploi, fait problème. Avant d'expliquer plus avant cette proposition qui est au fondement de notre cadre théorique, détaillons ce que sont plus exactement le rapport au travail et le rapport à l'emploi.

D'abord, le rapport au travail est ce qui permet de prendre la mesure de la satisfaction des travailleur·se·s à l'égard du travail. Cette satisfaction dans le travail s'établit à partir de trois indicateurs. Sans être exhaustifs – la question de la satisfaction au travail étant éminemment vaste –, ceux-ci résument assez bien les grands paradigmes qui ont guidé jusqu'à maintenant les nombreux travaux sociologiques sur ce thème. Premièrement, la satisfaction se rapporte à la dimension « faire » du travail, ou à « l'*homo faber* ». Cette dimension recouvre « l'acte de travail lui-même et l'épanouissement qu'il procure à celui qui le réalise, au sens où il lui permet de s'affirmer dans une œuvre précise » (*Ibid.* : 44). Il est donc question de la valeur intrinsèque accordée au travail. La dimension « faire » renvoie également aux conditions de travail dans lesquelles évolue un·e travailleur·se et qui peuvent influencer son appréciation du travail. Deuxièmement, la satisfaction du travail se rapporte à la dimension « avoir » du travail ou à « l'*homo oeconomicus* ». Cette dimension renvoie davantage à un rapport instrumental au travail, dans lequel la satisfaction dépend de la rétribution qui y est associée ; on parle essentiellement du salaire et d'autres avantages économiques et matériels. On peut parler ici de la valeur extrinsèque

du travail. Troisièmement, la satisfaction du travail renvoie à la dimension « être » de l'individu en emploi, soit « l'*homo sociologicus* ». Cette dimension « postule que tout travail s'exerce dans un cadre social : la qualité des relations qui s'établissent entre les hommes et la reconnaissance que ces derniers en retirent constituent un facteur essentiel de la satisfaction » (*Ibid.*). Un rapport satisfaisant à cette dimension du travail s'incarnerait dans un sentiment d'existence sociale et d'utilité, et dans le bien-être associé aux interactions avec les autres. Dans cette optique, l'ambiance et la convivialité du milieu de travail sont des indicateurs forts de satisfaction. En somme, pour Paugam, le rapport au travail s'analyse à partir de ces trois dimensions de l'expérience du travail ; essentiellement, plus celles-ci sont jugées satisfaisantes, plus l'individu est intégré professionnellement, et plus il tend à s'éloigner de la précarité du travail.

Si le rapport au travail évoque surtout la « logique productive » du travail dans le cadre de la société industrielle, donc son activité même, le rapport à l'emploi renvoie plutôt à sa « logique protectrice » (*Ibid.* : 59) dans le cadre de l'État-providence. L'emploi, dans cette optique, est ce qui permet aux salarié·e·s d'obtenir non seulement un salaire, mais aussi un statut et des droits sociaux, associés ou non à la syndicalisation. Le rapport à l'emploi s'évalue à partir du degré de stabilité que cet emploi offre à l'individu. On entend par « stabilité » la sécurité d'emploi (pas ou peu de risque de perte d'emploi ou de manque de travail), la capacité à prévoir l'avenir, le statut et les droits sociaux et syndicaux. L'instabilité, quant à elle, se traduit par une insécurité d'emploi, une impossibilité de prévoir l'avenir, une absence de protection sociale ou de statut et peu de droits sociaux.

Dès lors que sont posées les bases du rapport au travail et à l'emploi<sup>21</sup>, comment déterminer si une situation professionnelle est précaire ou non ? Pour ce faire, Paugam propose un idéaltype de l'intégration professionnelle qui fait office de référence pour identifier les situations de précarité professionnelle. Ce type idéal, « l'intégration assurée », conjugue satisfaction du travail et stabilité de l'emploi.

---

<sup>21</sup> Soulignons que ces dimensions du rapport au travail et du rapport à l'emploi ne sont pas considérées comme exhaustives ni universelles, mais plutôt comme celles qui se rapprochent le plus de l'éventail de possibilités des expériences de travail étudiées en sociologie. De plus, il ne faut pas comprendre ces dimensions comme étant nécessairement séparées ; en réalité, plus souvent qu'autrement, elles se recoupent les unes et les autres. Les distinctions sont maintenues pour permettre et faciliter l'analyse.

Dans ce cas, les salariés peuvent élaborer des projets de carrière et s'investir dans le travail pour les réaliser. Les satisfactions qu'il en retirent sont l'expression d'une intégration réussie dans l'entreprise, en particulier dans les relations avec les collègues et les supérieurs hiérarchiques (*Ibid.* : 97).

Les déviations à cet idéaltype fondent à des degrés divers la précarité professionnelle. Pour mieux illustrer la typologie de l'intégration professionnelle, nous reprenons ici le tableau élaboré par Paugam dans son ouvrage.

Tableau 1. – L'idéaltype d'intégration professionnelle et ses déviations

	Satisfaction dans le travail	Stabilité de l'emploi
Type idéal :		
<i>L'intégration assurée</i>	+	+
Déviations :		
<i>L'intégration incertaine</i>	+	-
<i>L'intégration laborieuse</i>	-	+
<i>L'intégration disqualifiante</i>	-	-

(Paugam, 2000 : 98)

Comme l'illustre ce tableau, Paugam identifie trois déviations possibles au type idéal de l'intégration assurée. D'abord, *l'intégration incertaine*, qui combine un rapport satisfaisant au travail avec une instabilité de l'emploi. Cette forme d'intégration limitée désigne les situations où les salarié·e·s sont globalement satisfait·e·s de leurs conditions de travail et de leurs relations avec les collègues mais où, en même temps, ils et elles évoluent sous la menace constante d'une perte d'emploi ou d'un manque de travail. Ensuite, *l'intégration laborieuse* désigne les situations dans lesquelles les salarié·e·s sont insatisfait·e·s dans leur travail – manque de reconnaissance, tâches inintéressantes, conditions de travail pénibles, bas salaires ou relations tendues avec les collègues – mais qui demeurent intégré·e·s professionnellement grâce à la stabilité de leur emploi. Enfin, *l'intégration disqualifiante* est la déviation la plus importante de l'intégration assurée et « traduit

une crise d'intégration professionnelle » étant donné qu'elle combine insatisfaction dans le travail et instabilité de l'emploi. Dans ce cas de figure, les salarié·e·s ne retirent aucun bienfait du travail lui-même et n'ont aucune possibilité de prévoir l'avenir étant donné l'imprévisibilité de leur statut d'emploi. L'intégration dans ce cas-ci est « disqualifiante » car elle implique une remise en question du statut social et, à terme, à une mise à l'écart sociale et économique. Si l'intégration disqualifiante peut sembler contradictoire à l'idée même d'intégration, Paugam considère tout de même qu'elle en est une forme, étant donné que les salarié·e·s se maintiennent en emploi, occupent un poste et reçoivent un salaire, même s'ils et elles peuvent être insatisfait·e·s et instables.

Cette typologie de l'intégration, qui ne constitue pas une fin en soi mais bien un outil d'analyse, permet d'appréhender la précarité professionnelle. Les différents types d'intégration dans ce modèle permettent de saisir les possibilités de précarité. Ainsi, les plus précaires sont ceux et celles qui ne sont ni satisfait·e·s dans le travail, ni protégé·e·s par un emploi stable ; ce sont les « disqualifié·e·s ». Ceux et celles dont l'intégration est incertaine vivent une précarité d'emploi ; et ceux dont l'intégration est laborieuse vivent une précarité du travail. En somme, la précarité professionnelle sera appréhendée, dans ce mémoire, comme la résultante de rapports problématiques au travail, à l'emploi ou aux deux. Les diverses combinaisons possibles de rapports au travail et de rapports à l'emploi nous semblent propices à une analyse nuancée de la précarité chez les artisan·e·s en audiovisuel, décrits dans la littérature comme un groupe professionnel précaire mais en même temps très hétérogène (Menger, 2011 ; Langeard, 2012 ; Fortier, 2014).

## **2.3 Objectifs et questions de recherche**

Le cadre théorique de ce mémoire étant explicité, il nous faut maintenant énoncer avec plus de précision les objectifs qui lui sont rattachés. Nous avons jusqu'à présent donné quelques indices sur la visée de notre démarche, mais il est nécessaire de la reformuler clairement.

Comme nous l'avons indiqué au cours de ce chapitre, il n'existe au Québec aucune recherche qualitative portant spécifiquement sur les technicien·ne·s en cinéma et télévision. Pourtant, ce groupe professionnel est intéressant pour diverses raisons. On peut relever par exemple l'hybridité des métiers qu'il contient – métiers touchant autant à l'art qu'à la technique –, son importance numérique grandissante et son caractère essentiel dans la production filmique et télévisuelle – qui contrastent avec son invisibilité – et son inscription dans les transformations contemporaines du travail, les technicien·ne·s étant très majoritairement embauchés temporairement, parfois à temps

partiel et cumulant souvent les boulots pour arriver à joindre les deux bouts. On peut également noter que l'industrie audiovisuelle, comme nous l'avons illustré au premier chapitre, connaît des transformations majeures depuis quelques décennies : financement incertain, changement des habitudes de consommation, arrivée de nouvelles plateformes de diffusion, mondialisation des contenus... Dans cette optique, il peut être intéressant d'aller voir comment évolue le travail des artisan·e·s de cette industrie.

Malgré la rareté des travaux sur le sujet, on comprend que la plupart des chercheur·e·s associent le travail en audiovisuel à la précarité, entendue généralement comme une situation d'incertitude générée par le travail contractuel. Paradoxalement, alors que l'on qualifie d'emblée ce groupe de précaire, on observe en même temps qu'il est particulièrement hétérogène et que les situations individuelles varient beaucoup. Menger parle dans le cas français d'une « segmentation » grandissante de la population des intermittents (Menger, 2011 : 104) ; Fortier, au Québec, parle de « disparités substantielles » (Fortier, 2014 : 5) dans les conditions socioéconomiques des travailleur·se·s de l'audiovisuel. Peut-on, dès lors, dire que l'emploi atypique en audiovisuel est automatiquement synonyme de précarité pour tous et toutes de manière universelle ? Est-ce que cette association automatique n'occulterait pas l'hétérogénéité et la complexité de ce groupe ? De plus, si la précarité est souvent négativement connotée -on sous-entend que les travailleur·se·s *subissent* la précarité – comment ces individus qualifiés de précaires conçoivent-ils *eux-mêmes* leur situation ?

Ce mémoire est guidé par la volonté éminemment sociologique de questionner le sens commun d'un concept qui, du moins dans la littérature sur le travail en audiovisuel, est souvent tenu pour acquis. L'objectif est d'aller voir comment les personnes concernées expérimentent et interprètent leur réalité. En effet, la précarité n'est pas seulement un concept théorique, mais aussi une expérience subjective. Les questions qui guident notre démarche sont donc les suivantes :

*Quelle expérience font les technicien·ne·s en audiovisuel du travail contractuel ? En quoi cette expérience, révélée par le rapport au travail et à l'emploi, nous renseigne-t-elle sur les formes de précarité possibles associées à ce statut ?*

Nous pourrions, à terme, mettre au jour les déclinaisons possibles de la précarité dans la réalité concrète du travail et de l'emploi de ce groupe professionnel sous-étudié. Nous cherchons à la fois

à documenter cette réalité particulière, mais aussi à développer un ancrage empirique au concept de précarité, qui est largement utilisé en sciences sociales mais rarement défini *dans les termes des individus qui y sont constamment associés*. Toutefois, soyons claire : l'idée n'est pas de nier les phénomènes que désigne la précarité ou de remettre en cause le concept lui-même, qui demeure tout à fait pertinent en sociologie. L'idée est plutôt de participer aux réflexions théoriques qui l'entourent, d'une part, et de l'utiliser de manière critique pour comprendre un groupe professionnel, d'autre part.

Pour répondre à ces questions, l'étude duale du rapport au travail et du rapport à l'emploi nous semble toute désignée. Comme nous l'avons souligné, cette distinction analytique permet d'étudier le travail dans son intégralité, c'est-à-dire à la fois comme une activité concrète qui peut procurer une satisfaction et un épanouissement, à la fois comme le socle de droits et de statuts sociaux. La précarité, dans cette optique, peut varier selon que le rapport au travail est plus ou moins satisfaisant et que le rapport à l'emploi est plus ou moins stable. L'idéaltype de l'intégration professionnelle, qui détaille les différentes combinaisons possibles de rapports au travail et à l'emploi, permet de cerner les multiples formes que peut prendre la précarité chez les artisan·e·s de l'audiovisuel.



## Chapitre 3 – Démarche de recherche

Dans ce chapitre, nous expliciterons la démarche que nous avons suivie tout au long de notre recherche. Nous remonterons d'abord à ses premiers balbutiements, en exposant les motivations qui ont sous-tendu le choix de notre objet et la manière dont nous nous positionnons vis-à-vis celui-ci. Nous détaillerons ensuite notre posture épistémologique, c'est-à-dire la manière dont nous avons appréhendé l'accès à la connaissance sociologique sur le travail précaire en audiovisuel. Nous poursuivrons en racontant le déroulement concret de notre recherche : la collecte des données, la manière dont nous avons accédé au terrain, l'échantillonnage effectué et l'analyse. Nous terminerons en soulignant les enjeux éthiques associés à notre recherche ainsi que ses limites.

### 3.1 Choix de l'objet et posture de la chercheuse

La recherche scientifique n'est jamais totalement détachée des individus qui la font. Bien que l'on tende le plus possible à la neutralité axiologique, à laquelle Weber appelait tout·e bon·ne sociologue (Weber, 1917), il demeure que bien souvent, le choix de l'objet de recherche lui-même est intimement lié aux parcours, aux aspirations ou aux sensibilités des chercheur·e·s, qui ne peuvent prétendre être complètement « au-dessus » du social puisqu'ils et elles en font aussi partie. De ce point de vue, il nous semble nécessaire, dans un souci d'honnêteté intellectuelle et de transparence, de mettre au jour nos propres motivations à entreprendre cette recherche et les liens qui nous rattachent à notre objet. D'ailleurs, pour Weber, la reconnaissance de ces liens personnels avec la recherche est l'un des premiers pas à franchir pour tendre vers la neutralité. Nous considérons, pour notre part, que si la neutralité « pure » est pratiquement inexistante en sciences – affirmer le contraire est, à notre avis, plutôt impérieux –, elle doit plutôt être un horizon vers lequel tendre. Le processus de réflexivité que nous traduisons ici en mots constitue l'un des moyens de tendre vers cet horizon.

Pourquoi, donc, choisir d'étudier l'expérience du travail atypique des technicien·ne·s en audiovisuel? D'abord, parce que nous côtoyons de plus ou moins près ce milieu depuis notre enfance, l'un des membres de notre famille rapprochée travaillant depuis près de 30 ans derrière la caméra. L'univers du cinéma et de la télévision a toujours été un objet de curiosité qu'il nous était possible de démystifier grâce à cette personne, qui nous permettait d'assister à des journées de

tournage ou qui levait le voile sur ce milieu méconnu en nous racontant des anecdotes. Le fait d'avoir accès aux dessous des productions audiovisuelles nous a fait comprendre que les métiers techniques avaient un petit quelque chose de particulier, de hors-norme, de différent des métiers plus traditionnels. C'est d'abord la portion visible de ces métiers qui a généré cette réflexion : les horaires décalés, les déplacements dans plusieurs villes ou pays différents, les collègues de travail toujours changeants, la fascination générale que suscite ce milieu un peu secret... Ces observations très concrètes et naïves de la réalité ont ensuite pris un sens nouveau durant notre parcours universitaire, où dans un cours de sociologie du travail, nous avons découvert des concepts et des outils théoriques qui permettaient une compréhension sociologique de cette réalité particulière. Nous avons pris conscience de l'ancrage social des phénomènes observés depuis notre milieu familial, qui se révélaient être non pas anecdotiques, mais bien encastés dans la dynamique de transformation globale du travail. La volonté d'étudier ces travailleur·se·s s'est confirmée suite à une petite ethnographie réalisée dans le cadre d'un cours de sociologie visuelle, où nous avons fait des observations et des photographies sur un plateau de tournage. Les éléments observés durant cette journée et les témoignages glanés ici et là auprès des technicien·ne·s nous ont confirmé qu'il y avait dans ce petit univers atypique quelque chose d'intéressant pour la sociologie du travail.

Ce cheminement réflexif, couplé à une sensibilité pour l'invisibilité de ces artisan·e·s, nous a poussée à développer notre projet de mémoire autour de leur expérience du travail atypique. De plus, le début de notre maîtrise concordait avec le déroulement d'un conflit de travail majeur entre l'AQTIS et l'AQPM, portant les conditions de travail des artisan·e·s encore plus à notre attention et réitérant la pertinence de s'y intéresser sous la loupe sociologique.

Il serait donc faux de dire que nos motivations de départ à travailler sur ce milieu étaient totalement neutres et impartiales. Cependant, notre formation en sociologie nous a bien appris à construire un objet de recherche et à le mettre à distance. La prise de conscience de nos liens avec cet objet est d'ailleurs cruciale dans ce processus, car c'est en connaissant ces liens que l'on peut faire preuve de prudence à leur égard. Nous avons également pris soin, tout au long de notre démarche, de remettre en question ce que nous pensions savoir de ce milieu, de déconstruire nos *a priori* et de toujours considérer notre objet comme étant à *découvrir*. La posture adoptée a donc essentiellement été celle de la naïveté vis-à-vis de notre objet ainsi qu'un état d'ouverture d'esprit face à la connaissance.

## 3.2 Posture épistémologique

La posture épistémologique que nous avons adoptée se rapporte explicitement à notre question de recherche, qui évoque *l'expérience* du travail temporaire des technicien·ne·s en audiovisuel. Nous proposons en effet de faire une sociologie de cette expérience, c'est-à-dire de tenter de saisir la manière dont ces travailleur·se·s vivent et interprètent leur réalité et ce, à l'aide des concepts de rapport au travail et de rapport à l'emploi. Pour Dubet, qui est l'un des précurseurs principaux de la sociologie de l'expérience, cette approche épistémologique s'impose à la sociologie contemporaine, qui ne peut plus uniquement se fonder sur les théories classiques qui font de l'individu un acteur entièrement déterminé par le système (Dubet, 1994). En fait, l'époque contemporaine se caractérise par l'éclatement des grands univers de sens commun et par une individualisation croissante des sociétés, ce qui implique pour les sociologues de repenser l'action sociale. Pour Dubet, la société contemporaine est de moins en moins unifiée et n'a plus de « centre » ; elle est plurielle et fortement hétérogène, permettant aux actions et aux pratiques de se diversifier et de se multiplier. Autrement formulé, « la construction d'expériences sociales s'impose dès lors que les situations ne s'inscrivent plus dans des univers de sens homogènes ou, pour le dire plus simplement, quand la société n'est plus Une » (Dubet, 1994 : 18). Cette approche de l'expérience sociale est cohérente avec notre démarche de recherche, car l'un de nos postulats de départ est que l'on ne peut simplement réduire la réalité du travail temporaire en audiovisuel à un seul concept souvent univoque, alors même que ce milieu recouvre une grande hétérogénéité des profils, des situations et des conditions socioéconomiques (Fortier, 2014). C'est dans cette optique que la notion d'expérience nous semble pertinente : les individus que nous avons rencontrés ne peuvent, même s'ils appartiennent à un même ensemble professionnel, être compris comme un tout homogène. Le fait d'associer ce groupe à des termes généraux nous semble en fait masquer la pluralité des expériences individuelles qui informent sur l'état des transformations du travail et sur les manières dont elles se déclinent concrètement. L'approche pour ainsi dire « expérientielle » de notre objet de recherche postule, par la bande, que les acteurs sont capables de distance critique et de réflexivité par rapport à leurs actions. L'expérience sociale, pour Dubet, est justement partagée entre l'activité même des individus et leur capacité à construire un sens à leurs actions *a posteriori*. Autrement dit, la notion d'expérience évoque « la distance subjective que les individus entretiennent avec le système » (Dubet, 1994 : 18). Nous nous intéresserons, dans ce mémoire, à cette subjectivité des technicien·ne·s en audiovisuel, qui nous semble essentielle pour saisir les

déclinaisons concrètes de la précarité d'emploi. L'approche expérientielle, qui combine la nécessaire prise en compte de l'hétérogénéité des conduites et la subjectivité des acteurs, nous semble toute désignée pour y arriver, car elle s'intéresse tout particulièrement au *sens* que les individus attribuent à ce qu'ils vivent. En ce sens, cette approche permet de considérer que les individus ne subissent pas uniquement le système (donc que les travailleur·se·s ne subissent pas uniquement leur statut d'emploi) mais qu'ils sont également capables d'agentivité et de réflexivité. On peut donc dépasser la perspective purement constructiviste de la réalité sociale pour *aussi* prendre en compte la variable subjective individuelle. Les questions que nous nous sommes posées ont donc essentiellement été les suivantes : que vivent ces travailleur·se·s, comment le vivent-ils, et quel sens attribuent-ils à leur vécu?

Ces dernières questions dévoilent la posture compréhensive que nous avons choisi d'adopter dans notre démarche. Développée initialement par Weber, cette approche implique le recours à des méthodologies qualitatives pour saisir le *sens* des actions individuelles, qui consistent en « des enchainements et des régularités dont le développement se laisse interpréter de façon *compréhensible* » (Weber, 1913 : 6)). Si l'on fait de la subjectivité individuelle la source première de compréhension des comportements et des réalités, il faut préciser que cela n'évacue pas pour autant l'aspect structurel de l'expérience, qui est aussi déterminée par le contexte social. Le rôle du sociologue est justement de formuler des liens entre les expériences individuelles et les phénomènes macrosociologiques qui les encadrent, ce que nous proposons de faire dans ce mémoire en considérant les multiples ressorts de la précarité comme autant de transformations contemporaines du travail.

En plus des approches expérientielle et compréhensive que nous avons privilégiées dans cette recherche, notre démarche scientifique a suivi une orientation inductive. Plutôt que de chercher à valider ou à vérifier des hypothèses de recherche formulées *en amont* du travail de terrain, nous avons procédé à la collecte de nos données pour ensuite construire un édifice théorique propice à les restituer le plus fidèlement possible. Cette orientation, décrite par Kaufmann comme un renversement du mode de construction de l'objet (Kaufmann, 1996), place le discours des personnes interrogées au centre de la démarche de recherche. Comme le formule Demazière, ce discours, « loin de constituer un reflet déformant d'une supposée réalité objective, [...] est un vecteur privilégié de production de significations sociales, de mise en forme de la réalité »

(Demazière, 1997 : 398). La restitution du discours par le sociologue doit s'accompagner d'interprétations théoriques qui se construisent à partir même de ces discours, et non l'inverse. Cette démarche inductive est semblable à celle développée par Glaser et Strauss, qui l'ont nommée « grounded theory » (théorie ancrée) et qui consiste à recueillir d'abord les données, puis à procéder à la conceptualisation des corpus (Glaser et Strauss, 1967). Si les données peuvent éventuellement permettre de construire une théorie et des concepts nouveaux, notre propre démarche a plutôt procédé à l'intégration de celles-ci dans une théorie déjà existante et qui nous semblait la plus pertinente pour comprendre notre objet.

Cette démarche inductive n'a pas été consciemment choisie et planifiée ; au départ, nous avons formulé des hypothèses de recherche et sélectionné une théorie qui nous semblait correspondre au groupe étudié. Cependant, après seulement quelques entretiens, nous avons remis en question les présupposés liés à nos hypothèses, qui semblaient difficilement « coller » à la réalité observée, ou du moins, qui ne permettait qu'une analyse partielle de celle-ci. Nous avons en fait le sentiment qu'il fallait « forcer » les données pour les faire « entrer » dans un moule théorique déjà constitué, et un certain malaise en a résulté. Nous avons alors choisi de poursuivre les entretiens sans chercher à valider ou infirmer nos hypothèses et laissé les discours des participant·e·s bousculer les catégories conceptuelles que nous avons établies. Plus concrètement, c'est la notion de « précarité » que nous avons accepté de déconstruire : au fil des entretiens, nous avons pris conscience que cette catégorie conceptuelle ne s'appliquait pas de manière identique et universelle aux travailleur·se·s de l'audiovisuel, ou du moins, qu'elle devait être utilisée avec nuance. Nous avons alors orienté notre recherche autour de la critique de ce concept, qui nous paraissait féconde pour parler de la réalité de ces travailleur·se·s, car elle nous obligeait à déconstruire le sens commun qui y est associé et à chercher à documenter plus rigoureusement ses déclinaisons. Au final, notre démarche permet autant de comprendre ce milieu de travail sous-étudié que de participer, à un autre niveau, aux réflexions théoriques entourant le concept de précarité du travail et de l'emploi.

### **3.3 Accès au terrain et choix des participant·e·s**

Nos affinités avec notre objet de recherche, que nous avons explicitées précédemment, se sont révélées être des atouts essentiels pour accéder à ce milieu de travail relativement clos. En effet, sans avoir de contacts personnels travaillant en audiovisuel, il aurait été bien plus ardu d'obtenir des entretiens avec des artisan·e·s et de gagner leur confiance. La preuve en est que nous avons

d'abord tenté, dans un premier temps, de faire notre recrutement auprès du syndicat qui les représente, mais celui-ci n'a pas donné suite à nos requêtes. Le canal officiel d'accès aux membres étant donc peu fécond pour recruter, nous avons demandé à notre contact familial de nous mettre en relation avec quelques collègues, dont certain·e·s nous ont mis en relation avec d'autres technicien·ne·s ; il s'agit de la méthode « boule de neige ». En plus de cette méthode, nous avons fait circuler un appel à participation sur Facebook, qui a été relayé par quelques-uns de nos contacts. Cela a permis de recruter quelques participant·e·s qui n'étaient pas en lien direct avec les autres participant·e·s recruté·e·s via la méthode « boule de neige ».

Les critères que nous avons établis pour sélectionner les participant·e·s sont larges, car déjà, nous savions qu'il serait difficile de rejoindre ces travailleur·se·s. Le seul critère restrictif était de devoir être membre actuel ou passé de l'un des syndicats accrédités de technicien·ne·s en audiovisuel (AQTIS ou IATSE 514), car cela permettait d'avoir une base commune au sein d'un groupe professionnel déjà très hétérogène. Étant donné que ces syndicats représentent uniquement des pigistes, cela nous assurait également que les participant·e·s soient des travailleur·se·s temporaires, puisque c'est ce statut qui nous intéresse particulièrement. De plus, l'appartenance à l'un de ces collectifs de travail garantit que la personne interrogée occupe son métier depuis au moins quelques mois ou années, et qu'elle a donc accumulé un minimum d'expérience pour témoigner.<sup>22</sup> Mis à part ce critère, notre idéal était de constituer un échantillonnage le plus paritaire possible en termes de genre, représentatif des différents groupes d'âge et constitué de corps de métiers de plusieurs départements (éclairage, son, costumes, régie, etc.). Nous y sommes parvenue en insistant auprès de nos premiers participant·e·s pour qu'ils et elles nous réfèrent à des collègues qui correspondaient à ces critères d'hétérogénéité. Cette poursuite de diversité au sein des participant·e·s a servi notre recherche, puisque notre objectif n'était non pas de relever les récurrences et les traits communs des artisan·e·s, mais bien de voir la manière dont ils et elles peuvent vivre différemment un même statut d'emploi. Finalement, nous sommes parvenue à constituer un ensemble de participant·e·s composé de 4 femmes et de 6 hommes, âgé·e·s de 30 à 65 ans et qui occupent des métiers diversifiés.<sup>23</sup> Voici un aperçu de ces participant·e·s.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> L'adhésion aux syndicats de technicien·ne·s dépend de l'accumulation d'un certain nombre de crédits, qui correspondent à un nombre d'heures minimales travaillées.

<sup>23</sup> Pour un aperçu de leurs métiers, voir l'annexe I *Lexique des métiers des participant·e·s*.

<sup>24</sup> Dans un souci d'anonymat, tous les prénoms ont été convertis en pseudonymes. Les âges sont quant à eux approximatifs.

Tableau 2. – Portrait des participant·e·s

<b>Pseudonyme</b>	<b>Âge</b>	<b>Genre</b>	<b>Métier</b>
Andrée	65	F	Costumière
Sophie	35	F	Cheffe-maquilleuse
Myriam	35	F	Scripte
Justine	30	F	Régisseuse de plateau
Nicolas	40	H	Éclairagiste
Luc	50	H	Preneur de son
Philippe	30	H	Chauffeur
Martin	40	H	Directeur photo
Marc-André	40	H	Perchiste
François	55	H	Chef éclairagiste

### 3.4 Collecte de données

Dans la lignée de notre posture épistémologique compréhensive et en accord avec nos questions de recherche, nous avons privilégié une méthodologie de type qualitative. Nous avons procédé, pour la collecte de données, à une série d’entretiens semi-dirigés avec nos participant·e·s. Ces entretiens ont été menés durant les mois de février et mars 2021, au moment où la plupart des tournages étaient en pause pour l’hiver. Quelques-un·e·s de nos participant·e·s nous ont d’ailleurs mentionné qu’il aurait été difficile de nous accorder une entrevue en période de tournage, car les horaires de travail laissent peu de temps et d’énergie pour faire autre chose. Nous pouvions donc bénéficier de ce temps de répit pour discuter avec eux et elles. Étant donné la situation sanitaire particulière, les entretiens ont été réalisés à distance via la plateforme *Zoom*, sauf un qui s’est fait par téléphone. Avec l’accord des personnes interrogées, nous avons enregistré l’audio de ces rencontres pour faciliter la retranscription et éventuellement l’analyse. Nous avons choisi de ne pas enregistrer l’image des réunions *Zoom* pour mettre nos participant·e·s le plus à l’aise possible. La durée des entretiens a varié entre 45 minutes et 1h30, selon les disponibilités des participant·e·s et le fil des discussions.

L'entretien semi-dirigé peut être défini comme une discussion partiellement structurée par le ou la chercheur·e, qui en a établi les grandes lignes mais qui intervient surtout pour relancer ou rediriger la discussion au besoin. Cette méthode privilégie la liberté de parole et les échanges plutôt qu'une dynamique de questionnaire à sens unique. L'entretien à visée interprétative cherche à explorer le *sens* donné par les individus à leurs expériences et donc à *comprendre* leurs actes et leurs réalités. L'interviewé·e sera amené·e, dans l'idéal, à faire part de sa vision des choses, de ce qu'il ou elle ressent et des tensions ou contradictions qui teintent sa relation au phénomène étudié. Cette compréhension résulte non pas seulement d'un transfert d'informations de l'interviewé·e au chercheur, mais bien d'une « co-construction » du sens entre les deux interlocuteurs, qui prennent part à une véritable interaction. Savoie-Zajc résume bien ces éléments de définition ainsi :

L'entrevue semi-dirigée consiste en une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux qu'il souhaite explorer avec le participant à la recherche. Grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé. (Savoie-Zajc, 2006 : 296).

Nous tenons à souligner l'aspect construit de l'entretien, durant lequel les interlocuteurs travaillent *ensemble* pour produire du sens à partir de leurs savoirs. L'interviewé·e mobilise un savoir essentiellement expérientiel, et le ou la chercheur·e contribue à la construction du sens à partir de son expertise scientifique, en occupant en quelque sorte un « double rôle » de scientifique et d'acteur·trice social·e (Lieberherr, 1983 : 391), car il ou elle demeure impliqué·e dans une relation interpersonnelle teintée de son rapport expérientiel à la vie.

Cette perspective constructiviste de l'entretien nous rappelle également que cette méthode de collecte est d'abord et avant tout une *relation humaine*. Cette particularité méthodologique entraîne certaines responsabilités pour le chercheur. Dans le déroulement de nos entretiens, nous avons pris soin d'atténuer le plus possible le rapport de force qui pouvait s'instituer entre nous et l'interviewé·e en raison de notre posture universitaire ; nous avons évité ce « colonialisme universitaire » (*Ibid.*) dont parle Lieberherr et qui peut provoquer une fermeture ou une méfiance de la part des participant·e·s. Nous avons donc limité l'usage de concepts ou de termes pouvant être abstraits et privilégié les formulations claires et ouvertes, qui laissaient à nos interlocuteur·trice·s la possibilité de s'exprimer librement. Notre intention était à la fois de récolter des informations pertinentes, mais aussi de nous assurer que la relation soit satisfaisante et agréable

pour les participant·e·s. Nous avons donc privilégié l'écoute active, la sensibilité, l'ouverture d'esprit et le respect des limites de chacun·e. Du côté plus méthodologique, l'aspect relationnel des entretiens a suscité une « autoanalyse constante » (*Ibid.*) qui nous a incitée, à toutes les étapes de notre démarche (préparation de l'entrevue, déroulement et analyse) à pratiquer une autocritique de nos manières de faire.

Pour mener à bien nos entretiens, nous avons construit un court guide qui a fait office d'aide-mémoire des principaux thèmes que nous voulions aborder avec les interviewé·e·s.<sup>25</sup> Spécifions d'emblée que ce guide a connu quelques modifications au fil des entretiens, puisqu'après avoir rencontré quelques personnes, nous étions en mesure de cibler les préoccupations et les thèmes récurrents. La démarche inductive fonctionne d'ailleurs sous le mode d'aller-retour entre le terrain, la théorie et la méthode, et notre recherche n'y a pas fait exception. La question de recherche et la problématique provisoires, établies avant de mener nos entretiens, ont été amenées à se transformer, d'où la nécessité d'adapter notre guide d'entretien au fur et à mesure de l'avancement de notre démarche.

Le guide est constitué de questions principales et de sous-questions ou sous-thèmes qui sont facultatifs et servent à relancer la discussion au besoin, si l'interviewé·e est peu loquace ou si les propos dérivent des objectifs de la rencontre. Les questions contenues dans le guide ont été organisées selon l'ordre qui nous semblait le plus naturel à la discussion. Nous débutons avec une question d'introduction qui permet de briser la glace et de faciliter le contact. Cette question très générale invite l'interviewé·e à parler de son métier et lui laisse la liberté de le faire selon ce qu'il ou elle considère le plus significatif. Par la suite, nous abordons le rapport au travail en demandant à l'interviewé·e de nous décrire une journée ou une semaine de travail typique, son mode de vie pendant les tournages et ses conditions de travail. Nous demandons ensuite son appréciation du travail (ce qui est apprécié et ce qui l'est moins), et la place qu'occupe le travail dans sa vie. Ces questions, pour la plupart descriptives, permettent à l'interviewé·e de partager ses expériences et de formuler des réflexions par rapport à celles-ci. Par la suite, alors que nous avons abordé des thèmes plus concrets avec le rapport au travail, nous abordons le rapport à l'emploi, qui suscite des réflexions plus abstraites. Cette transition de la description quotidienne du travail vers les aspects plus structurels de l'emploi amène graduellement l'interviewé·e vers des sujets plus sensibles.

---

<sup>25</sup> Ce guide se trouve en annexe II du mémoire.

Ainsi nous demandons de définir le statut d'emploi (qui peut être multiple), ce que ce statut implique et les préoccupations qui peuvent y être liées. On demande également quelles sont les manières d'obtenir du travail lorsque l'on est pigiste et les responsabilités ou obligations qui accompagnent ce statut. Pour clore l'entretien, nous amenons l'interviewé·e à se projeter dans le futur en lui demandant comment il ou elle entrevoit la suite de sa carrière. Nous vérifions ensuite s'il ou elle a quelque chose à ajouter que l'on n'aurait pas abordé durant la rencontre.

À la lecture du guide d'entretien, on peut observer que le nombre de questions est relativement réduit et que les questions sont courtes. Nous avons privilégié cette forme pour éviter de surcharger l'interviewé·e et favoriser sa prise de parole (plutôt que la nôtre). Les questions sont formulées de manière simple et claire, pour éviter des mécompréhensions ou des hésitations. Nos questions sont également ouvertes, puisque l'objectif de l'entretien semi-dirigé est d'encourager le partage d'expérience et l'approfondissement des sentiments et des opinions de l'interviewé·e. Des questions fermées (qui se répondent par « oui » ou par « non ») auraient eu l'effet contraire, c'est pourquoi nos questions sont formulées pour susciter une réponse à développement. De plus, nos questions sont neutres, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas orientées en fonction de nos propres valeurs ou opinions. Comme le rappelle Savoie-Zajc, l'entretien en sciences sociales « n'est pas un débat sur une question donnée mais bien une tentative de l'un d'en arriver à comprendre la perspective de l'autre » (Savoie-Zajc, 2003 : 309).

Durant les entretiens, nous avons pris quelques notes pour nous rappeler d'approfondir certains thèmes ou demander des précisions aux participant·e·s. Les entretiens ayant été dirigés de manière très souple, il est rare que l'ordre des questions ait été suivi à la lettre. Nous avons donc noté les éléments sur lesquels revenir ou à ne pas oublier. Outre ces quelques notes fonctionnelles, nous avons, directement après chaque entretien, noté nos premières impressions et réflexions sur la rencontre. Nous avons également noté quelques éléments contextuels qui allaient permettre de situer la relation d'entretien (déroulement général, estimation du niveau de confiance, attitudes et comportement, etc.).

### **3.5 Méthode d'analyse**

Lorsque nous avons eu réalisé tous nos entretiens, nous avons tout d'abord procédé à la retranscription complète de chaque enregistrement pour en faciliter l'analyse. Lors de cet exercice fastidieux, nous avons pu compter sur les notes prises à la fin des entretiens pour compléter la

portion non verbale et contextuelle des entretiens, qui ne ressort jamais de manière aussi authentique que durant les discussions elles-mêmes. Comme le rappelle Savoie-Zajc, « le texte transcrit n'est pas l'entrevue » (Savoie-Zajc, 2006 : 311). Si cela semble aller de soi, il faut tout de même en prendre conscience, puisque cela nous pousse à porter une attention particulière aux non-dits, aux intonations, aux soupirs, aux rires ou aux silences, par exemple, qui peuvent être tout aussi significatifs que les paroles elles-mêmes. En plus des notes complémentaires à la fin des entretiens, nous avons aussi pris soin de noter, directement dans les retranscriptions, ces attitudes non verbales lorsqu'elles survenaient de manière audible, pour « contextualiser » le plus possible les textes.

Suite à la retranscription intégrale des entretiens, nous avons entamé l'analyse proprement dite de nos données. Pour ce faire, nous avons opté pour une méthode manuelle de traitement des données. Nous avons imprimé l'ensemble des retranscriptions, que nous avons assemblées en un cahier. Nous avons effectué plusieurs lectures de ce corpus pour en établir les grands thèmes, puis nous avons élaboré un code de couleur pour identifier les extraits qui se rapportaient à chacun des thèmes. C'est à partir de cette segmentation thématique que nous avons pu, pour chacun des entretiens, dresser un portrait de chaque participant·e et de son expérience du travail en audiovisuel. C'est lors de cette étape, d'ailleurs, que nous avons remis en question la catégorie conceptuelle initiale – celle de la précarité comme attribut universel des travailleur·se·s pigistes – et que nous avons plutôt opté pour une approche en termes de rapport au travail et à l'emploi, qui permettait de mieux rendre compte de la diversité des profils et de la complexité du phénomène de travail contractuel.

Si certain·e·s chercheur·se·s privilégient l'utilisation de logiciels pour analyser leurs données, nous avons pour notre part opté pour un traitement manuel de celles-ci. Ce choix relève d'un penchant personnel pour le format papier, qui nous permet d'appréhender notre corpus différemment et avec plus d'attention. Ce choix était également possible en raison du nombre relativement réduit d'entretiens qui permettait le traitement d'une quantité raisonnable de données pour un cerveau humain. Qui plus est, le traitement manuel des données ne constitue pas une méthode moins efficace ou moins fiable que le traitement informatique puisque, comme le souligne Wanlin en référence à Muchielli (2006), « toutes les méthodes qualitatives semblent mettre en œuvre des processus intellectuels communs » (Wanlin, 2007 : 252). En somme, dit-il :

Il s'agit toujours de rassembler ou de recueillir un corpus d'informations concernant l'objet d'étude, de le trier selon qu'il y appartient ou non, de fouiller son contenu selon ses ressemblances "thématiques", de rassembler ces éléments dans ces classes conceptuelles, d'étudier les relations existant entre ces éléments et de donner une description compréhensive de l'objet d'étude » (*Ibid.*).

C'est précisément ce que nous avons fait avec notre corpus. Si notre méthode « à la mitaine » s'est probablement avérée plus lente que la méthode informatique, les deux procédés respectent essentiellement les mêmes principes d'analyse qualitative.

### **3.6 Éthique de la recherche**

Tout au long de notre recherche, nous avons porté une attention particulière aux enjeux éthiques qu'elle pouvait soulever, tout particulièrement pour les personnes participantes. Notre préoccupation première, avant même celle de contribuer au développement des connaissances sur notre sujet, était de garantir à nos participant·e·s le respect de leurs droits et de favoriser leur bien-être. Nous expliquerons brièvement comment ces principes ont guidé notre démarche.

Tout d'abord, nous avons pris soin, lors de la prise de contact avec les participant·e·s, de bien expliquer les objectifs de notre recherche et les implications de leur participation éventuelle, d'abord de manière informelle par courriel, puis via le formulaire d'information et de consentement que nous leur avons fait parvenir. Nous avons également favorisé une approche non intrusive et sans pression, pour éviter qu'ils et elles se sentent contraint·e·s de participer. Ces pratiques ont favorisé l'obtention d'un consentement libre et éclairé, qui est une règle d'or avant d'entreprendre toute autre démarche auprès des participant·e·s. Étant donné qu'un consentement peut être amené à changer, nous avons assuré à nos participant·e·s le droit de se retirer de la recherche à tout moment, même durant un entretien, et ce sans nécessité de se justifier.

Également, nous avons pris soin d'identifier les risques auxquels nos participant·e·s pouvaient s'exposer en nous accordant des entretiens. Ces risques leur ont été divulgués dans le formulaire d'information et de consentement, et ont aussi guidé la manière dont nous avons agi avant, pendant et après les entretiens, notre objectif étant de les réduire le plus possible. D'abord, nous avons identifié des risques psychologiques plutôt faibles, mais tout de même existants, du fait de participer à un entretien portant sur le rapport au travail et à l'emploi. Le fait d'aborder les questions de satisfaction au travail et de stabilité de l'emploi pouvait effectivement entraîner certains inconforts ou émotions négatives, les participant·e·s pouvant se remémorer des moments difficiles

de leur carrière ou de leur vie personnelle (conflits de travail, difficultés familiales, soucis financiers, etc.). Ces risques ont toutefois été atténués par le fait que les entretiens se déroulaient sur une base volontaire, dans une ambiance conviviale et sans pression pour aborder certains sujets, et que nous avons porté une attention particulière aux inconforts ou aux malaises pour respecter les limites de chacun·e. Nous étions également disposée à fournir des ressources d'aide si jamais le besoin se faisait sentir, ce qui n'a heureusement pas été le cas.

Ensuite, la participation à notre recherche impliquait certains risques d'atteinte à la confidentialité, risques que nous avons rigoureusement atténués. Premièrement, au moment des entretiens, nous avons choisi un lieu isolé et fermé qui ne permettait pas d'écoute indiscrete de la part d'autres personnes. Les enregistrements des entretiens et leur retranscription ont ensuite été stockés dans un ordinateur protégé par un mot de passe. Deuxièmement, lors de la rédaction de notre mémoire, nous avons accordé une grande attention au fait de ne pas révéler des informations pouvant compromettre la confidentialité des personnes. Évidemment, les prénoms ont été modifiés, mais cela n'était pas suffisant, étant donné la dynamique relationnelle particulière du milieu de l'audiovisuel. En effet, le milieu de la télévision et du cinéma est relativement fermé et très marqué par l'interconnaissance, où presque tout le monde se connaît et où il est donc facile d'être identifié·e à travers ses propos. C'est ce que nous avons compris au fil du temps grâce à la proximité que nous entretenons avec ce milieu, mais c'est aussi ce qui ressort de la littérature. Il a en effet été démontré que la réussite d'une carrière en audiovisuel dépend étroitement de la qualité de son réseau de contacts et de l'entretien de bonnes relations de travail (Menger, 2005 ; Langeard, 2012). Ainsi, une prise de parole dont la confidentialité n'est pas respectée pourrait éventuellement mettre en jeu la réputation des participant·e·s et, par la bande, leurs relations de travail et leur carrière. C'est dans ce contexte que la simple anonymisation des prénoms n'était pas suffisante ; il fallait, en plus, éviter de mentionner toute autre information pouvant identifier les participant·e·s, qui se connaissaient probablement entre eux (d'autant plus que nous avons procédé via la méthode « boule de neige » pour les recruter). C'est d'ailleurs pourquoi nous avons, dans la description des profils des participant·e·s, arrondi leur âge et donné le minimum d'information sur eux et elles. Dans la restitution des résultats et dans l'analyse, nous avons retiré ou modifié certains éléments distinctifs des individus pour qu'il soit impossible de les reconnaître (sans toutefois dénaturer les propos initiaux). Par exemple, nous ne faisons jamais allusion à des tournages particuliers et ne relatons pas d'anecdotes ou de faits trop détaillés.

Enfin, il était primordial pour nous de partager les résultats de notre recherche avec les participant·e·s. Nous leur avons donc proposé de leur envoyer personnellement notre mémoire lorsqu'il serait terminé, et nous serons ouverte et intéressée à recueillir leurs impressions et à en discuter avec eux et elles. Il s'agit selon nous d'une étape naturelle dans la production de connaissances fondée sur le témoignage de participant·e·s, qui ont offert de leur temps et se sont ouvert·es à nous pour contribuer à la recherche. Rendre compte du travail réalisé grâce à leur participation va donc de soi. Ce qu'ils et elles nous ont offert est très précieux ; après tout, ils et elles ont fourni le matériau d'analyse au fondement de notre démarche. Leur permettre de prendre connaissance de cette analyse et d'en discuter avec nous semble incontournable.

### **3.7 Limites**

Toute recherche scientifique, aussi bien menée soit-elle, se heurte à des limites. Les ressources à disposition du chercheur ne sont jamais infinies, d'une part, et les choix méthodologiques ou théoriques qui sont faits limitent inévitablement la portée analytique, d'autre part. La réflexivité qui accompagne toute démarche scientifique doit permettre d'identifier ses limites et de reconnaître qu'elle n'offre qu'un accès partiel à la réalité étudiée, ce que nous faisons volontiers.

En termes méthodologiques, par exemple, le choix de l'entretien semi-dirigé ne permet pas de tendre à une représentativité statistique. Nos résultats et analyses ne peuvent donc pas être généralisés à l'ensemble des technicien·ne·s en audiovisuel. En revanche, la force de l'entretien est de produire des données détaillées et riches, et d'approfondir certains aspects de la question de recherche à partir de l'expérience directe des individus (Savoie-Zajc, 2006 : 312), ce qu'une méthode quantitative ne permettrait pas de faire.

D'autre part, l'entretien pose une limite à la portée épistémologique des données collectées. En effet, comme le soutient Savoie-Zajc en référence à Blanchet (Blanchet, 2000), l'entretien, en même temps de permettre d'accéder à l'expérience individuelle, opère un certain cadrage de celle-ci, étant donné qu'il se déroule dans un temps et un espace particuliers. De la même façon que l'entretien ne permet pas de tirer des conclusions générales, il ne permet pas non plus de prétendre connaître l'expérience totale chaque interviewé·e, puisque son expérience « dépasse largement son discours sur celle-ci ». C'est pourquoi, rappelle Savoie-Zajc, il faut « se garder de réifier les idées et de camper de façon définitive l'interlocuteur dans le portrait qu'il a donné de sa réalité au cours de l'entrevue » (*Ibid.*).

De plus, notre recherche se heurte à une limite d'ordre analytique. Puisque nos entretiens ont été réalisés avec des individus déjà minimalement intégrés en emploi, nous n'avons pas pu cerner l'expérience du travail à la pige chez les individus étant moins intégrés et potentiellement plus touchés par la précarité. En effet, les participant·e·s à notre recherche sont membres du syndicat et la plupart étaient sous contrat au moment de l'entretien. Les individus ayant abandonné leur projet de travailler dans cette industrie ou ceux ayant échoué à s'y intégrer – les « disqualifié·e·s » (Paugam, 2000) – n'ont donc pas été pris en compte dans notre analyse. Cependant, nos participant·e·s ont tous et toutes fait part de leurs débuts comme technicien·ne·s et des difficultés rencontrées pour intégrer l'industrie du cinéma et de la télévision, ce qui permet d'avoir un aperçu des difficultés d'intégration à ce milieu.

Finalement, on peut soulever une limite associée à la méthode d'échantillonnage par « boule de neige ». En effet, cette méthode peut créer un effet de réseau, c'est-à-dire restreindre la diversité des profils, car les premier·ère·s participant·e·s recruté·e·s ont généralement tendance à référer des personnes qui leur ressemblent. Cela peut aussi expliquer l'absence de profils de « disqualifié·e·s » ou de différences *majeures* entre les expériences de la précarité chez nos participant·e·s, comme nous le verrons dans l'analyse des résultats.



## Chapitre 4 – Les possibles de l'intégration professionnelle et de la précarité en audiovisuel

Le présent chapitre ainsi que le suivant sont dédiés à la présentation et à l'analyse de nos résultats de recherche. Les dix entretiens réalisés avec des technicien·ne·s en cinéma et télévision se sont révélés riches en éléments de réponse à nos questions, nous incitant à les analyser en deux temps.

D'abord, dans ce chapitre, nous ferons l'analyse du rapport au travail et du rapport à l'emploi de ces travailleur·se·s, des pistes qui nous permettront ensuite d'identifier leur type d'intégration professionnelle. Nous nous référerons pour ce faire à l'idéaltype de l'intégration professionnelle développé par Paugam, nous permettant du même coup de saisir les différentes configurations de la précarité associée au travail contractuel en audiovisuel. Le second chapitre d'analyse sera pour sa part consacré à l'illustration des différentes stratégies individuelles développées par nos répondant·e·s dans le cadre d'une intégration professionnelle atypique et relativement précaire.

Nos analyses feront une place toute particulière aux propos des participant·e·s, qui constituent à notre avis l'expression la plus fidèle et directe de leurs expériences. Les chapitres quatre et cinq présentent ainsi de nombreux extraits des entretiens, avec quelques modifications de notre part pour assurer la confidentialité des participant·e·s.<sup>26</sup>

Nous débutons ce premier chapitre d'analyse en associant les trois dimensions du rapport au travail définies dans la théorie paugamienne – le « faire », « l'être » et « l'avoir » – avec nos propres résultats. Nous faisons ensuite l'analyse du second volet de l'intégration professionnelle, soit le rapport à l'emploi, en examinant les désavantages et les avantages associés à l'emploi contractuel pour nos répondant·e·s. Rappelons que l'analyse de l'intégration professionnelle repose à la fois sur le rapport au travail, à la fois sur le rapport à l'emploi ; l'originalité de la démarche proposée par Paugam repose justement sur cette jonction des deux expériences. Nous concluons en associant nos analyses du rapport au travail et à l'emploi avec les variations à l'idéaltype de l'intégration

---

<sup>26</sup> Chaque modification apportée aux extraits n'en altère pas le sens et concerne plutôt des détails circonstanciels, des prénoms ou des titres de films ou d'émissions, par exemple.

professionnelle définies par Paugam, montrant du même coup les diverses expériences possibles de la précarité en audiovisuel.

## **4.1 Un rapport ambivalent au travail**

Nous l'avons détaillé dans le deuxième chapitre de ce mémoire, mais rappelons succinctement l'approche du rapport au travail qui a été privilégié dans notre démarche. D'abord, en référence aux travaux de Paugam sur l'intégration professionnelle, le rapport au travail mesure la satisfaction des individus au travail. Cette satisfaction se décline en trois dimensions. La dimension « faire » renvoie à l'acte de travail lui-même (le déroulement, les tâches, le contenu et les conditions du travail) et à l'épanouissement qu'il peut procurer ; cette dimension est liée au sens intrinsèque du travail et à ses conditions de possibilité. La dimension « être » renvoie à l'aspect social du travail et évoque la qualité des relations avec les collègues ou supérieurs, ainsi que l'ambiance et la convivialité du milieu de travail. La dimension « avoir » évoque l'appréciation de la rétribution matérielle du travail (le salaire et les autres avantages matériels) (Paugam, 2000). L'analyse de ces trois dimensions du rapport au travail permet de saisir le niveau d'appréciation générale d'un individu vis-à-vis du travail. Rappelons que selon Paugam, un rapport satisfaisant au travail rapproche d'une intégration professionnelle complète et éloigne de la précarité.

Dans l'ensemble, les entretiens que nous avons réalisés témoignent, chez les participant·e·s, d'un rapport ambivalent au travail. Leurs discours font état d'une série de raisons qui les font apprécier leur travail, mais aussi de plusieurs éléments jugés insatisfaisants, surtout quant aux conditions de travail. Nous les détaillerons ici à partir des trois dimensions du rapport au travail définies antérieurement.

### **4.1.1 La dimension « faire », entre contraintes et épanouissement**

Au cours des entretiens, la dimension « faire » a pris une place prépondérante par rapport aux autres éléments du rapport au travail, probablement parce qu'elle est la plus concrète et la plus quotidienne, mais aussi parce qu'elle semble avoir une importance particulière pour les participant·e·s. Les questions ouvertes telles que « parlez-moi de votre métier » ont souvent suscité des explications sur la nature de leur travail, mais aussi sur ses conditions de réalisation, qui sont jugées parfois positivement, parfois négativement. La question du bonheur et de l'épanouissement au travail a aussi émergé assez spontanément dans leurs discours. Nous débuterons par la mise au

jour des expériences plus négatives du « faire » au travail pour ensuite exposer celles plus positives, qui ensemble forment un rapport global au travail plutôt ambivalent chez plusieurs des personnes interrogées. Pour ce faire, nous avons opté pour tracer non pas des profils individuels, mais pour identifier les grandes tendances qui sont ressorties des entretiens.

D'abord, l'un des thèmes les plus communs à tous les entretiens est celui de la cadence de travail, qui semble être assez soutenue, voire très soutenue dans certains cas. La grande majorité des interviewé·e·s a fait écho aux contraintes de temps de plus en plus grandes auxquelles font face les équipes de tournage.

La contrainte de temps est toujours là. Sur un plateau de tournage, on ne sauve pas des vies, mais tout presse toujours. Le rythme sur les tournages... C'est à peine vivable en réalité. (Nicolas, éclairagiste)

Les scénarios sont divisés en pages. Autrefois, dans une journée, on tournait entre six et sept pages de scénario ; maintenant, en séries québécoises, on fait entre douze et quinze pages environ, et sur certaines séries ils font quarante pages... Quand on tournait sept pages par jour, entre chaque scène il y avait du temps, on avait un peu de temps pour relaxer, souffler. Mais là on tourne sans arrêt, on éclaire tout le temps. On change de lieux, on tourne, on monte, on descend, on installe, on désinstalle... Ça bouge tout le temps. On n'a plus vraiment de break. (François, chef éclairagiste)

Sur nos dix participant·e·s, cinq ont utilisé l'expression de Nicolas, « on ne sauve pas des vies, mais... » pour témoigner de la frénésie et de l'intensité du travail sur les plateaux. Cette référence indirecte à du travail médical d'urgence témoigne de la rapidité à laquelle ils et elles sont amené·e·s à travailler, rapidité qui ne leur semble pas nécessairement cohérente avec l'objectif d'un tournage, qui est après tout de produire du contenu audiovisuel. Ils et elles ont cependant l'impression de s'activer aussi intensément que s'il y avait des vies en jeu, ce qui en soi donne un aperçu de la cadence de travail. Philippe, qui est chauffeur, confie par exemple que le rythme de travail est « l'un des gros problèmes de nos métiers » et que c'est parfois « *too much* », réitérant à son tour « qu'on ne sauve pas des vies, on fait juste du cinéma ! ». Sophie, qui est maquilleuse, souligne également que son horaire de travail est « réglé au quart de tour » et que « chaque minute est comptée ». Justine, qui est régisseuse de plateau, mentionne quant à elle que les équipes de tournage ont sans cesse une pression de rapidité et qu'elles doivent se dépêcher à travailler, soulignant que « la phrase "on est en retard", on l'entend toute la journée ».

Selon plusieurs interviewé·e·s, cette accélération du rythme de travail, qui témoigne aussi de son intensification, est attribuable en grande partie aux contraintes budgétaires des entreprises de

production, qui doivent produire de plus en plus de contenu avec des budgets stagnants et insuffisants. Les très nombreuses références à la cadence de travail ont pratiquement toutes été accompagnées de réflexions quant à cette insuffisance de moyens budgétaires, qui est selon les participant·e·s la cause première de l'accélération du temps de tournage. Cette injonction à la vitesse s'incarne, comme plusieurs nous l'ont expliqué, dans la quantité de scènes de scénario à tourner par jour, qui a connu une augmentation dans les dernières années.

Il faut comprendre qu'une journée de tournage représente une palette de coûts pour une entreprise de production : location des lieux de tournages ou des studios, location du matériel technique (caméras, matériel d'éclairage, costumes, camions, outils de communication, dispositifs de prise de son, etc.), salaires des technicien·ne·s et des comédien·ne·s, assurances, traiteur et *per diem*<sup>27</sup> dans certains cas et nombre d'autres coûts additionnels. Partant du principe que chaque journée est relativement coûteuse, les producteur·trice·s ont intérêt à réduire au minimum le nombre de jours de tournage, ce qui a pour effet de condenser et d'intensifier le travail dans chaque journée. Les travailleur·se·s interrogé·e·s sont habité·e·s par cette réalité et sont très conscient·e·s dans leur travail quotidien de ces considérations budgétaires. Cela affecte d'ailleurs leur manière d'appréhender le travail : sachant très bien que chaque minute coûte cher, ils et elles nous ont souvent répété qu'il n'y a pas de place pour l'erreur, ce qui induit une certaine pression mentale et physique à performer. Le stress engendré par cette réalité est d'ailleurs bien présent dans leurs discours.

On va très vite parce que tout coûte cher. Le temps c'est de l'argent, en cinéma. Chaque minute a un gros coût financier. Donc si on perd du temps pour quelque chose, ça peut devenir une catastrophe financière. C'est de la pression. (Justine, régisseuse de plateau)

Il y a certains producteurs qui acceptent de faire des séries pour moins cher, pour avoir le contrat, et qui tournent à une vitesse incroyable à cause de ça. Et ces plateaux-là réussissent quand même à livrer des chiffres qui marchent [en cotes d'écoute]. Donc ça met une pression sur tous les autres plateaux, qui sont obligés de descendre leur budget pour rester dans la course. Je vois beaucoup de producteurs faire ça, et on peut se demander comment ils font pour avoir autant de cotes d'écoute avec un si petit budget... Ben ils mettent une pression sur l'équipe qui n'est pas l'fun. Tes journées passent à la vitesse de l'éclair, tu fais plus d'erreurs parce que tu travailles plus vite, donc tu es plus stressé. (Myriam, scripte)

---

<sup>27</sup> Les ententes collectives prévoient un service de traiteur offert par la production dans certaines conditions, ainsi que des allocations pour travail en région éloignée (*per diem*) lorsque les tournages s'effectuent à une certaine distance de Montréal ou d'un grand centre.

Luc, qui est preneur de son, témoigne quant à lui qu'il « n'a pas le droit à l'erreur » parce que les coûts de production sont élevés : « si j'ai oublié d'enregistrer les dialogues pendant un certain temps, c'est très grave, parce que refaire tout ce temps ce tournage, ça coûte très, très cher ».

Ces injonctions à la rapidité et à l'efficacité, ancrées dans une logique d'économie, ont pour effet d'induire non seulement une pression mentale sur les technicien·ne·s, qui doivent « faire vite et bien », mais aussi une pression physique. Les moments de pause sont plus rares, comme l'expliquait François, et le changement fréquent de scènes demande aux technicien·ne·s de faire de nombreuses mises en place techniques : installer le matériel, le désinstaller, et recommencer à plusieurs reprises dans la journée. Les équipements sont parfois lourds, requièrent des déplacements ou des gestes répétitifs, comme le fait de rouler du câblage pour les éclairagistes, qui peuvent dérouler et enrôler des dizaines de mètres de lourds câbles dans une seule journée. L'un d'entre eux, François, raconte avoir effectué ce geste tellement de fois dans sa carrière et à des rythmes si rapides qu'il en a parfois développé une douleur importante au bras. La pression physique induite par l'intensité du travail a aussi été évoquée par plusieurs interviewé·e·s, qui nous ont parlé de leurs blessures ou de leurs maux chroniques associés au travail. Les conditions météorologiques sont également identifiées comme une source de souffrance physique, ou du moins elles ajoutent à l'intensité des conditions de travail, étant donné que les tournages peuvent s'effectuer autant sous une chaleur accablante que dans un froid mordant et ce, pendant de longues heures.

La santé physique, écoute... Moi j'ai quarante ans, mais mon corps en a dix de plus. C'est usant. C'est vraiment, vraiment usant. (Nicolas, éclairagiste)

Nos corps sont mis à rude épreuve tout le temps. Par le froid par exemple : rester douze heures dans le froid, ton corps il souffre! Qu'il pleuve, qu'il neige, qu'il vente, qu'il fasse -30°C ou 40°C... On tourne. Quand il faut tourner, il faut tourner. (Justine, régisseuse de plateau)

L'intensité et le rythme de travail, en plus d'engendrer une pression psychologique et physique importante sur les technicien·ne·s, atteignent même, chez quelques participant·e·s, leur sentiment d'accomplissement et de valorisation au travail. En effet, la rapidité à laquelle ils et elles sont pressé·e·s de travailler affecte leur capacité à bien faire leurs tâches et à produire un travail qui leur est satisfaisant. Comme Luc nous le mentionne, la priorité de plusieurs productions est de « faire de la quantité plutôt que de la qualité », surtout en séries télé, où l'on cherche à produire beaucoup de contenu en peu de temps. Il nous explique par exemple que, en ce qui concerne la prise de son,

il est de moins en moins possible d'enregistrer les ambiances sonores (« le son des oiseaux dans un champ, par exemple »), tout simplement par manque de temps. Il explique se concentrer maintenant surtout sur l'essentiel, c'est-à-dire les dialogues. Or, à ses yeux, cela réduit la qualité du produit final, ce qui, à la longue, devient démotivant voire dévalorisant. Plusieurs autres participant·e·s nous ont aussi confié se sentir dévalorisé·e·s, au sens où leurs savoirs et leur expertise ne sont pas mobilisés autant qu'ils et elles le souhaiteraient, en raison du manque de temps pour « bien faire leur travail ».

Tourner rapidement, ça veut dire faire des compromis à plusieurs égards. Ça veut dire que tu n'as pas tout le temps de faire ce que tu voudrais faire. Il y a souvent un moment donné où je me dis : OK, ça va être ça. Ce n'est pas scandaleusement pas beau là, mais... Souvent je me dis : ah! Si j'avais un petit cinq minutes de plus! Au lieu d'être satisfait à 80%, je serais satisfait à 95%. [...] Ça arrive parfois qu'on se sente un peu bousculés. Au fond, la logique derrière le projet, c'est la colonne de chiffres. Et là c'est comme : il reste quinze minutes, il faut finir. Et là tu as beau trouver que ça va être laid, que ça va être poche, ce n'est pas grave. C'est comme si c'était pas ça la priorité, le plus important c'est de finir à l'heure... Donc ça arrive des fois que tu sentes que c'est une usine à saucisse, qu'il faut faire un maximum dans un minimum de temps, dans un minimum de budget. Ça, à force de faire ça, ça peut devenir usant, ça peut faire perdre le feu qu'on a. (Martin, directeur photo)

Les séries où on fait plus de trente pages par jour... On fait de la saucisse. On tourne, on tourne, on tourne, sans arrêt. Des fois il n'y a même pas deux prises pour une scène, on n'a pas le temps. Donc je pense que ce qu'on fait, c'est moins bien fait qu'avant. On n'a pas le temps de bien s'installer, tout est trop rapide. L'image est beaucoup moins léchée. Ça, c'est le bout un peu plate. Parce que nous notre but, c'est que ce soit beau! C'est ça notre travail! (François, chef éclairagiste)

Ces extraits montrent bien en quoi l'accélération de la cadence de travail peut parfois créer une perte de sens du travail chez certain·e·s artisan·e·s qui y voient davantage une production industrielle qu'une démarche artistique. Martin et François utilisent d'ailleurs le terme « saucisse » pour qualifier le contenu produit sur certains plateaux. Luc, preneur de son, parle quant à lui de « poutine » pour désigner le même phénomène. Cette comparaison avec de la nourriture industrielle ou de type *fast food* témoigne bien de leur aversion à l'égard de certaines méthodes de tournage intensives, qui dénaturent les productions audiovisuelles pour en faire surtout des produits de consommation rapide et de qualité moindre. Marc-André, qui est perchiste, se confie lui aussi sur la frustration et la déception que provoque l'injonction au travail rapide. Il souligne bien la différence de qualité visuelle et sonore entre les productions tournées à un rythme « relativement normal » et celles « où on tourne vraiment beaucoup trop de pages [de scénario] par jour ». Dans

ces derniers cas, raconte-t-il, « le résultat au niveau technique est vraiment moins bon... et c'est contradictoire, parce que nous en cinéma et télé, on nous a appris que tout devait être parfait ».

Ces technicien·ne·s nous ont toutefois spécifié que ces méthodes de tournage intensives se retrouvent surtout dans la production de séries télévisuelles et moins en cinéma, où l'on dispose généralement de plus de temps pour chaque scène. Comme nous l'expliquait Martin, la différence de conditions de travail entre le cinéma et les séries télévisées est souvent grande : d'un côté, on cherche à inscrire une œuvre dans la durée, à en faire un objet culturel qui sera reconnu pour sa qualité ; de l'autre, on cherche à produire beaucoup, rapidement. Il nous mentionne que généralement, la production télévisuelle est « vite faite et vite oubliée », tandis qu'en cinéma, « on prend davantage le temps ». Plus largement, de manière assez consensuelle, nos participant·e·s ont insisté sur les différences de conditions de travail entre les différents types de production, qu'il s'agisse de télévision, de cinéma, de productions québécoises ou étrangères.<sup>28</sup>

Pour conclure sur les aspects négatifs du travail relevés par les interviewé·e·s, il nous apparaît essentiel d'aborder l'enjeu des horaires de travail, lesquels semblent être une préoccupation quotidienne pour nos répondant·e·s. Les extraits suivants donneront un bon aperçu des horaires particulièrement atypiques en audiovisuel et de leurs effets sur les travailleur·se·s.

Moi une journée normale, c'est environ douze à quinze heures de travail. Après quinze heures, tu es mort. Tu fais ça trois ou quatre jours en ligne pendant des semaines... Tu arrives chez toi le soir et tu t'endors tout de suite. Sur [tel projet], je finissais à 19h le soir, le temps que je rentre, il était 20h, je devais aller chercher des comédiens à 5h le lendemain matin, et je me disais en arrivant chez moi : OK, j'ai exactement 8h pour me laver, manger, et dormir. Ça fait que tu accumules le manque de sommeil... Le dernier tournage que j'ai fait, j'ai fini il y a deux semaines, et je commence tout juste à m'en remettre et à vivre normalement. Et le projet sur lequel je travaillais récemment est vraiment dans les moins pires, je me considère chanceux! Il y a certains projets, comme les films américains, où tu peux faire seize heures de travail ou plus, dormir quatre heures, et recommencer la même journée. Tu peux travailler quatre-vingts heures par semaine. C'est payant, mais... C'est inhumain! (Philippe, chauffeur)

C'est vraiment un milieu qui nous pousse à notre limite en manque de sommeil. Quand je travaillais à la régie, j'ai fait des films où je dormais cinq ou six heures par nuit. Je travaillais toujours plus de quatorze heures par jour. Des fois je commençais à 6h du

---

<sup>28</sup> Nous reviendrons sur quelques-unes de ces distinctions au courant de notre analyse, puisqu'il est impossible de simplement parler de « tournages » sans apporter les nuances nécessaires aux différents formats de production audiovisuelle. Pour l'heure, toutefois, rappelons que la cadence de travail associée surtout aux productions télévisuelles – mais pas uniquement – tend à produire une perte de sens et une dévalorisation chez certain·e·s travailleur·se·s.

matin, j'arrivais le soir à 21h, et je devais me lever à 5h le lendemain. Et ça, pendant plusieurs jours d'affilée. (Nicolas, éclairagiste)

Ces quelques extraits montrent bien comment les horaires de travail en cinéma et télévision peuvent être exigeants. Sophie, qui est cheffe maquilleuse, raconte quant à elle vivre « complètement à l'envers des autres » durant certains tournages, puisqu'elle part travailler au milieu de la nuit pour ne revenir que tard le soir. François, chef éclairagiste, raconte pour sa part avoir déjà travaillé durant trente-six heures consécutives pour le tournage d'une publicité. Il se souvient s'être même endormi au volant alors qu'il revenait chez lui, complètement épuisé. Il souligne également que les longues heures de travail et la fatigue parfois extrême mettent davantage à risque les technicien·ne·s, qui sont alors plus susceptibles de se blesser ou de faire des erreurs lourdes de conséquences (« quand tu es à moitié conscient tellement tu es fatigué, mais que tu travailles dans l'électricité, à dix pieds dans les airs... »).

On comprend bien comment les horaires de travail peuvent causer une grande fatigue, voire de l'épuisement, ce dont l'ensemble des participant·e·s nous a parlé. Les journées de congé pendant un projet sont presque exclusivement dédiées au repos, ou comme ils et elles l'ont formulé, à « s'en remettre ». Dans certains cas, même accomplir les tâches domestiques quotidiennes devient un effort énorme. Certain·e·s nous ont dit être « complètement légume » les jours de congé et « ne rien faire » à part se reposer. Justine nous mentionnait par exemple :

Quand tu es en projet, tu ne peux rien faire. Même ton épicerie te demande beaucoup d'effort! On travaille entre douze et quatorze heures par jour. Tu as peu de temps pour faire autre chose. Et même les jours *off*, généralement on n'a plus beaucoup d'énergie, alors on ne fait juste rien. (Justine, régisseuse de plateau)

Les journées très longues, qui commencent tôt et finissent tard, chamboulent souvent le quotidien, faisant du travail la principale occupation et laissant peu de place pour autre chose. Bon nombre de participant·e·s nous ont ainsi expliqué avoir du mal à vivre une vie « normale » et « saine » lorsqu'ils et elles sont en tournage : ce sont des périodes très intenses qui accaparent pratiquement tout leur temps, y compris celui passé avec leurs proches.

Durant nos entretiens, l'enjeu des horaires de travail a bien souvent introduit celui de la conciliation travail-famille, qui est souvent difficile à gérer. La vie de couple, la parentalité ou les relations amicales peuvent entrer en conflit avec le mode de vie et les horaires atypiques, poussant même certain·e·s technicien·ne·s à quitter le milieu audiovisuel pour retrouver un équilibre entre le travail et leur vie personnelle.

C'est pas évident. Il y a des jours où je reviens à la maison et je me dis : ça n'a pas de bon sens ce que je fais, je ne vois pas mes enfants. Genre quand ça fait quatre semaines que je tourne cinq jours par semaine. Je trouve ça difficile de ne pas les voir. (Myriam, scripte)

Quand j'embarque sur un projet, je dis souvent à mes ami·e·s : bon là je ne serai pas disponible pour un bon bout de temps. C'est comme si j'embarquais dans mon *tour bus* et que je m'en allais en tournée. J'avais une collègue coiffeuse qui n'est pas restée, elle est mère monoparentale et ça ne se pouvait juste pas. (Sophie, cheffe maquilleuse)

D'autres participant·e·s ont aussi témoigné de leur difficulté à concilier le travail et la vie personnelle. Pour Justine, par exemple, commencer un nouveau projet signifie de renoncer temporairement aux anniversaires ou aux soirées entre amis, puisque ses semaines de travail ne lui laissent ni le temps ni l'énergie pour y prendre part. Au quotidien, même, elle explique que le rythme de vie peut être compliqué à concilier avec un ou une partenaire, étant donné qu' « on ne peut pas faire à manger le soir, aller au cinéma ou aller boire un verre ».

Sur le thème de la parentalité, la quasi-totalité des participant·e·s nous a confié qu'il était pratiquement impossible de travailler en audiovisuel tout en étant chef·fe de famille, et qu'il fallait absolument avoir un·e conjoint·e dont les horaires de travail sont plus traditionnels afin de pallier l'absence du parent technicien·ne. Philippe souligne avoir plusieurs ami·e·s qui ont quitté l'audiovisuel en raison du manque de temps passé avec leurs enfants. Il donne en exemple l'une d'entre elles, qui a carrément abandonné son métier de technicienne et travaille maintenant « de 9 à 5 ». D'autres participant·e·s relatent des situations similaires, comme Sophie, dont l'une des collègues monoparentales a quitté l'audiovisuel parce que « ça ne se pouvait juste pas ».

Au final, le travail de technicien·ne en audiovisuel demande une série de concessions sur le plan familial : ou bien ne pas avoir d'enfants du tout, ou bien accepter de ne pas être aussi présent·e qu'on le souhaiterait, ou bien avoir un·e conjoint·e qui est à l'aise avec nos absences et qui peut assumer davantage de responsabilités domestiques. L'un des parents interviewés nous mentionne à ce sujet que le fait d'avoir des horaires aussi atypiques exige une certaine « gymnastique » pour aménager le temps de travail et le temps familial. Si certain·e·s y parviennent en faisant un tour de force, pour d'autres, la conciliation entre le travail et la vie personnelle est très difficile, voire impossible, certain·e·s ayant même choisi de quitter le métier pour cette raison.

En somme, nos entretiens ont permis d'identifier une série d'éléments jugés insatisfaisants par les participant·e·s, liés surtout aux conditions de travail. La cadence de travail parfois très soutenue

engendre du stress, de la pression psychologique et physique mais aussi une perte de sens du travail ; les horaires atypiques et exigeants provoquent des déséquilibres entre le temps de travail et la vie personnelle... Envisagé exclusivement sous cet angle, il semble difficile de comprendre pourquoi ces travailleur·se·s restent dans ce milieu.

Or, là se trouve justement toute la complexité de leur rapport au travail : d'un côté, les conditions de travail sont jugées difficiles et parfois contraignantes, mais de l'autre, une certaine flamme les anime et les motive à poursuivre. Ayant jusqu'à maintenant abordé les aspects jugés négatifs de leurs métiers, nous montrerons dans la seconde portion de cette section en quoi les technicien·ne·s en audiovisuel trouvent la satisfaction de faire ce qu'ils et elles font au quotidien.

D'abord, malgré les défis que peut poser le fait d'avoir des horaires irréguliers, plusieurs de nos participant·e·s ont expliqué apprécier la dimension non routinière de leur travail. D'un projet à l'autre, les tâches, l'environnement de travail et les collègues changent, offrant chaque fois des nouveautés à leur quotidien et permettant d'éviter une routine jugée ennuyante. Même au sein d'un projet, la routine n'existe pas : chaque journée est unique, puisque les scènes à tourner sont toutes différentes et que divers défis peuvent se présenter à tout moment. D'ailleurs, lorsque nous avons demandé à chaque interviewé·e de nous raconter le déroulement d'une journée typique, ils et elles ont été unanimes : une journée typique, ça n'existe tout simplement pas, en télévision et en cinéma, et cela est perçu de manière très positive.

Moi, je ne me verrais absolument pas faire du 9 à 5. Je n'aimerais pas que ce soit toujours pareil. C'est ça qui est passionnant : tu fais tel projet, ensuite tu changes. Tu peux faire quelque chose de différent tous les jours. Il n'y a aucune lassitude dans ce qu'on fait. C'est ce que j'aime le plus : le changement permanent, le *challenge* que ça demande. C'est quelque chose qui m'entraîne vraiment. (Justine, régisseuse de plateau)

C'est jamais routinier. C'est toujours de l'adaptation. On ne sait jamais ce qu'il va se passer dans la prochaine heure. Et même si tu penses savoir ce qu'il va arriver, ce sera sûrement pas ça. Il y a quelque chose de *trippant*, qui fait qu'on est toujours sur le bout de nos orteils à attendre le prochain *move*. Ça c'est l'fun. (Martin, directeur photo)

Cette dynamique de changement constant est appréciée de l'ensemble des technicien·ne·s à qui nous avons parlé, qui affirment notamment aimer « l'adrénaline » et le « *thrill* » que cela leur procure au quotidien.

Outre cette facette du travail qui est largement appréciée des technicien·ne·s, plusieurs d'entre eux et elles ont expliqué faire leur métier par « passion ». Il s'agit selon nous d'un des éléments les

plus significatifs concernant la dimension « faire » du rapport au travail. Effectivement, malgré les difficultés et les contraintes rencontrées au quotidien, une forte satisfaction semble émerger du travail lui-même et des résultats qu'il produit. Les interviewé·e·s nous ont parlé de leur métier avec beaucoup d'engouement et de fougue. Certains extraits en témoignent particulièrement bien.

C'est vraiment une passion. Sinon je ne me lèverais pas à 3h45 du matin pour aller travailler 14h, c'est impossible! (Sophie, cheffe maquilleuse)

Je pense qu'on fait des métiers, moi en tous cas, des métiers de passion. J'adore ce que je fais, je suis contente d'aller travailler. C'est ma vocation. C'est un travail qui est dans l'ombre, mais qui a une satisfaction presque directe. Je fais ça parce que les projets me passionnent, que ce soit payant ou pas ; je le fais avec le cœur. (Justine, régisseuse de plateau)

La plupart des participant·e·s nous ont parlé de leur métier en mobilisant un registre semblable, en évoquant cette passion qui les anime et qui les motive à travailler en audiovisuel. Philippe explique par exemple être « tombé en amour » avec son métier et être absolument certain de vouloir y « faire carrière », malgré le stress qui y est associé. Durant les entretiens, plusieurs participant·e·s se sont également confié·e·s sur le sentiment de fierté ressenti à l'égard du travail accompli au quotidien. Le fait de contribuer à la réalisation d'une œuvre, de toucher de près ou de loin au travail artistique leur procure une grande satisfaction. Pour Andrée par exemple, qui travaille aux costumes, sa créativité est directement mobilisée, ce qui rend son métier particulièrement intéressant et lui permet ensuite d'apprécier les fruits de son travail. Pour Sophie, qui travaille au maquillage, le fait de voir le résultat de son travail à l'écran lui procure une grande fierté ainsi qu'un sentiment d'accomplissement. Elle parle d'ailleurs d'une « chance » pour les travailleur·se·s du cinéma et de la télévision de voir leur travail exposé publiquement, contrairement à d'autres artistes dont les œuvres récoltent moins de visibilité.

Je suis fière du visuel. Je le vois, c'est mon travail qui est là, et il y a des milliers de personnes qui vont le voir chaque semaine. Ma job, mon nom qui descend dans le générique. Cette fierté-là du travail accompli. On est chanceux, pour vrai! Notre œuvre, elle passe à la télé devant tout le monde! [...] Je ne connais pas beaucoup de gens qui deviennent émotifs à regarder leur travail. On travaille fort pour ce qu'on fait, mais après on vit avec une grande fierté, et ça ce n'est pas donné à beaucoup de corps de métier. (Sophie, cheffe maquilleuse)

Plusieurs participant·e·s disent également trouver une grande satisfaction au travail en raison de son caractère créatif et artistique.

Ce qui est super *le fun*, c'est que je suis très proche du travail créatif. Ma job ce n'est pas une job de création en tant que telle, mais je suis tellement proche du département création, du réalisateur et des auteurs, puisque je suis un peu la gardienne de leur texte. Parfois si j'ai des idées, je peux les lancer et peut-être qu'elles vont se réaliser. C'est l'*fun* pour ça. (Myriam, scripte)

La partie la plus intéressante de mon travail, c'est d'éclairer! Il y a de la création là-dedans, ce n'est pas juste brancher des lumières. Il y a un côté artistique qui est vraiment *l'fun*. Éclairer des scènes avant que l'équipe arrive, mettre ça beau, être créatif, et quand l'équipe arrive elle trouve ça beau, c'est *l'fun*, c'est gratifiant. (François, chef éclairagiste)

En somme, l'analyse de la dimension « faire » du rapport au travail des technicien·ne·s interrogé·e·s nous mène à identifier deux tendances. D'abord, comme nous venons tout juste de le montrer, ils et elles sont dans l'ensemble très enthousiastes à l'égard de leur métier et affirment le faire par passion. La dimension créative et la participation à une œuvre plus grande, qui sera diffusée sur les écrans, leur procurent un sentiment de fierté et d'accomplissement personnel. La valeur intrinsèque du travail est donc positive, et ce travail a un sens dans leur vie, puisqu'il leur permet une affirmation et un épanouissement personnels. Toutefois, les conditions dans lesquelles ils et elles font leur travail sont jugées beaucoup moins satisfaisantes : cadence de travail très soutenue, pression physique et psychologique liée à l'intensité du travail, très longues journées, horaires atypiques qui déstabilisent leur vie personnelle... L'injonction à la rapidité et la logique parfois industrielle de certaines productions, axées sur la quantité, peuvent menacer le sens même du travail et la satisfaction qui en découle. Bien entendu, il importe de rappeler que ces difficultés ne sont pas vécues systématiquement sur tous les projets auxquels ils et elles participent ; certaines entreprises de production imposent des contraintes beaucoup plus grandes que d'autres. Également, le type même de production influence ces tendances : les tournages de films se font généralement suivant un rythme moins soutenu, alors que la production de séries télévisées a tendance à se faire plus rapidement. Les participant·e·s nous ont également tous spécifié l'écart de conditions de travail entre les tournages québécois et les tournages américains, les seconds étant à leurs yeux beaucoup moins agréables à faire en raison surtout de la longueur encore plus démesurée des journées de travail. Ils et elles ont aussi parlé de ces productions comme étant beaucoup plus hiérarchiques et moins « familiales » qu'au Québec, où les équipes sont généralement moins nombreuses.

En bref, les éléments du travail jugés insatisfaisants par les interviewé·e·s font partie d'une tendance générale de cette industrie à l'intensification du travail, qui varie selon les différentes

entreprises de production et les formats de création, entre autres. Une chose est certaine, toutefois, c'est que cette intensification est réelle, mais qu'elle ne semble pas, du moins chez certain·e·s technicien·ne·s, miner *entièrement* leur attachement aux métiers de l'audiovisuel et la satisfaction qui en découle.

#### 4.1.2 La dimension « être », au cœur de la satisfaction au travail

Nous venons de le voir : les technicien·ne·s interviewé·e·s apprécient leur travail et s'y épanouissent pour diverses raisons liées à l'accomplissement même de leurs tâches et à la finalité du travail. Un autre élément du rapport au travail est source d'une grande satisfaction, et celui-ci concerne plutôt la dimension « être » du travail, c'est-à-dire l'occasion d'entrer en relation avec les autres par le travail. La production télévisuelle et cinématographique, de toute évidence, regroupe autour d'un même projet une panoplie de travailleur·se·s, technicien·ne·s ou pas, qui forment des équipes de tournage le temps de quelques jours, de quelques semaines, voire de plusieurs années. La dimension « être » du rapport au travail est fortement ressortie des entretiens étant donné cet aspect collectif des projets audiovisuels.

Dans les entretiens que nous avons conduits, cette dimension a presque exclusivement été qualifiée de positive, les relations au travail étant souvent – mais pas toujours, évidemment – source de bonheur et de bien-être. Voici un bref aperçu des témoignages récoltés à cet égard.

L'équipe sur [tel tournage], on est vraiment devenu une grosse bulle familiale. Avant la pandémie, on se faisait des *wrap party* de fous, on restait au plateau le soir pour prendre une bière... C'est vraiment l'fun. Veut, veut pas, on passe cinquante heures par semaine ensemble. Alors on devient une grosse famille! C'est ce que j'aime le plus de cette job-là : le côté humain. C'est merveilleux. (Philippe, chauffeur)

C'est un gros travail d'équipe. On rame tout le monde en même temps dans le même but : faire un bon show. On est vraiment très « équipe ». On passe à travers des grosses affaires. On est fatigués, on travaille à -25 °C, à 40 °C dehors... Mais on le fait *ensemble*. (Sophie, cheffe maquilleuse)

Ces extraits montrent bien comment le travail collectif peut être satisfaisant pour les technicien·ne·s. Certain·e·s vont même jusqu'à parler de « famille » pour décrire la dynamique de certaines équipes de tournages. Justine mentionne par exemple qu'un tournage, « c'est partir sur une *batch* de trois mois avec des personnes qui deviennent ta famille ». On observe d'ailleurs que l'intensité du travail et de ses conditions d'exercice, vécue en groupe, est conçue comme une épreuve collective qui peut contribuer à souder les liens avec ses collègues, et qu'elle n'est donc

pas uniquement vécue négativement. Luc compare d'ailleurs le travail d'équipe sur un plateau au fait d'aller à la guerre, soulignant à la fois l'épreuve collective, mais aussi la mission commune qui dépasse chaque individu. Philippe nous dit d'ailleurs que certes, les membres des équipes de tournage éprouvent une grande fatigue causée par l'intensité du travail, mais que « tout le monde est fatigué en même temps, tout le monde est dans le même bateau », ce qui contribue selon lui à créer un état d'esprit commun et solidaire. De plus, les tournages, qui reposent sur une importante division du travail entre chaque corps de métier, créent une interdépendance entre les différents départements techniques. Comme le formule Sophie, sur un plateau, « tout s'emboîte ». Elle donne comme exemple son travail de maquilleuse, qui ne peut être apprécié à sa juste valeur que s'il est accompagné d'un éclairage adéquat et d'un bon cadrage de l'image. Cette interdépendance, au fondement du travail d'équipe, a été évoquée par plusieurs participant·e·s qui soulignaient que certaines équipes devenaient très soudées et que c'était l'une des choses qu'ils et elles appréciaient le plus de leur métier.

Évidemment, les relations interpersonnelles au travail ne peuvent être toujours cordiales et agréables. Certain·e·s participant·e·s nous ont fait part de certaines dynamiques plus conflictuelles ou tendues dans certaines équipes, qui ne sont pas toujours soudées et en harmonie. Cependant, malgré ces relations moins positives, l'aspect relationnel du travail est surtout appréhendé positivement de manière générale. Plusieurs participant·e·s ont d'ailleurs insisté pour dire que le travail d'équipe et la construction de liens avec les autres étaient leurs aspects préférés du travail.

#### **4.1.3 En arrière-plan du rapport au travail : la dimension « avoir »**

La dimension « avoir » du rapport au travail, qui questionne l'appréciation de la rétribution matérielle du travail, a été très peu abordée dans les entretiens, voire effleurée. D'abord, nous n'avons pas inséré cette dimension comme telle dans notre guide d'entretien, préférant la garder en tête et l'aborder si le contexte s'y prêtait, puisqu'il nous semblait qu'aborder un rapport instrumental au travail « cassait » en quelque sorte l'élan discursif des participant·e·s, qui étaient spontanément porté·e·s à discuter surtout du « faire » et de « l'être ». Cette intuition était d'ailleurs plutôt bonne, puisqu'après avoir effleuré cette question avec quelques-un·e·s, nous avons rapidement compris que le salaire n'était pas un enjeu ni une préoccupation centrale pour eux et elles, cela nous informant en soi de leur rapport à « l'avoir ». Certes, il faut admettre que le fait de parler d'argent est toujours empreint d'une certaine gêne ou d'un inconfort chez certaines

personnes, ce qui explique peut-être aussi la tendance à écarter ce sujet. Mais nous avons tout de même senti que la question du salaire et des autres avantages était plutôt secondaire dans l'appréciation globale du travail par les participant·e·s. Cela est d'ailleurs cohérent avec leurs discours sur la « passion » du travail, qui semble être au cœur de la satisfaction de plusieurs. Toutefois, certains éléments de la dimension « avoir » peuvent être soulignés pour montrer comment ils contribuent à un rapport satisfaisant ou pas au travail. Cette dimension complètera l'analyse du rapport au travail.

D'abord, l'un des éléments principaux qui ressortent des entretiens par rapport à la rétribution matérielle du travail est que les salaires des technicien·ne·s ont très peu augmenté dans les dernières années. Cette observation nous a exclusivement été rapportée par les participant·e·s plus âgé·e·s, qui ont accumulé au moins dix ans d'expérience et qui peuvent donc se prononcer sur l'évolution des salaires dans ce milieu. Les extraits des entretiens suivants en témoignent.

Au niveau salarial, ça n'a presque pas bougé depuis vingt ans, d'un dollar ou à peu près. On se fait toujours dire que les productions n'ont plus d'argent, fait que nos salaires ne peuvent pas monter. (François, chef éclairagiste)

Avant, quand j'ai commencé, on était quand même bien payés. Mais aujourd'hui les productions, c'est « on n'a pas de budget, on n'a pas de budget »... Et les techniciens acceptent le peu qu'ils peuvent avoir, parce que sinon ils ne travaillent pas! (Andrée, costumière)

Ces perspectives tranchent avec celles des technicien·ne·s plus jeunes, comme Justine et Philippe, pour qui les salaires en audiovisuel sont jugés intéressants. Toutefois, malgré les critiques des technicien·ne·s plus âgé·e·s sur la stagnation des salaires, la rétribution matérielle semble, de manière générale, convenir aux participant·e·s, ou du moins ils et elles n'en font pas un enjeu *majeur* d'insatisfaction du travail. Les conditions de travail difficiles sont davantage préoccupantes ; ils et elles aimeraient d'abord et avant tout voir les horaires et le rythme de travail s'améliorer. D'ailleurs, plusieurs nous ont expliqué choisir d'abord les projets qui les intéressent et qui leur offrent de meilleures conditions de travail plutôt que ceux qui sont plus payants. Les tournages américains, notamment, sont réputés être beaucoup plus payants, mais beaucoup plus intenses et difficiles.

Les films américains, c'est pas mal plus payant. Mais ça dépend ce que tu aimes. Si tu aimes ta qualité de vie, ou si tu aimes ton portefeuille... (Sophie, cheffe maquilleuse)

En cinéma américain, tu peux faire de grosses paies. Mais tu vas avoir travaillé quatre-vingts heures et c'est inhumain. (Philippe, chauffeur )

La plupart des participant·e·s ont parlé des tournages américains comme de mauvaises expériences, entre autres en raison de l'ambiance de travail plus tendue et hiérarchique et des journées de travail extrêmement longues. Toutefois, les salaires sont souvent plus élevés et le nombre d'heures travaillées aussi, ce qui est davantage payant. Malgré cela, plusieurs participant·e·s disent préférer choisir leurs contrats en fonction de leur intérêt pour les projets eux-mêmes et pour les conditions de travail comme l'horaire, la distance des lieux de tournage ou bien l'équipe.

En somme, la dimension « avoir » du rapport au travail, qui a été secondaire dans nos entretiens, est considérée assez satisfaisante pour l'ensemble des personnes interviewées, malgré la stagnation des salaires dénoncée par les plus âgé·e·s qui ont constaté l'évolution de l'industrie depuis une vingtaine d'années.

#### **4.1.4 Conclusions sur l'analyse du rapport au travail**

Nous avons, dans les pages précédentes, détaillé et interprété les différentes dimensions du rapport au travail des technicien·ne·s interviewé·e·s. Premièrement, la dimension « faire » du travail dévoile que les métiers techniques en eux-mêmes sont fortement appréciés, voire passionnants pour plusieurs des participant·e·s, qui affirment se réaliser et s'épanouir au travail. La dimension créative de ces métiers et leur imbrication dans un projet collectif donnent beaucoup de sens à leur travail et leur procurent fierté et reconnaissance. D'un autre côté, les conditions de travail sont jugées plus ou moins bonnes, et selon certain·e·s, ces conditions s'empirent depuis plusieurs années. L'intensification du travail et les horaires atypiques sont source de stress, de souffrance physique et d'érosion de la qualité de vie. Les contraintes budgétaires des entreprises de production et la visée commerciale des projets peuvent produire une dévalorisation et une perte de sens du travail. Deuxièmement, la dimension « être » du travail est appréhendée de manière assez univoque par les participant·e·s, qui y trouvent une source de satisfaction importante. Le travail d'équipe, l'interdépendance, la convivialité des plateaux de tournage, la proximité qui se développe avec les collègues donnent beaucoup de sens au travail, qui devient en quelque sorte une aventure commune. Troisièmement, la dimension « avoir » du travail, qui s'est révélée plutôt mineure dans les entretiens, peut être qualifiée de globalement satisfaisante, malgré le plafonnement des salaires dénoncé par les technicien·ne·s ayant le plus d'ancienneté dans le milieu.

En définitive, ces analyses font ressortir un rapport globalement ambivalent au travail. Cette ambivalence repose d'un côté sur un ensemble de contraintes et de difficultés à l'importance relative selon les participant·e·s, de l'autre sur des sources d'épanouissement comme le renouvellement constant des tâches et l'aspect dynamique du travail par projets, la fierté du travail accompli et la mise en relation avec les collègues.

## **4.2 Un rapport ambivalent à l'emploi**

Maintenant que nous avons analysé la première portion de l'intégration professionnelle, soit le rapport au travail, nous proposons maintenant le même exercice appliqué au rapport à l'emploi, qui dans le cadre analytique paugamien permet une compréhension plus complète de l'intégration et des potentialités de précarité qu'elle implique. Rappelons que pour Paugam, le rapport à l'emploi s'évalue à partir du degré de stabilité de l'emploi, lequel découle généralement du type de contrat de travail. Dans le cadre de nos entretiens, nous avons tenté de comprendre tout d'abord le degré de stabilité d'emploi des participant·e·s, mais également la façon dont ils et elles *perçoivent* ce degré de stabilité. Partant du principe que des travailleur·se·s pigistes comme les artisan·e·s de l'audiovisuel occupent des emplois contractuels à durée déterminée, il aurait pu être facile de simplement déduire qu'ils et elles vivent une instabilité d'emploi qui les placent dans une position précaire. Or, et c'est l'un des objectifs de notre démarche, nous avons voulu éviter le piège de l'évidence et dépasser le simple statut d'emploi pour aller voir, concrètement, comment ces travailleur·se·s contractuel·le·s vivent et conçoivent le fait d'être pigistes, et ce que cela implique dans leur vie. Les entretiens ont permis d'accéder à cet autre niveau de sens de manière particulièrement intéressante, et tout comme pour l'analyse du rapport au travail, nous devons encore une fois affirmer que le rapport à l'emploi des participant·e·s est empreint d'ambivalence. Pour eux et elles, le travail à la pige représente à la fois un risque et une source d'inquiétude, à la fois une opportunité de s'épanouir en dehors du travail productif. Nous verrons cependant que cette opportunité émerge dans les carrières individuelles suivant certaines conditions, et qu'elle n'est pas offerte à tous et à toutes de manière égale.

Nous débuterons cette section en exposant ce que certain·e·s des participant·e·s ont évoqué comme des désavantages du travail à la pige, ou en d'autres termes comment l'instabilité de l'emploi peut leur être préjudiciable. Nous aborderons ensuite l'envers de la médaille en présentant ce qu'ils et

elles considèrent être plutôt des avantages du travail contractuel. Nous ferons finalement une petite conclusion sur cette analyse du rapport à l'emploi.

#### **4.2.1 Les désavantages du travail contractuel**

Tout d'abord, l'élément le plus significatif des entretiens au sujet de l'emploi est l'inquiétude et l'insécurité qui accompagne le fait de travailler pour des contrats à durée déterminée. Si certain·e·s participant·e·s travaillent à l'occasion à titre indépendant, ils et elles sont plus souvent qu'autrement embauché·e·s comme salarié·e·s pour des contrats dont la durée varie (de quelques jours à plusieurs mois selon les projets). Ils et elles sont donc tributaires des opportunités d'emploi qui se présentent et n'ont aucune assurance quant à la quantité et la durée des contrats qui seront disponibles au moment où ils et elles se retrouveront sans emploi. Cette réalité a été évoquée par plusieurs participant·e·s, qui ont exprimé l'inquiétude, l'insécurité et le stress qui accompagne leur statut d'emploi.

C'est un travail à la pige qui peut amener son lot d'insécurité. Quand un projet finit, on ne sait jamais quand est-ce qu'un autre va arriver. (Sophie, cheffe maquilleuse)

Il y a toujours le petit stress de se dire : est-ce que je vais me faire appeler? Est-ce que telle personne m'aime? Ça, des fois ça peut te jouer dans la tête. J'essaie de pas trop y penser... Là je n'ai pas ce stress-là présentement, parce que je suis assuré de travailler sur la suite de [telle série]. Mais justement quand ça va finir ce show-là, est-ce qu'il y a du monde qui va savoir que j'existe? (Philippe, chauffeur)

Cette inquiétude par rapport au fait de manquer de travail se fait sentir vers la fin d'un contrat de travail, ou lorsque la conjoncture de l'industrie est moins favorable et que les projets sont moins abondants. La période de pandémie que nous avons vécue en 2020 et 2021, bien qu'exceptionnelle et ayant touché un grand nombre de secteurs d'emploi, a été particulièrement dure pour les pigistes en audiovisuel. Myriam a fait allusion à cette période plus difficile durant les entretiens, mais tenait à rappeler que ce genre de « creux » dans l'activité de l'industrie audiovisuelle se produit aussi dans d'autres situations qui ne sont pas aussi exceptionnelles. L'activité cyclique y est donc en quelque sorte la norme.

Je devais commencer à tourner en mars [2020] et ça a été reporté, reporté, reporté jusqu'à juin. C'est sûr que ça, c'est un gros imprévu sur lequel tu n'as pas le contrôle. Mais c'est arrivé d'autres années, d'autres périodes où ça tournait moins, où il y avait moins de projets. Ce sont des surprises qu'on ne peut pas prévoir. (Myriam, scripte)

La crainte de manquer de travail, qui se fait sentir durant certaines périodes moins fastes, est aussi présente à l'approche de la saison hivernale, au moment où l'industrie audiovisuelle s'apprête à se mettre en veille ou à réduire considérablement ses activités. Justine nous parle de cette « période creuse » où il peut être plus ardu de trouver du travail.

Chaque année il y a une période creuse où c'est plus difficile de trouver de la job. En janvier-février, début mars-avril. L'été, c'est toujours plein. Mais il y a des étés où ça a commencé plus tard. Il y a une fois où la période creuse a fini plus tard, à la fin juin début juillet, je n'arrivais pas à trouver de travail. Donc je faisais de petits shows à droite et à gauche. J'étais moins payée, mais c'était pour continuer à travailler. (Justine, régisseuse de plateau)

En plus de cette saisonnalité de l'emploi qui peut engendrer de l'instabilité, la dynamique très informelle de l'embauche y est aussi pour beaucoup. Comme plusieurs nous l'ont expliqué, il existe un canal officiel d'embauche soutenu par l'AQTIS 514 AIEST, appelé le « SET » (système d'embauche des techniciens et techniciennes), qui a pour fonction d'arrimer les besoins en main-d'œuvre des producteur·trice·s avec les travailleur·se·s disponibles. Si ce service peut être utilisé dans les périodes de forte activité, lorsque le personnel se fait plus rare, il est généralement contourné au profit du réseau de connaissances informelles. Dans la plupart des cas, l'embauche des technicien·ne·s est confiée soit au bureau de production, soit aux chef·fe·s des départements, qui ont comme mandat de bâtir une équipe pour la durée du projet. Les technicien·ne·s interviewé·e·s nous ont bien fait comprendre que les personnes chargées des embauches vont piger dans leur réseau de connaissances rapprochées, favorisant ainsi la formation d'équipes de travail qui évoluent ensemble dans le temps. Cette manière informelle d'embaucher les travailleur·se·s est certainement défavorable pour certain·e·s, qui n'ont pas un réseau aussi large que d'autres. D'autre part, si le fait de travailler régulièrement avec des équipes semblables peut garantir une certaine stabilité, cela peut aussi provoquer l'effet inverse, c'est-à-dire réduire ses possibilités d'embauche et créer une dépendance envers une poignée de chef·fe·s de département. Cela nous a été révélé par l'un des participants, qui nous a expliqué qu'après plusieurs mois de tournage au sein d'une même équipe, le chef de celle-ci a quitté le projet et un nouveau a pris sa place. Ce nouveau chef aurait très bien pu décider d'amener sa propre équipe pour le projet, entraînant pour l'équipe déjà en place des pertes d'emploi. Par chance, ce n'est pas arrivé, mais ce participant a tout de même reconnu qu'il aurait très bien pu se « faire mettre dehors ». Ce risque a aussi été évoqué par Nicolas.

Ce qui est une réalité aussi, c'est de travailler avec plusieurs équipes. Les gens en éclairage par exemple, et c'est comme ça dans d'autres départements, qui travaillent

juste avec un ou deux chefs, ils courent le risque que peut-être ces chefs-là n'aient pas de film pendant 6 mois, des fois même plus, ou qui partent en voyage, ou qui tombent malade... Nicolas, éclairagiste)

On saisit bien le genre de risque qu'implique l'informalité des processus d'embauche des artisan·e·s, qui repose notamment sur l'étendue de son réseau de connaissances, et dans certains cas sur seulement quelques personnes dont le propre parcours n'est pas nécessairement stable et prévisible.

Les désavantages du fait de travailler à contrat sont donc assez évidents : incertitude par rapport à l'avenir, stress, insécurité, risques... Chacun·e à leur manière, les participant·e·s nous ont fait part de ces ressentiments et ont tou·te·s affirmé avoir souffert, à divers degrés, de ces désavantages. Cependant, au fil de nos discussions, nous avons compris que cette instabilité et précarité de l'emploi, bien que réelles à tous les moments de leur carrière, étaient vécues beaucoup plus fortement à leurs débuts en cinéma et télévision, tout particulièrement avant d'accéder à la syndicalisation. Ainsi, la plupart de nos participant·e·s ont confié avoir beaucoup plus souffert de l'instabilité de l'emploi en début de carrière que présentement. Cet état de fait s'explique par l'accès parfois difficile à la syndicalisation ; en effet, pour devenir membre de l'AQTIS 514 AIEST, chaque prétendant·e doit démontrer au syndicat qu'il ou elle a satisfait aux conditions prévues pour le titre convoité, conditions qui s'incarnent dans un nombre de crédits accumulés (soit un nombre d'heures travaillées). Il y a donc une période, avant d'aspirer à la syndicalisation, où l'on travaille comme permissionnaire et pendant laquelle on ne peut bénéficier des avantages de l'adhésion au syndicat. Pour certain·e·s participant·e·s, cette période a été relativement longue, puisque l'accumulation du nombre suffisant de crédits ou la reconnaissance même de ces crédits a été complexe. Justine nous disait par exemple que « la bataille permissionnaire/membre est très compliquée », et qu'elle avait eu du mal à passer du premier statut au second. D'autres participant·e·s nous ont fait part des difficultés rencontrées pour faire reconnaître leurs crédits, mais surtout, de la plus grande précarité d'emploi qu'ils et elles ont vécu en étant permissionnaires. En effet, les technicien·ne·s travaillant comme permissionnaires, en plus de ne pouvoir bénéficier de la protection et des services syndicaux, doivent souvent accepter les offres d'emploi les moins bien rémunérées, où les conditions de travail sont moins bonnes, et parfois cumuler une série de petits contrats de courte durée qui ne leur procurent aucune stabilité. Le travail sur des plateaux non syndiqués laisse également place à toutes sortes de situations plus ou moins nuisibles pour les travailleur·se·s. C'est donc durant cette période, dont la durée varie selon les personnes -certain·e·s

nous ont parlé d'un an, d'autres de trois – que les artisan·e·s qui aspirent à devenir membres du syndicat s'engagent dans une sorte de « course aux crédits ». Le besoin de travailler est alors très grand – autant pour accumuler des crédits que pour payer ses factures –, et comme le disait Martin, cela peut pousser les travailleur·se·s à accepter de moins bonnes conditions.

Là c'est sûr que j'ai une belle position parce que ça fait un bout que je travaille là-dedans. Je n'ai plus l'angoisse de ne pas travailler. Mais c'est sûr qu'au début, tu n'as pas vraiment le choix d'accepter tout ce qui passe. Quand tu commences, c'est tout à fait insécurisant et angoissant de ne pas travailler. Et tu fais toutes les jobs que les autres n'ont pas envie de faire. Je sais qu'il y a des gens qui sont stagiaires pendant un an et demi, payés au salaire minimum, pour ramasser des crédits. C'est long, là, il faut qu'ils paient leur appartement quand même! À 12\$ de l'heure, ça prend du temps! (Martin, directeur photo)

D'autres technicien·ne·s ont parlé en des termes semblables de cette grande précarité qui accompagne les premières années de travail sur les plateaux à titre de permissionnaires. Myriam nous disait par exemple que « le bout dur, c'est de commencer ». Plusieurs nous ont également dit qu'il fallait « tout accepter » pour être en mesure à la fois d'accumuler des crédits, mais aussi de gagner suffisamment de revenus. La recherche d'emploi est plus ardue que pour les membres, puisque les offres publiques leur sont envoyées par le syndicat quelques semaines après les membres, et qui plus est, les permissionnaires ne peuvent bénéficier d'un réseau de contacts aussi vaste pour trouver du travail. En somme, l'instabilité de l'emploi est beaucoup plus grande en marge de la syndicalisation, et les travailleur·se·s peuvent s'y trouver pendant une période relativement longue. Il s'agit en quelque sorte d'une période d'initiation, où l'on doit accepter de moins bonnes conditions et vivre avec de plus faibles revenus en attendant d'accumuler de l'expérience et d'acquérir la reconnaissance de son travail. Les participant·e·s ont insisté sur la distinction entre la précarité d'emploi des permissionnaires et des membres, indiquant, surtout dans le cas des plus âgé·e·s, qu'ils et elles se trouvaient aujourd'hui dans une situation d'emploi plus stable qu'à leurs débuts, malgré certaines périodes plus creuses et le sentiment, toujours présent d'incertitude qui continue de les habiter malgré leurs nombreuses années d'expérience.

Le dernier élément considéré désavantageux du travail contractuel par les participant·e·s est le fait qu'il complexifie les revendications pour de meilleures conditions de travail. Nous l'avons montré dans la section sur le rapport au travail, la plupart des participant·e·s ont dénoncé les mauvaises conditions de travail sur certains plateaux, notamment en ce qui a trait au rythme de travail. Or, quelques-unes des personnes à qui nous avons parlé ont soulevé le fait qu'il était difficile de

revendiquer une amélioration de ces conditions auprès des producteur·trice·s, en raison de leur statut d'emploi relativement précaire. Selon Luc, par exemple, ces conditions continuent d'exister car « il y a trop de technicien·ne·s qui ont faim, qui ont besoin de travailler ». L'instabilité de leur statut de pigiste les pousse à accepter de travailler malgré des conditions parfois très mauvaises, rendant difficile un changement de culture dans l'industrie audiovisuelle, puisque les entreprises de production ont toujours accès à du « cheap labor ». Il peut également être risqué de revendiquer de manière individuelle, puisque l'on risque de perdre des contrats futurs avec certaines entreprises. Le témoignage de Marc-André illustre bien cette dynamique.

Tout le monde est pigiste. Tout le monde fonctionne à contrat. Et tout le monde a une famille... Donc si tu lèves le ton, tu ne te fais pas mettre dehors du jour au lendemain, mais quand tu vas finir ton contrat, la production ne te réengagera pas, et elle n'aura rien fait de mal, c'est son droit. À partir du moment où les pigistes on marche à contrat, c'est beaucoup plus difficile de revendiquer et de se plaindre. C'est pas mal plus *touchy* de rentrer dans le bureau de production en pétant une coche, parce que ce qu'on risque, c'est notre job. Donc on accepte. On ne peut pas vraiment s'en sortir, de ça. (Marc-André, perchiste)

Une autre participante, Andrée, a confié avoir été rejetée par certaines entreprises de production pour avoir critiqué les conditions de travail. François a également relaté des faits semblables, racontant avoir senti une aigreur de la part de certain·e·s producteur·trice·s après avoir demandé des améliorations de conditions de travail. Il a aussi donné en exemple un travailleur qui, après avoir fait appel à des pompiers pour évaluer la dangerosité d'un décor utilisant du feu à l'intérieur d'un studio, a été exclu des projets suivants de l'entreprise de production.

À ce titre, il faut mentionner que l'AQTIS 514 Aiest peut intervenir dans certaines situations problématiques<sup>29</sup>, mais que sa portée est tout de même limitée et qu'elle ne peut protéger entièrement les travailleur·se·s contre le risque d'être écarté·e·s par certaines entreprises de production. Le statut d'emploi des artisan·e·s a donc pour effet de créer une sorte de cercle vicieux, dans lequel le besoin vital de trouver (et de garder) du travail mine les possibilités d'améliorer les conditions de travail et de dénoncer les mauvaises pratiques des producteur·trice·s.

---

<sup>29</sup> L'AQTIS 514 Aiest est par exemple intervenue en 2015 sur les plateaux des séries Ruptures et Blue Moon, où comédien·ne·s et technicien·ne·s avaient dénoncé les arrêts de travail pour surmenage et les malaises liés à la chaleur extrême. Le syndicat avait alors négocié l'ajout de journées au calendrier de tournages, la réduction de la cadence de travail et l'embauche de personnel supplémentaire. L'intervention du syndicat sur les plateaux est cependant occasionnelle et ne concerne souvent que des cas extrêmes comme ceux-ci.

## 4.2.2 Les avantages du travail contractuel

Nous venons d'aborder les conséquences néfastes du statut de pigiste pour les personnes interrogées. Mais comme nous l'avons mentionné en début de chapitre, leur rapport à l'emploi est empreint d'une certaine ambivalence, la plupart éprouvant aussi une satisfaction du fait de travailler à contrat, malgré les risques que cela comporte. Cette satisfaction provient d'abord de l'autonomie et de la liberté qui peuvent, dans certaines conditions, accompagner ce statut d'emploi. Il est important ici d'insister sur l'aspect conditionnel de cette autonomie et de cette liberté, qui ne sont pas données à toutes et à tous de manière égale et qui dépendent aussi de la conjoncture de l'industrie. Comme nous l'avons souligné, la stabilité d'emploi des technicien·ne·s évolue à travers leur carrière ; au fur et à mesure que l'on chemine, notre position se stabilise et on s'éloigne de la grande instabilité des débuts. Pour ceux et celles qui réussissent à atteindre une relative stabilité, il est possible de choisir à quel moment l'on travaille et sur quels projets, à condition qu'on ne traverse pas une période creuse et que l'offre de travail soit abondante. Cette possibilité de choisir a été abordée par plusieurs de nos participant·e·s durant les entretiens, notamment par Justine, qui souligne bien comment cela s'acquiert à travers les années de métier.

Au fur et à mesure, tu choisis. Au début, tu prends tous les contrats qui passent. Et au fur et à mesure, tu prends les contrats qui t'intéressent, avec les gens avec qui tu veux travailler. Au bout d'un moment, tu as cette chance-là de choisir tes contrats. (Justine, régisseuse de plateau)

Cette possibilité de choisir ses contrats permet aux technicien·ne·s de prioriser les projets qui les intéressent davantage, mais aussi de s'octroyer des périodes de pause. Plusieurs nous ont expliqué qu'il était tout bonnement impossible, au niveau physique et psychologique, d'enchaîner les projets sans s'arrêter, puisque l'intensité du travail pouvait rapidement les pousser à l'épuisement. François a par exemple expliqué qu'il refusait parfois du travail pour préserver sa qualité de vie et son bien-être, qui sont mis à rude épreuve pendant les tournages. Il voit d'ailleurs comme un « compromis » le fait de travailler très intensément durant de courtes périodes et d'avoir, en contrepartie, quelques semaines sans travail pour se reposer ou s'adonner à d'autres activités.

Tu peux choisir quand tu travailles et quand tu ne travailles pas. Comme là, j'ai des collègues qui me proposent d'aller travailler sur un tournage américain, mais moi je refuse, parce que je veux des congés! C'est intense notre job, là! On ne peut pas travailler non-stop, c'est juste impossible pour le corps et le mental. On ferait tous des *burn out*. Donc il faut absolument refuser de travailler sur des projets des fois, pour notre bien-être et notre qualité de vie. Mais quand j'ai commencé, j'acceptais tout, tout. (François, chef éclairagiste)

D'autres participant·e·s ont confié apprécier le travail à contrat pour la possibilité qu'il leur offre de se réaliser à l'extérieur du travail, en voyageant, en s'adonnant à des loisirs ou en rattrapant le temps qu'ils et elles ne peuvent pas avoir avec leur famille lors des périodes de tournage.

Ce qui est l'fun, c'est que tu travailles par exemple huit mois intensément, et après tu as deux mois de congé où tu peux faire autre chose. Là présentement, s'il n'y avait pas eu de pandémie, je serais parti un mois dans un autre pays. Moi, ça me permet d'être un peu libre dans la tête et dans ma vie. (Philippe, chauffeur)

Avoir quelques semaines ou mois sans travailler, c'est quand même trippant. Là moi par exemple, je fais du ski comme je n'en ai jamais fait! (Martin, directeur photo)

L'irrégularité de l'emploi, en audiovisuel, permet donc à ceux et celles qui le peuvent de prendre des moments de repos pour compenser les périodes très actives de tournage. Cela dit, cette possibilité n'est pas donnée à tous et à toutes ; comme nous l'ont expliqué quelques participants, l'incertitude et l'instabilité liées au travail contractuel peuvent aussi pousser les plus précaires à enchaîner les contrats sans s'arrêter, de peur de manquer de travail dans l'avenir.

Vu la précarité d'emploi, beaucoup de techniciens ont tendance à accepter beaucoup de contrats au cas où ils manqueraient de job plus tard... ils se retrouvent donc à travailler beaucoup plus que ce qu'ils voudraient vraiment s'ils écoutaient leur échelle de priorités dans la vie. (Myriam, scripte)

Comme c'est imprévisible, tu ne peux pas dire « dans un mois je ne travaillerai pas ». Il y en a oui qui le planifient, qui partent en voyage entre deux contrats. Mais il y en a beaucoup qui, entre deux films, vont être sur appel. Ça peut faire en sorte que tenlignes les productions les unes après les autres, parce que justement tu te dis là j'ai une chance, je viens de finir un projet, je suis fatigué mais... Je ne sais pas ce sera quand mon prochain, alors je vais le faire. (Nicolas, éclairagiste)

Ces témoignages soulignent la grande variabilité des situations d'emploi chez ces artisan·e·s, qui maîtrisent plus ou moins l'instabilité associée à leur statut. Dans notre échantillon, la plupart des participant·e·s ont affirmé jouir d'une *certaine* marge de manœuvre dans le choix de leurs contrats, alors que quelques-un·e·s, comme Nicolas, considèrent plutôt cette possibilité comme relativement inaccessible en raison de l'imprévisibilité de l'industrie.

Le dernier élément jugé assez positivement par les participant·e·s à propos de leur statut d'emploi est l'accès aux prestations d'assurance-emploi entre les contrats. Si ces prestations sont inférieures aux revenus habituellement gagnés en travaillant, elles permettent tout de même de « tenir » entre les projets et « d'arriver corrects » dans leur budget, pour reprendre les mots de Myriam. Ce sont également ces aides qui permettent aux technicien·ne·s qui en ont la possibilité de refuser certains

contrats pour se reposer. Mais elles permettent surtout de les protéger contre les importantes fluctuations de l'industrie qui, comme nous l'avons souligné, tombe en veille à certains moments de l'année ou en fonction de la conjoncture de l'industrie. Cela étant dit, quelques participant·e·s ont précisé que même si l'assurance-emploi est bienvenue entre les tournages, une absence trop prolongée des plateaux peut aussi nuire à l'avancement et à la stabilisation de leur carrière, qui dépendent d'abord et avant tout de la reconnaissance de son expérience par les pairs et de l'étendue de son réseau de contacts, que l'on ne peut faire progresser lorsque l'on est absent·e du marché du travail.

En outre, les interviewé·e·s ont fait part en majorité de leur satisfaction à l'égard des avantages sociaux que leur octroie leur adhésion à l'AQTIS 514 AIEST. Les assurances collectives, tout particulièrement, semblent être appréciées, particulièrement en raison des blessures fréquentes qui surviennent au travail. Dans cette optique, les assurances leur semblent être une contrepartie nécessaire à l'intensité du travail et aux risques qu'il comporte pour leur intégrité physique et mentale. À propos de la protection et des avantages sociaux, il nous faut tout de même rappeler que, si nos participant·e·s peuvent tous et toutes en bénéficier, tout un pan de technicien·ne·s en demeurent exclu·e·s, soit parce qu'ils et elles ne se qualifient pas pour l'assurance-emploi ou qu'ils et elles ne sont pas membres du syndicat.

### **4.2.3 Conclusions sur l'analyse du rapport à l'emploi**

En définitive, l'analyse du rapport à l'emploi des technicien·ne·s interviewé·e·s nous mène à identifier une ambivalence fondamentale. D'une part, ils et elles identifient de nombreux désavantages au fait de ne pas avoir d'emploi stable et permanent. Leur statut de pigiste induit un stress et une inquiétude à l'idée de ne pas savoir ce qui les attend dans l'avenir. La saisonnalité et les fluctuations de leur industrie peuvent provoquer une certaine insécurité et une crainte de manquer de travail, et cette instabilité complexifie la revendication pour de meilleures conditions de travail et pour le respect des ententes collectives par les producteur·trice·s. L'informalité des processus d'embauche ajoute à cette instabilité et ouvre la porte à des situations relativement inégalitaires entre les travailleur·se·s. En outre, nos entretiens ont démontré que la stabilité de l'emploi était fortement déterminée par le niveau d'avancement dans la carrière ; les débuts dans l'industrie sont souvent marqués d'une très grande instabilité, alors que l'on tente tant bien que mal d'accumuler les expériences de travail et les crédits pour la syndicalisation.

D'autre part, le rapport à l'emploi, en même temps que relativement problématique en raison de l'instabilité du travail contractuel, est aussi positif pour les interviewé·e·s. Ils et elles considèrent que malgré les risques qu'il implique, ce statut d'emploi leur offre la possibilité, dans certaines conditions, de faire valoir leur autonomie et leur liberté en leur permettant de choisir leurs contrats. L'alternance entre des périodes très intenses de travail et des périodes sans contrats leur permet de se reposer et de se réaliser à l'extérieur du travail productif. Finalement, l'accès aux prestations d'assurance-emploi et les avantages sociaux liés à leur syndicalisation sont considérés comme satisfaisants, malgré qu'ils ne soient pas accessibles à tous et à toutes.

### **4.3 Conclusion sur l'idéaltype de l'intégration professionnelle et ses potentialités de précarisation**

Nous avons, jusqu'à présent, fait part de nos analyses sur le rapport au travail et le rapport à l'emploi des technicien·ne·s interviewé·e·s. Rappelons que dans la théorie paugamienne, le rapport au travail et le rapport à l'emploi renseignent sur le degré d'intégration professionnelle des travailleur·se·s, et que cette intégration est déterminante dans l'émergence de la précarité. Pour appréhender cette précarité et les potentialités qu'elle recouvre, Paugam propose une figure idéaltypique de l'intégration, soit « l'intégration assurée », qui combine un rapport positif au travail et à l'emploi. Les trois déviations possibles à cet idéaltype – l'intégration « incertaine », « laborieuse » ou « disqualifiante » – permettent quant à elles de saisir comment l'intégration professionnelle peut faire défaut et produire des formes de précarité, qui varient selon l'expérience personnelle du travail et de l'emploi. Dans le cadre de ce mémoire, la typologie de l'intégration professionnelle est mobilisée pour analyser l'expérience que font les technicien·ne·s en audiovisuel du travail contractuel, qui est souvent associé à la précarité. Nous proposons, dans cette courte section, d'analyser les tendances du rapport au travail et à l'emploi de nos participant·e·s à la lumière de cette typologie, pour mettre au jour l'expérience concrète de ces emplois atypiques et des formes de précarité qu'ils peuvent engendrer.

D'abord, nous observons sans surprise qu'aucun·e participant·e ne correspond au type idéal de l'intégration assurée, qui conjugue une complète satisfaction dans le travail à une complète stabilité de l'emploi. Nos analyses du rapport au travail et à l'emploi ont bien montré une série d'insatisfactions liées aux conditions de travail ainsi qu'une relative instabilité de l'emploi, positionnant d'emblée les participant·e·s sur l'axe de déviation de l'intégration assurée. Cela étant

dit, aucun·e participant·e ne correspond au type le plus éloigné de l'intégration assurée, soit l'intégration disqualifiante, car tous et toutes parviennent, à des degrés divers, à apprécier leur travail et à trouver des avantages à leur statut de pigiste. Ainsi, l'ambivalence qui caractérise le rapport au travail et à l'emploi de nos participant·e·s les écarte *de facto* des deux extrêmes de l'intégration et les place plutôt aux positions mitoyennes du spectre de la précarité, soit à l'intégration « incertaine » et « laborieuse ».

Ceux et celles que nous appellerons les « incertain·e·s » forment la majorité des personnes interrogées. Malgré qu'ils et elles puissent critiquer certaines de leurs conditions de travail et rencontrer des difficultés au quotidien, le travail demeure satisfaisant et revêt un sens dans leur vie. Les horaires décalés, le rythme de travail et l'intensité générale associée à la vie de tournage, bien que sources d'irritation, ne les empêchent pas de s'épanouir au travail et d'aimer leur métier. Les nombreux témoignages passionnés en sont la preuve ; l'amour pour l'art cinématographique, le plaisir à travailler en équipe, la fierté de participer à une œuvre collective, la satisfaction d'accomplir des projets uniques témoignent d'un rapport au travail satisfaisant. Plusieurs participant·e·s nous ont d'ailleurs dit que leur attachement aux métiers de l'audiovisuel les poussait à s'accommoder des côtés plus indésirables de ce milieu. Les incertain·e·s sont donc globalement satisfait·e·s par rapport au travail lui-même, mais ils et elles n'ont pas de stabilité d'emploi, étant donné l'absence de lien d'emploi continu et l'alternance entre des périodes avec et sans emploi. Bien que certain·e·s soient parvenu·e·s à un stade de leur carrière qui leur offre de meilleures perspectives d'emploi et moins d'incertitude, tous et toutes ont affirmé avoir constamment, en filigrane de leurs pensées, une relative inquiétude face à l'idée de manquer de travail un jour ou l'autre. Cette inquiétude est plus présente chez les jeunes, pour qui l'entrée dans cette industrie est récente et qui n'ont pas encore établi un réseau de contacts aussi vaste que leurs collègues plus expérimenté·e·s. À titre d'exemple, l'un des plus jeunes participants interrogés, Philippe, s'inquiétait à savoir si, à la fin de son contrat en cours, il allait pouvoir trouver du travail parce qu'il est encore peu connu dans le milieu (« est-ce qu'il y a du monde qui sait que j'existe ? »). Pour d'autres, l'inquiétude quant aux futures occasions de travail repose davantage sur les conjonctures de l'industrie, qui fluctuent d'une année à l'autre. La formule « on ne sait jamais » est revenue à plusieurs reprises dans les entretiens pour signifier que divers éléments internes ou externes à l'industrie audiovisuelle pouvaient affecter le nombre de productions et le besoin en main-d'œuvre, et donc leurs chances de trouver du travail. En somme, les « incertain·e·s », bien

qu'ambivalent·e·s dans leur rapport au travail et à l'emploi, sont surtout satisfait·e·s de leur métier, tout en étant relativement instables en emploi. Dans la théorie paugamienne de la précarité, ces travailleur·se·s se qualifient de précaires car ils et elles s'écartent du type idéal d'intégration, mais leur précarité renvoie davantage à l'instabilité de l'emploi qu'à un manque de sens ou une insatisfaction par rapport au travail lui-même. Au contraire, ces travailleur·se·s disent être passionné·e·s par leur métier, certain·e·s parlant même de « vocation » ou disant être « tombé·e·s en amour » avec ce milieu. Ces profils font d'ailleurs écho à la littérature scientifique sur le travail dans les arts, qui montrent l'existence d'une culture de la vocation qui tend à supplanter les désagréments de l'emploi précaire. Buscatto, par exemple, observe dans ses travaux que « la vocation est affichée comme justifiant l'entrée et le maintien dans une activité artistique souvent difficile, incertaine et précaire » et malgré « un dévouement temporel et physique à l'activité ou des tensions psychologiques nombreuses » (Buscatto, 2015). Nous avons bien montré en quoi le quotidien au travail des artisan·e·s de l'audiovisuel pouvait être difficile et exigeant physiquement et psychologiquement, comment certain·e·s ressentaient une tension entre la volonté d'exercer leur métier et celle d'avoir une vie saine et équilibrée, et comment l'instabilité de l'emploi pouvait créer de la précarité. Or ces travailleur·se·s se réfèrent à ce « registre de la vocation » (*Ibid.*) pour justifier leur présence dans ce milieu malgré les embûches. Pour Buscatto, les conditions de travail et d'emploi difficiles des artistes sont compensées par une « forte implication subjective les incitant à perdurer dans l'activité envers et contre tout » (*Ibid.*). Le fort engagement de soi et l'investissement subjectif dans le travail, que nous avons également identifiés dans les entretiens, confortent les individus dans leur choix de carrière et participent à leur sentiment de réaliser leur vocation. Langeard, dans ses travaux sur les intermittents du spectacle, a aussi relevé ce « registre vocationnel » qui, selon elle, « n'est pas l'apanage des seuls artistes "créateurs" » mais aussi de l'ensemble des personnes impliquées dans la production des arts du spectacle, dont les technicien·ne·s (Langeard, 2012). Freidson a également souligné cette dimension vocationnelle et passionnée des professions artistiques, qui sont aussi marquées par une valeur de désintéressement. Il évoque par exemple que les travailleur·se·s du milieu des arts exercent leur « activité pour elle-même, par passion plutôt que par intérêt matériel » (Freidson, 1986 : 432). Nous avons fait cette même observation dans l'analyse de la dimension « avoir » du travail, qui montrait que la rétribution matérielle était loin d'être une source de motivation des technicien·ne·s à exercer leur métier.

Le profil de l'intégration incertaine, majoritaire dans notre échantillon, s'accompagne toutefois de quelques profils se situant à mi-chemin entre l'intégration incertaine et l'intégration laborieuse. Rappelons que si l'intégration incertaine correspond à une satisfaction dans le travail et à une instabilité de l'emploi, l'intégration laborieuse renvoie au contraire à une insatisfaction dans le travail et à une meilleure stabilité de l'emploi. Sans pouvoir affirmer que les « laborieux·se·s » sont *complètement* insatisfait·e·s dans le travail et *complètement* stables en emploi, puisque leurs témoignages sont surtout nuancés, leur trajectoire d'emploi les a progressivement mené·e·s à l'adoption d'un discours plus critique des conditions de travail et à développer un rapport à l'emploi relativement plus stable. Il s'agit de travailleur·se·s plus âgé·e·s qui cumulent plusieurs années de métier dans le milieu audiovisuel et qui ont observé l'évolution des conditions de travail et de l'industrie à travers les décennies. Cette perspective les amène à condamner plus vigoureusement que leurs jeunes collègues les conditions de travail actuelles, qui sont à leur avis en dégringolade depuis une quarantaine d'années. Leurs témoignages sont ponctués de référence à l'évolution temporelle des conditions de tournage, au financement des productions audiovisuelles et à la structure de l'industrie, et révèle une certaine nostalgie à l'égard d'un certain « avant ». À titre d'exemple, ils et elles décrivent la baisse progressive des budgets publics pour la culture audiovisuelle, l'augmentation de la cadence de tournage, la réduction des effectifs sur les plateaux et la durée de plus en plus courte des contrats de travail. Si ces éléments ne provoquent pas un mécontentement généralisé par rapport au travail, ils écorchent davantage leur satisfaction et leur épanouissement au travail que leurs collègues plus jeunes. Pour ce qui est du rapport à l'emploi, les « laborieux·se·s », bien qu'ils et elles ne puissent jamais être entièrement stables en raison de la nature même de leur statut de pigiste, ont développé, au fil de leur trajectoire en emploi, des ressources et des appuis pour stabiliser le plus possible leur situation. Nos participant·es au profil « laborieux » nous ont par exemple expliqué qu'à l'approche de la fin d'un contrat, ils et elles connaissaient plusieurs personnes à contacter pour se mettre au courant des projets à venir et pour tenter de s'y faire embaucher. Cette possibilité de passer quelques coups de fil pour trouver du travail n'est évidemment pas donnée à tous et à toutes de manière égale, sans compter que le milieu de l'audiovisuel est fortement régulé par la reconnaissance informelle des compétences et des talents et par la réputation. Menger a d'ailleurs fait un constat semblable dans ses travaux sur les intermittents du spectacle : dans un marché du travail hautement réputationnel comme celui de l'audiovisuel, les travailleur·se·s ayant le plus d'ancienneté ont généralement bien forgé leur

réputation et ont pu sécuriser davantage leur intégration en emploi à travers divers supports et stratégies (Menger, 2011). Leur réseau de contacts, primordial pour perdurer dans ce milieu, est plus vaste, leur offrant davantage d'occasions de travail. Nous reviendrons dans le prochain chapitre sur ces diverses stratégies de stabilisation en emploi, mais pour l'heure, il importe d'énoncer cette réalité pour démontrer en quoi certain·e·s de nos participant·e·s bénéficient d'une stabilité relativement plus grande que d'autres. Les « laborieux·se·s », donc, bénéficient d'une certaine stabilité – évidemment, toujours relative, puisque le statut de pigiste n'a rien à voir avec un statut d'employé·e permanent·e – qui les place dans une situation moins précaire que certain·e·s de leurs semblables. Du même coup, ils et elles ressentent une certaine amertume par rapport à ce que l'industrie audiovisuelle est devenue au fil du temps et considèrent comme plus problématiques leurs conditions de travail. À ce titre, ces travailleur·se·s se situent à mi-chemin entre un type d'intégration professionnelle incertaine et laborieuse.

## Chapitre 5 – Les stratégies du travail contractuel

Nous l'avons jusqu'à présent bien illustré : le travail contractuel, pour les artisan·e·s de l'audiovisuel interviewé·e·s, s'accompagne d'une relative précarité qui se rapporte à la fois au travail et à l'emploi. Pour certain·e·s, les conditions et le sens du travail s'effritent de plus en plus, mais le parcours d'emploi se stabilise progressivement ; ce sont, si l'on reprend la typologie de Paugam (2000), les travailleur·se·s au profil d'intégration « laborieuse ». Pour d'autres, au profil plutôt « incertain », le travail en lui-même procure davantage de satisfaction, mais il est plus difficile d'accéder à une stabilité d'emploi. Ces deux profils d'intégration montrent que la précarité associée au travail contractuel en audiovisuel se manifeste de différentes manières et qu'elle suggère, par le fait même, une étude plus approfondie de ses implications pour les individus. À cet effet, les situations de relative précarité que nous avons observées semblent commander, chez les travailleur·se·s, l'adoption de certains comportements ou dispositions qui leur permettent de se maintenir intégré·e·s professionnellement et d'éviter au mieux la « grande » précarité qui les exclurait, à terme, du milieu. En termes paugamiens, ils et elles cherchent à éviter la disqualification, un risque auquel ils et elles sont particulièrement exposé·e·s en raison de leur statut d'emploi (Paugam, 2000).

Nous l'avons déjà abordé à quelques reprises : devant ce risque de disqualification ou de grande précarité, un régime particulier a été mis en place pour protéger les travailleur·se·s pigistes du secteur audiovisuel (D'Amours et Deshaies, 2012). La LSA, qui reconnaît légalement les associations d'artistes et d'artisan·e·s et qui contraint les donneurs d'ouvrage à négocier et respecter des ententes collectives avec elles, permet de diminuer les risques associés au travail à la pige. Cependant, nous avons aussi montré que cet encadrement légal et syndical du travail en audiovisuel est limité et qu'il n'évolue pas aussi rapidement que l'industrie audiovisuelle elle-même (AQTIS 514 AIEST, 2021). De ce fait, le régime de protection n'assure qu'une partie des risques de l'emploi contractuel, les travailleur·se·s demeurant exposé·e·s aux diverses contraintes de ce milieu atypique : grande variabilité et imprévisibilité de l'offre de travail, exigence de flexibilité – voire d'hyperflexibilité – accrue, système d'embauche informel et inévitablement inégalitaire... Bref, bien que l'existence de syndicats et la reconnaissance du statut de salarié·e·s aux travailleur·se·s pigistes aient permis de régulariser et sécuriser davantage les carrières – en

plus d'améliorer les conditions de travail quotidiennes sur les plateaux –, la stabilité, la régularité et la pérennité de l'emploi demeurent pour plusieurs un horizon à atteindre plutôt qu'une réalité acquise. Nos entretiens ont montré que les lacunes dans la protection d'emploi incitent les individus à entreprendre eux-mêmes des démarches pour sécuriser leur parcours et tendre vers cet horizon de relative stabilité. Dans ce cinquième et dernier chapitre, nous proposons d'explorer ces diverses stratégies individuelles mises en œuvre par les travailleur·se·s pour réduire au mieux la précarité du travail et de l'emploi. Nous tisserons des liens entre ces stratégies et certains éléments de littérature sur le travail atypique dans les arts.

Dans un premier temps, nous discuterons de l'importance des réseaux de relations sociales et de la réputation individuelle dans la réussite des parcours. Nous montrerons entre autres comment cohabitent des dynamiques de concurrence et de solidarité au sein de ces réseaux. Dans un deuxième temps, nous aborderons les stratégies relatives à la gestion du risque, entre autres financier, du travail à contrat. Soulignons que, comme pour le précédent chapitre d'analyse, nous mettrons particulièrement de l'avant les propos recueillis lors des entretiens pour faire entendre leurs voix et dresser un portrait le plus fidèle possible de leurs réalités.

## **5.1 Réseaux de relations**

Parmi les entretiens que nous avons menés, un élément du discours des participant·e·s est particulièrement saillant : la question de l'entrée dans le milieu audiovisuel et des manières d'y faire sa place. En effet, comment fait-on pour trouver du travail lorsque l'on est pigiste ? Comment arrive-t-on à savoir quels projets sont prévus et les besoins en main-d'œuvre des entreprises de production ? Comment réussir à obtenir suffisamment de contrats pour bien en vivre et ne pas manquer de travail ? À ces questions, nos participant·e·s ont été unanimes : il faut « avoir des contacts » dans ce milieu. C'est ainsi que l'on accède à ses premiers contrats, et c'est ainsi que l'on réussit à se maintenir en emploi dans cette industrie. Comme le souligne Menger dans ses travaux, dans les milieux artistiques, « l'organisation de la carrière repose largement sur la multiplicité des liens contractuels » (Menger, 2005 : 46). Or, cette multiplicité des liens contractuels n'est possible que si l'on développe et que l'on entretient un réseau de contacts le plus large possible.

Ces éléments ont été très clairement exprimés par chacun·e des participant·e·s. Philippe parle de son métier comme d'une « job à contacts », et Myriam mentionne pareillement que « c'est un milieu qui marche beaucoup par contacts ». D'ailleurs, l'ensemble des participant·e·s a confié avoir

commencé à travailler dans cette industrie grâce à une de leur connaissance qui leur a offert un premier poste sur un tournage. Les extraits suivants le soulignent :

Ma cousine, qui était déjà technicienne, m'a appelé à un moment donné et m'a dit : « écoute, j'ai besoin d'un assistant pour trois jours, je n'ai personne, peux-tu m'aider? ». Je suis allé travailler sur ce projet-là, et au final, j'ai arrêté l'école, ils m'ont gardé pour le reste du tournage et c'est comme ça que j'ai commencé. (Marc-André, perchiste)

Mon beau-frère était dans le cinéma, il était assistant de production quand j'ai commencé. Moi ça m'intéressait, mais je n'ai pas fait d'études en cinéma, je n'avais pas beaucoup de connaissances du milieu. Fait que mon beau-frère m'a aidé un peu, au début, à rentrer comme assistant de production. (Nicolas, éclairagiste)

Ces témoignages sont exemplaires de ceux recueillis auprès des autres personnes interviewé·e·s. Pratiquement aucune d'entre elles n'a mis le pied en cinéma et télévision en envoyant simplement son curriculum vitae et en attendant d'être contactée par une boîte de production. Toutes n'ont pu accéder à ce milieu que par l'intermédiaire d'un frère ou d'une sœur, d'un parent ou d'un·e ami·e. Dès que les premiers pas sont franchis et que l'on a travaillé sur un projet, il s'agit ensuite, comme le souligne Myriam, de savoir « bien s'entourer » et de « connaître les bonnes personnes » pour pouvoir continuer. De manière similaire, Justine souligne que ce sont « les rencontres qu'on fait » qui sont cruciales dans une carrière. Ces rencontres ont d'ailleurs un effet cumulatif : plus l'on connaît de personnes, plus les occasions d'en connaître d'autres se présenteront. Dans la même logique, plus l'on accumule les projets, plus l'on augmente les possibilités d'en obtenir d'autres. La progression dans la hiérarchie des postes dépend également du réseau de contacts que l'on établit autour de soi au fil du temps, comme le démontre Sophie, qui a pu accéder à un poste de cheffe grâce à des rencontres qu'elle a faites en travaillant sur différents projets.

Puis, j'ai rencontré une cheffe que j'ai suivie sur quelques projets ; avec elle j'ai fait deux saisons sur une série, la fin d'une autre, et un film. Et c'est là, en travaillant sur ces projets-là, que j'ai rencontré des productrices, qui m'ont finalement offert un poste de cheffe sur le tournage qu'on fait en ce moment. (Sophie, maquilleuse)

Un autre participant, Philippe, illustre une dynamique semblable lorsqu'il raconte avoir rencontré une cheffe de département qui va lui permettre, grâce à « tout le monde qu'elle connaît » et de la « fusion » de leurs contacts, de lui faire « cumuler les projets » et de le faire « avancer ». D'ailleurs, d'autres participant·e·s ont expliqué que leur carrière se bâtissait autour de certaines équipes de travail formées de quelques personnes d'un même département qui se « suivent » d'un projet à l'autre. Souvent, les chef·fe·s de département choisissent, au début d'un projet, les personnes qui formeront leur équipe. Une cheffe costumière, par exemple, fera appel aux habilleuses et aux

assistantes qu'elle connaît pour les inviter à se joindre au projet. Ainsi, comme l'explique François, « il y a plein de petites équipes qui se suivent, qui évoluent ensemble ; si je sais que je travaille bien avec telle personne et qu'on s'entend bien, je vais l'appeler en premier, c'est sûr ». Cela illustre bien l'importance des réseaux de contacts dans la réussite d'une carrière.

Par ailleurs, s'il est primordial de développer ces réseaux, il faut également le faire stratégiquement : comme Philippe nous le confie, il est important de trouver un équilibre entre l'attachement à une même équipe et la diversification de ses projets. En effet, si le fait de « suivre » un·e même chef·fe d'équipe sur ses projets peut procurer une certaine stabilité et permettre d'obtenir de meilleurs postes à long terme, il faut aussi « aller voir ailleurs » pour développer d'autres collaborations et multiplier ses opportunités de travail.

Ça me fait un peu peur, la série qu'on tourne en ce moment, parce que je ne me fais pas connaître en ce moment. Vu que je suis sur le même show depuis un bon bout, je ne réponds pas aux autres demandes, et à un moment donné il va y avoir de moins en moins de monde qui vont donner mon numéro ou m'appeler, parce qu'ils savent que je travaille sur cette série-là. Je les perds de vue. Mais en même temps, je me dis, si je veux avancer et avoir un meilleur poste, c'est en restant sur le même projet pour plus longtemps. C'est comme ça qu'à un moment donné quelqu'un va me donner ma chance de monter. Mais, je ne me fais pas connaître ailleurs... (Philippe, chauffeur)

On voit bien, dans cet extrait, l'ambivalence de Philippe entre le fait de rester sur un même projet de longue haleine – et potentiellement obtenir un meilleur poste avec le temps – ou quitter et multiplier les projets plus courts pour se faire connaître et avoir davantage d'opportunités de travail dans l'avenir. Cette situation illustre bien comment le travail à la pige demande une certaine habileté dans la gestion de ses contrats de travail de telle sorte que l'on puisse, à terme, sécuriser le plus possible ses opportunités d'emploi. Il s'agit, en quelque sorte, de trouver un point d'équilibre entre la stabilité des projets à plus long terme – comme certaines séries annuelles, par exemple – et le cumul de nombreux petits projets, qui offrent moins de stabilité mais qui élargissent davantage notre réseau de relations. Dans tous les cas, cela demande inévitablement de connaître les autres et de se faire connaître.

### **5.1.1 Réseaux et partage d'informations**

Par ailleurs, le fait d'avoir un vaste réseau de relations ne permet pas uniquement de multiplier les possibilités d'embauche. Ces réseaux sont aussi, et Menger le souligne, une manière d'assurer la circulation et le partage des informations, une condition nécessaire au fonctionnement d'une

industrie fondée sur la multiplication des contrats courts et dans laquelle les procédures d'embauche formelles n'existent pratiquement pas. En effet, dit-il, pour que ce marché de l'emploi atypique puisse fonctionner, ce dernier « doit être alimenté par un flux considérable d'informations sur les projets, les rôles, les talents, les caractères, les idiosyncrasies personnelles » (Menger, 2005 : 46). Cela s'est exprimé durant nos entretiens lorsque des participant·e·s ont dit s'informer régulièrement auprès de leurs collègues sur les projets en cours ou à venir, ou lorsqu'ils et elles ont confié consulter leurs pairs avant de se joindre à une équipe pour connaître la dynamique et les personnalités qui s'y trouvent. Stéphane, par exemple, explique :

Quand on sent qu'un contrat va finir et qu'on n'a rien après, on commence à faire des appels, on demande « en tous cas, moi je n'ai rien qui s'en vient là, toi as-tu quelque chose qui s'en vient? ». (Stéphane, preneur de son)

Dans la même veine, on s'informe auprès des autres pour en apprendre plus sur ses potentiels collègues et tenter de créer de bonnes dynamiques, comme en parle Justine.

On se conseille beaucoup, les uns les autres. Moi quand je reçois des CV d'assistants, je vais demander à trois ou quatre personnes avec qui ils ont déjà travaillé : « est-ce que tu as bien travaillé avec un tel, t'en penses quoi, il a bon caractère, ça s'est bien passé? » (Justine, régisseuse de plateau)

Ces derniers extraits illustrent bien l'importance du partage d'informations dans les réseaux, mais ils soulignent également, en creux, l'informalité du système d'embauche. Les chef·fe·s de département, qui ont souvent comme mandat d'embaucher les membres de leur équipe, utilisent les informations qui circulent à propos des autres – leurs disponibilités, leur caractère, leurs forces et faiblesses, leurs spécialisations – pour orienter leurs choix. Ce n'est donc pas l'ancienneté – qui semble n'avoir qu'une importance marginale dans ce milieu – ou un processus d'embauche formalisé qui prévaut, mais bien les réseaux d'interconnaissance. D'ailleurs, ceux-ci priment largement sur le bottin des membres de l'AQTIS 514 AEIST ou sur le « système d'embauche des techniciens » (SET) que le syndicat a mis en place pour faciliter la recherche de travail de ses membres. De l'avis de plusieurs de nos participant·e·s, ces plateformes, si elles permettent à certaines occasions de faciliter les embauches – dans la saison haute des tournages, par exemple –, sont plutôt délaissées au profit des gens que l'on connaît autour de soi et qui fournissent les réelles opportunités de travail. Cela rappelle l'analyse de Granovetter sur l'importance des « liens faibles » dans la recherche d'emploi. Celui-ci a démontré comment des relations brèves et intermittentes (avec des collègues et des connaissances éloignées) pouvaient donner accès, bien plus que les

relations de proximité (avec la famille et les amis proches), aux informations nécessaires à la progression d'une carrière (Granovetter, 1983).

Qui plus est, le système d'embauche informel, intimement lié aux réseaux de relations, engendre bien entendu des iniquités entre les travailleur·se·s : entre ceux et celles qui se retrouvent dans des réseaux denses, qui ont accès aux informations et qui bénéficient du support des autres, et ceux et celles qui se trouvent à leur marge car trop inexpérimenté·e·s, trop jeunes ou trop peu connu·e·s. Cette difficulté à s'insérer dans les réseaux d'interconnaissance explique d'ailleurs en partie pourquoi certain·e·s de nos participant·e·s au profil d'intégration incertaine, souvent plus jeunes, n'ont pas encore la stabilité d'emploi que peuvent avoir leurs pairs plus âgé·e·s.

### 5.1.2 Réputation

Les réseaux de relation, nous venons de le démontrer, ont une grande importance dans le fonctionnement général de ce marché de travail et dans les carrières individuelles. La réputation, également, semble jouer pour beaucoup dans ces relations. En effet, dans un système où l'intégration à ces réseaux est primordiale et où l'information circule essentiellement à travers le bouche-à-oreille, la manière dont on est perçu·e par les autres est capitale. De fait, nos participant·e·s ont insisté sur l'importance d'entretenir une bonne réputation aux yeux des autres pour se maintenir en emploi. D'une part, le travail contractuel impose d'avoir bonne réputation, car l'inverse mettrait à risque les chances d'être embauché·e. D'autre part, l'embauche étant particulièrement informelle, elle incite les donneurs d'ouvrage à n'embaucher que les personnes jugées plus compétentes et appréciées.<sup>30</sup> Philippe souligne bien cet aspect pervers de cette informalité.

Si, admettons, il y a une directrice de production qui fait juste te regarder, et que naturellement, elle ne t'aime pas, bien elle ne va juste pas te rappeler. C'est aussi simple que ça. Et elle ne fait rien de mal, c'est son droit. Elle va préférer trouver quelqu'un qu'elle aime. (Philippe, chauffeur)

De ce fait, « se faire aimer » devient une variable d'importance dans une carrière. Il ne s'agit pas d'être un lèche-bottines, mais plutôt de se comporter tel que l'on s'y attend et idéalement, d'être à même de se faire remarquer. À cet égard, le travail de technicien·ne, comme nous l'avons montré

---

<sup>30</sup> Dans un contexte de relations contractuelles multiples et courtes, les procédures d'embauche plus classiques (envoi d'un curriculum vitae, passation d'entrevues d'embauche, etc.) ralentiraient et compliqueraient considérablement la constitution des équipes de tournage. En ce sens, l'organisation par projets tend à favoriser les embauches informelles, qui reposent sur les informations qui circulent dans les réseaux (Menger, 2005).

au premier chapitre, peut comporter une dimension artistique, d'où l'importance de faire en sorte que son travail de distingue. Sophie illustre bien cette injonction :

Tout le monde est un peu à l'affût de ce qu'on fait, parce que nos noms sont quand même au générique. Souvent, on va aller voir ce que telle personne a fait sur tel projet, et on va en parler entre nous, « j'ai écouté telle affaire, c'était vraiment beau les maquillages, ou j'ai écouté ça, mon Dieu que c'était laid... » On se rappelle du beau et du laid, et on étiquette rapidement. (Sophie, cheffe maquilleuse)

Par ailleurs, au-delà de la dimension artistique qui peut influencer sa réputation, de simples gestes peuvent affecter considérablement la façon dont on est perçu·e. Philippe en donne un exemple lorsqu'il relate l'expérience d'une de ses collègues, faisant suite à sa précédente intervention.

Je connais quelqu'un qui a commencé à travailler sur [tel projet] et le directeur de production ne l'aimait juste pas. Parce qu'il s'était fait dire par d'autres gens que cette personne-là voulait tout trop vite, qu'elle sautait des étapes. Alors elle, elle a une tache qui la suit... Moi je me dis, hey j'ai peur, c'est quoi moi, ma tache! (Philippe, chauffeur)

Philippe, dans cet extrait, parle d'une « tache » qui a compromis la réputation d'une personne, et qui pourrait potentiellement nuire à ses démarches d'embauche. D'autres participant·e·s, comme Justine, ont aussi fait part de situations semblables. Cette dernière souligne que le réseau de contacts des travailleur·se·s est généralement assez petit, ce qui fait que « si on fait quelque chose de bien, ça se saura ; si on fait quelque chose de mal, ça se saura aussi, et assez vite ». Elle raconte avoir fait une petite gaffe sans conséquences lors d'un tournage et s'en être fait parler des semaines plus tard sur un autre plateau – l'incident, même anecdotique voire rigolo, s'était rendu aux oreilles de bien des personnes dans le milieu. Elle souligne donc que « même si ce n'est pas grave, *tout se sait toujours* ». Dans le même esprit, comme nous l'indiquions précédemment, les personnes qui revendiquent auprès de leurs employeurs le respect des ententes collectives risquent de ternir leur réputation et d'être exclu, à terme, de certains projets.

Cette importance de la réputation individuelle dans la régulation des réseaux incite les travailleur·se·s interrogé·e·s, particulièrement les plus jeunes, à porter une attention accrue à leur manière de se comporter et de se présenter. En d'autres termes, l'organisation du travail par contrats courts, qui place les individus face aux risques constants de fluctuation et d'instabilité de l'emploi, fait de la réputation un élément clef de la réussite des carrières, d'autant plus que les processus d'embauche reposent en grande partie sur les informations réputationnelles qui circulent allégrement dans ces réseaux.

### 5.1.3 Concurrence... et solidarité

Selon Menger, les réseaux, dans le milieu des arts, ont une double fonction qui peut sembler paradoxale. D'une part, l'évaluation interpersonnelle qu'on y retrouve a pour effet de stimuler la recherche individuelle d'originalité, les travailleur·se·s voulant se démarquer et faire leur place ; ils instaurent ainsi un climat de concurrence, particulièrement dans un contexte d'abondance de main-d'œuvre et de rareté des contrats. D'autre part, les réseaux se forment et se développent suivant une dynamique de solidarité et de coopération face aux aléas du travail contractuel (Menger, 2005: 47). Ce constat, formulé à partir du cas français, se rapproche de la réalité que nous avons observée ici dans nos entretiens.

Au sujet de la concurrence, certain·e·s participant·e·s ont dit se sentir parfois en lutte pour l'obtention des contrats de travail. C'est particulièrement le cas dans certains départements, comme la coiffure, les costumes et le maquillage, où une compétition plus féroce qu'ailleurs semble exister. Andrée, qui est costumière, confie avoir vécu ce type de dynamique tout au long de sa carrière.

Dans ce milieu, malheureusement, il y a beaucoup d'équipes où ça joue du coude. Une telle veut être sur tel projet, une autre veut l'être aussi, ça va jouer du coude beaucoup...  
(Andrée, costumière)

De manière semblable, Sophie, qui est cheffe maquilleuse, confie avoir eu un « long parcours » avant d'arriver où elle est actuellement, soulignant que « au maquillage, c'est compliqué, il y a beaucoup de concurrent·e·s et très peu d'élue·e·s ». Elle dit sentir une « compétition continue » dans ce milieu, utilisant elle aussi l'expression « jouer du coude » pour désigner ce qui se produit entre les travailleur·se·s. Cette concurrence entre les travailleur·se·s est aussi observée par Luc, qui est preneur de son. Selon lui, les technicien·ne·s sont « toujours en compétition » pour travailler. Il explique que chaque personne a des préférences ou des spécialisations dans certains types de tournage et va donc « chasser dans son territoire » pour arriver à se tailler une place dans les projets qui l'intéressent. Cette conception des travailleur·se·s comme étant des concurrent·e·s est partagée par quelques participant·e·s, qui ressentent aussi, à des degrés divers, ce climat compétitif. Ce dernier est certainement favorisé par l'instabilité de l'emploi. Toutefois, on nous a mentionné que ce climat variait d'un département à l'autre selon la quantité de technicien·ne·s disponibles. Selon Myriam, par exemple, le milieu des scriptes est présentement moins touché par cette dynamique concurrentielle car il y a un manque de travailleur·se·s par rapport à l'offre de

travail. Dans d'autres départements, la situation est inverse et la lutte est plus serrée ; les travailleur·se·s concerné·e·s parlent véritablement d'une « compétition ».

Si la concurrence est présente dans certains départements, une dynamique de solidarité existe aussi en parallèle. Si certaines personnes se sentent en concurrence avec d'autres, elles se construisent également de petits réseaux de soutien autour d'elles. C'est le cas de Sophie, justement, qui explique :

Je vais souvent réengager les mêmes maquilleuses, je vais souvent les référer aussi. Il y a de petites équipes qui se bâtissent, de petits cercles où là, on s'entraide. On échange, on va se conseiller, tout ça. (Sophie, cheffe maquilleuse)

Elle raconte également que durant la pandémie, cette solidarité s'est accrue face à la menace de manquer de travail. Les collègues de son entourage rapproché se sont concertées et appuyées dans cette épreuve pour arriver à passer à travers. Ce soutien interpersonnel a été abordé par d'autres participant·e·s, qui ont aussi expliqué pouvoir compter au besoin sur leurs contacts pour trouver du travail, connaître les projets à venir, etc. Les petites équipes de tournage qui progressent ensemble d'un projet à l'autre illustrent aussi une forme de solidarité face aux risques constants du travail contractuel.

On observe, finalement, que les réseaux peuvent à la fois stimuler la concurrence, à la fois être un support pour pallier les aléas du travail contractuel. D'un côté, les travailleur·se·s sont amené·e·s à adopter des comportements plus individualistes pour arriver à tirer leur épingle du jeu ; de l'autre, ils et elles sont conduit·e·s à s'impliquer dans des relations d'interdépendance qui leur fournit les ressources et le support nécessaires au maintien dans ce marché du travail atypique. À première vue, cette observation peut sembler paradoxale ; la fragmentation de l'emploi et la dispersion des travailleur·se·s au sein de multiples projets pourrait laisser penser que l'on assiste uniquement à une simple individualisation des conduites. Or, si cette individualisation est bien réelle, elle ne semble pas, à la lumière de nos entretiens, empêcher des formes de coopération et de support entre les individus, d'où cette double fonction des réseaux dont parle Menger. D'ailleurs, Sinigaglia formule une conclusion semblable dans ses travaux sur la mobilisation collective des intermittents en France, où il a observé que l'individualisation des carrières et la dispersion des travailleur·se·s, au lieu de freiner l'action collective, ont plutôt favorisé son essor et sa réussite en stimulant la solidarité (Sinigaglia, 2012). Du côté de nos participant·e·s, une dynamique semblable semble s'opérer, d'où l'importance de constituer et de développer ses réseaux de relations.

En somme, les réseaux de relations, essentiels dans les parcours des technicien·ne·s, sont au cœur des stratégies individuelles pour avoir une carrière satisfaisante et bénéficier d'une plus grande sécurité d'emploi.<sup>31</sup> Comme nous le soulignons en ouverture du chapitre, ces réseaux informels se développent en parallèle et en complémentarité des systèmes de protection officiels, qui n'arrivent pas, à eux seuls, à contrecarrer l'ensemble des risques du travail contractuel. En réalité, les avantages de ces réseaux de relations – qui sont une ressource immatérielle inestimable- demeurent relativement sous-considérés malgré leur apport essentiel au fonctionnement même de l'industrie.

## **5.2 Diversification des activités**

Au cours des entretiens, les participant·e·s ont fait part d'une foule de petites manœuvres et de stratégies qu'ils et elles développent individuellement pour contrecarrer l'incertitude et l'insécurité de leur emploi d'artisan·e pigiste. S'ils et elles peuvent en partie compter sur leurs réseaux pour y arriver, comme nous venons de le montrer, il semble aussi nécessaire d'établir soi-même des stratégies individuelles de gestion du risque. Pour Langeard, d'ailleurs, la discontinuité de l'emploi et l'incertitude font l'objet d'un véritable apprentissage chez les travailleur·se·s, qui développent au fur et à mesure de leur trajectoire des astuces pour gérer ces effets du travail contractuel. Ces stratégies, bien que développées de manière individuelle, reposent sur un ensemble de supports, ou de ressources, qui permettent de parvenir à une relative autonomie (Langeard, 2012). Nous verrons, dans cette partie, quelles sont les stratégies développées par nos participant·e·s pour gérer l'aléa et l'incertitude, liés notamment à l'instabilité des revenus et de leurs liens d'emploi.

### **5.2.1 Cumul d'emplois et revenus parallèles**

Au sein de notre échantillon de dix participant·e·s, huit ont affirmé occuper un ou plusieurs emplois en plus de celui de technicien·ne en audiovisuel. D'une part, il leur arrive parfois de travailler sur

---

<sup>31</sup> Il est primordial de souligner que, si nous considérons ici la construction des réseaux interpersonnels comme faisant partie de stratégies individuelles de sécurisation des parcours, les relations entretenues avec les autres ne sont, bien évidemment, pas uniquement utilitaires et instrumentales. Nous l'avons d'ailleurs bien montré dans le chapitre précédent : les relations humaines au cœur des métiers de l'audiovisuel représentent, pour beaucoup de nos participant·e·s, une source d'épanouissement et de bonheur. Être au contact des autres, ce n'est donc pas uniquement une manière de mieux prospérer dans cette industrie, et il nous faut être très claire sur ce point. Une conception simplement instrumentale des rapports entre les individus serait complètement contraire à l'esprit sociologique et réduirait à très peu de choses la réalité sociale. Souligner la dimension stratégique des réseaux de relations, pris dans leur ensemble, est cependant incontournable si l'on veut bien saisir le fonctionnement de ce marché du travail. L'interconnaissance, si elle est enrichissante pour les travailleur·se·s au plan humain, est *aussi* une variable essentielle de réussite de ces parcours d'emploi atypiques.

plus d'un projet filmique ou télévisuel en même temps et donc d'être embauché·e·s par divers employeurs à la fois. D'autre part, ils et elles ont souvent des emplois parallèles, occupés parfois simultanément avec leur métier en audiovisuel, parfois en alternance ou pour combler les périodes d'inactivité de cette industrie. Dans certains cas, ces emplois parallèles sont sensiblement liés aux métiers de l'audiovisuel et à leur spécialisation, et dans d'autres, plus ou moins. Cependant, ce qui unit toutes ces personnes est le fait de cumuler les emplois pour, la plupart du temps, générer un revenu satisfaisant malgré la variabilité de l'emploi. À cet effet, l'IRIS observait, dans un rapport sur les conditions socioéconomiques des artistes et artisans de l'audiovisuel au Québec, que près des deux tiers d'entre eux et elles avaient d'autres sources de revenus en parallèle de ceux gagnés dans leur profession principale (Fortier, 2014). Le cumul d'emplois serait donc une tendance lourde dans ce milieu, et notre petit échantillon n'y fait pas exception, avec plus des trois quarts des participant·e·s qui y correspondent.

C'est notamment le cas de Nicolas, qui affirme occuper trois emplois parfois simultanément, parfois en alternance :

Dans les trois dernières années, j'ai travaillé sur un tournage qui me donnait six mois de travail par année, mais pas six mois en ligne. Là-dessus j'ai deux emplois, je suis assistant monteur en plus d'être éclairagiste. Je suis, en plus de ça, artisan ébéniste, j'ai mon atelier. Donc c'est ça, je gère trois jobs en même temps, tout ça pour réussir à vivre convenablement. (Nicolas, éclairagiste)

Une situation similaire s'observe chez d'autres participant·e·s, comme Andrée, qui confie :

Je suis toujours membre du syndicat, mais je travaille aussi dans un atelier de couture, parce qu'il n'y a pas beaucoup de productions en ce moment, ça a beaucoup baissé. Alors je travaille dans cette boutique-là depuis quelque temps, et là par exemple on fait des masques pour la Covid, entre autres. (Andrée, costumière)

Ces deux extraits, choisis parmi d'autres, témoignent d'une réalité largement répandue au sein de nos participant·e·s, qui ne peuvent pas uniquement compter sur leur profession principale de technicien·ne pour gagner un revenu jugé suffisant, et qui doivent donc faire des démarches pour varier leurs activités.

Pour varier ces activités, justement, certain·e·s participant·e·s optent pour le démarrage d'une petite entreprise qui leur permet de compléter leurs revenus. Marc-André, par exemple, explique :

Pour pallier le manque d'argent, je me suis parti une petite business d'équipement. Comme ça, avec ma compagnie, je comble la perte de revenus que je ne fais pas en travaillant sur de grosses productions. (Marc-André, perchiste)

Cette stratégie est également celle de François, qui achète et loue aux entreprises de production du matériel d'éclairage. Cette pratique est d'ailleurs plutôt répandue, aux dires de certain·e·s participant·e·s, qui expliquent que cela permet de gagner un revenu d'appoint assez facilement tout en demeurant dans le secteur audiovisuel et dans leurs champs de compétence. Pour d'autres, comme Justine, le développement d'une petite entreprise de production en parallèle constitue un bon moyen d'assurer des revenus et de pallier les incertitudes liées au statut de pigiste.

Outre le cumul d'emplois et le développement de petites entreprises de location ou de production, qui permettent de faire face aux aléas financiers du statut de pigiste, les participant·e·s ont aussi parlé de l'importance de bien gérer leur budget et de faire preuve de prudence dans leurs dépenses étant donné l'imprévisibilité de leurs revenus. Myriam, par exemple, explique :

C'est sûr que tu ne le sais jamais combien de jours tu vas travailler dans l'année, à quel salaire, pendant combien de temps. Donc dans ton budget, il ne faut pas que tu dépenses tous tes sous, il faut toujours que tu te gardes un petit coussin, pour voir venir les creux. (Myriam, scripte)

Dans la même veine, Nicolas mentionne :

On devient habitués... On ne fait pas de folles dépenses avant d'avoir gagné l'argent, tant qu'on n'a pas signé un contrat qui certifie qu'on a tel nombre de jours de travail à tel salaire. On apprend à faire attention, à gérer ça. (Nicolas, éclairagiste)

Outre cette gestion rigoureuse du budget quotidien, qui relève d'un apprentissage au fur et à mesure, quelques participant·e·s développent des stratégies un peu plus poussées pour s'adapter à l'insécurité des revenus. Myriam, par exemple, dit avoir investi dans l'achat de logements qu'elle loue pour avoir un « revenu d'appoint qui donne un coup de main dans les périodes de creux ». Pour d'autres, c'est sur le plan fiscal que des stratégies sont élaborées pour pallier l'irrégularité des revenus. Martin, par exemple, explique

Moi je suis en compagnie, je me suis incorporé. La différence n'est pas énorme, mais c'est surtout pour des raisons fiscales, c'est plus avantageux. Parce que l'argent, dans ce milieu-là, ça vient par *peak*. Pendant que tu es en production, il y a une grosse rentrée d'argent, et quand tu ne travailles pas il n'y a zéro rentrée d'argent. Alors qu'en compagnie, tu peux prendre ton salaire et le distribuer de manière égale toute l'année, et l'impôt que tu paies aussi il est constant. Alors plutôt que d'avoir un salaire par vagues, tu as un salaire plus stable à l'année. (Martin, directeur photo)

En somme, on peut observer qu'une panoplie de stratégies sont mises en place par les travailleur·se·s pour se protéger contre la volatilité de leur emploi et de leurs revenus : du cumul d'emplois au démarrage d'une petite entreprise en passant par l'investissement ou l'incorporation,

la plupart des travailleur·se·s interrogé·e·s trouvent le moyen de sécuriser au mieux leur situation. Toute cette débrouille mise en place par les individus repose bien entendu sur leur esprit d'initiative personnelle – fortement valorisée dans leur discours –, mais aussi sur des ressources ou supports qui leur permettent d'y arriver. Castel et Haroche (2001) parlent de ces supports comme de « conditions de possibilité » qui permettent aux individus de développer des stratégies individuelles et, finalement, d'être des individus autonomes (Castel et Haroche, 2001). Ces supports relationnels, culturels ou économiques déterminent en partie les chances de succès des individus dans ce qu'ils entreprennent ; or, ils représentent une ressource inégalement répartie. Par exemple, le réseau, comme nous l'avons illustré dans la précédente section, constitue une ressource inestimable pour le succès d'une carrière en audiovisuel. Or, cette ressource, ou « capital » en termes bourdieusiens, les travailleur·se·s ne la possèdent pas tous et toutes en même « quantité ». Le résultat : si certain·e·s arrivent à relativement bien tirer leur épingle du jeu en élaborant diverses stratégies comme celles élaborées ci-haut, d'autres n'y parviennent pas dans la même mesure. Ces constats permettent, entre autres, de mieux comprendre l'hétérogénéité des profils de travailleur·se·s, la diversité des situations de précarité et les lacunes des régimes visant à soutenir l'activité et le revenu des artistes et artisan·e·s.

### **5.3 Conclusions**

Nous avons illustré, dans ce chapitre, quelques-unes des stratégies possibles mises en œuvre par les technicien·ne·s pigistes en audiovisuel pour atténuer les risques associés à leurs métiers. Rappelons qu'en effet, un tel statut d'emploi implique une série de risques pour les travailleur·se·s : risques à la fois économiques (sous-emploi et fluctuations imprévisibles de l'industrie) mais aussi sociaux (maladie, accident, parentalité, vieillesse, etc.) (D'Amours et Deshaies, 2012). Plusieurs auteur·e·s ayant écrit sur le milieu des arts audiovisuels ont aussi fait du risque l'un des thèmes de leurs recherches, puisque celui-ci participe largement au cadrage de la réalité des travailleur·se·s de ce secteur (Menger, 2005 ; Langeard, 2012, Sinigaglia, 2012). Nous nous sommes concentrée, dans ce mémoire, sur une portion des stratégies individuelles de protection contre ces risques, en fonction surtout de ce que les entretiens ont permis de dégager. Bien entendu, il en existe davantage, que nous avons choisi de ne pas aborder ici car elles n'ont été que rapidement effleurées par nos participant·e·s. Mentionnons par exemple toutes les manœuvres de gestion du quotidien qui sont mises en place par ces dernier·ère·s pour maintenir une certaine qualité de vie malgré la variabilité

et l'intensité des conditions de travail. L'organisation du travail, en quelque sorte « hors du monde » car complètement décalée des rythmes sociaux plus typiques, demande un haut niveau d'engagement de la part des technicien·ne·s, mettant parfois à risque leur santé et leur qualité de vie ; il semble donc nécessaire d'établir une certaine « logistique » de planification familiale, par exemple, ou de développer une capacité à « doser » et « répartir » son énergie de manière à « s'en sortir indemne », comme le soulignait Nicolas.

Peu importe à quelles stratégies nous faisons référence – celles visant à absorber les risques du statut d'emploi ou celles visant à atténuer les effets délétères des conditions de travail –, nous constatons que les discours des participant·e·s font tous, sans exception, référence à une nécessité incontournable d'élaborer de telles stratégies. Sans nécessairement les nommer explicitement des « stratégies », les personnes interrogées ont toutes formulé, à leur manière, l'injonction de se prendre en charge et d'agir pour gérer leur condition de travailleur·se·s précaires, plusieurs soulignant par exemple le fait de ne pas « pouvoir s'asseoir sur nos lauriers » (entretien avec Sophie) car ne sachant jamais quand « le vent se revirera de bord » (entretien avec Myriam).

## Conclusion

L'industrie québécoise du cinéma et de la télévision a connu, dans les dernières années, de multiples et complexes transformations dont nous peinons encore à saisir la portée. Au cours des quarante dernières années seulement, elle a été marquée entre autres par un essor du numérique à plusieurs niveaux – dans la création, la production et la diffusion des contenus –, par une tendance à la libéralisation de ses encadrements, par une mondialisation et une financiarisation de ses activités et par des restructurations organisationnelles importantes comme en témoigne par exemple le transfert massif des productions publiques à des entreprises indépendantes.

La tendance à une certaine « hollywoodisation » de la production filmique et télévisuelle québécoise semble évidente, alors que s'observe une « intériorisation des façons de faire et de penser typiques à ce modèle » (Poirier, 2007 : 104) orienté d'abord et avant tout vers la rentabilité et la recherche de profits. Parallèlement, plusieurs voix de ce milieu s'élèvent depuis quelques années afin de dénoncer la stagnation des enveloppes budgétaires dédiées aux productions audiovisuelles, lesquelles n'arrivent pas à suffire à la hausse constante du volume de production audiovisuelle dans un contexte de compétition face aux marchés internationaux. L'impression de devoir « faire plus avec moins » a d'ailleurs été relayée publiquement par des artisan·e·s ou artistes, responsables syndicaux et chef·fe·s d'entreprises de production médiatique, en plus d'être explicitement évoquée par les personnes que nous avons interrogées.

Au cœur de ces enjeux se trouvent les personnes qui, au quotidien et dans une relative invisibilité, font rouler cette machine culturelle en pleine ébullition et permettent aux idées des créateur·trice·s de devenir réelles. Machinistes, monteur·se·s, régisseur·e·s, script·e·s, assistant·e·s à la production, accessoiristes, éclairagistes, perchistes, responsable aux décors, chauffeur·se·s... La liste de ceux et celles qui rendent possible la production audiovisuelle est longue. Cette masse de travailleur·se·s atypiques qui s'active sur les plateaux québécois n'est ni épargnée, ni indifférente aux aléas des transformations de leur industrie, qui leur impose de nouvelles contraintes au travail (rapidité d'exécution, longueur des journées de travail, etc.) en plus d'ébranler leur stabilité d'emploi.

Travailleur·se·s atypiques, ils et elles en incarnent parfaitement la définition : contractuel·le·s et parfois indépendant·e·s, sans permanence d'emploi, vagabondant d'une entreprise à l'autre pour des contrats de durées très variables, aux horaires de tournage complètement décalés et parfois exagérément longs, aux lieux de travail constamment différents et toujours plus originaux les uns que les autres... En fait, comme nous l'évoquions d'entrée de jeu, les artisan·e·s de l'audiovisuel reflètent à merveille la dissolution de l'emploi dit « traditionnel » que l'on a connu durant quelques décennies en Amérique du Nord au terme de ce « compromis fordiste » négocié entre une nouvelle classe de salarié·e·s, les entreprises et l'État (Noiseux, 2012). Si l'on pouvait à une certaine époque espérer avoir une carrière linéaire et stable chez un même employeur et travailler selon un horaire classique, en plus de bénéficier des avantages sociaux du statut de salarié·e, cela n'est aujourd'hui plus la norme. Devant les mutations économiques du capitalisme avancé – mondialisation et concurrence exacerbées, financiarisation, déréglementation, etc. –, le marché du travail et ses travailleur·se·s doivent être flexibles, malléables, souples. Dans le secteur audiovisuel, ces injonctions trouvent particulièrement leur sens, étant donné la structure foncièrement désintégrée et l'organisation par projets qui la caractérisent. À ce titre, artistes et artisan·e·s qui y oeuvrent constituent une main-d'œuvre hautement flexible et particulièrement exposée aux risques du statut de travailleur·se·s pigistes.

C'est dans cet esprit que s'est développé ce projet de mémoire : saisir comment, à travers ces mutations et ces enjeux du travail dans le secteur audiovisuel, les artisan·e·s travaillant dans l'ombre expérimentent leur quotidien et conçoivent leur métier. Pour rappel, les questions spécifiques qui ont guidé notre recherche sont les suivantes : *Quelle expérience font les techniciens et les techniciennes de l'audiovisuel du travail contractuel? En quoi cette expérience, révélée par le rapport au travail et à l'emploi, nous renseigne-t-elle sur les formes de précarité associées à ce statut?*

Au départ, nos réflexions entouraient assez simplement cette notion « d'expérience » du travail atypique. Puis, au fil des entretiens, nous avons identifié les thèmes et les récurrences discursives et commencé à réfléchir davantage en termes de « rapport au travail ». Nos lectures nous ont menée vers les travaux de Paugam, qui offraient une « couche » supplémentaire à la compréhension de l'expérience du travail en ajoutant au cadre théorique la notion de « rapport à l'emploi ». Ce cadre nous est apparu tout désigné pour rendre compte des entretiens que nous avons menés, car il

permettait d'exposer à la fois les conditions de travail particulières de ces personnes, à la fois les contraintes et les possibilités du statut de pigiste. Par ailleurs, ce cadre permettait d'approfondir un peu plus le concept de « précarité » qui, suite à nos entretiens, nous posait problème. En effet, cette notion de précarité, qui est souvent associée *de facto* au travail en audiovisuel dans la littérature scientifique, semblait ne pas toujours bien « coller » aux discours des participant·e·s. En fait, leurs situations d'emploi semblaient plus complexes que le qualificatif de « précaires », qui donnait surtout l'impression d'une surdétermination des individus par leur statut d'emploi. En réalité, nous avons observé chez nos participant·e·s de fortes ambivalences à l'égard de leur statut atypique et de leurs conditions de travail pourtant jugées difficiles. De plus, nous avons relevé qu'ils et elles ne faisaient pas que subir les aléas de leur statut mais que les risques qui y étaient associés étaient également négociés à travers diverses tactiques et stratégies individuelles et collectives.

D'abord, dans la première portion de notre analyse dédiée au rapport au travail et à l'emploi, nous avons identifié deux profils d'intégration professionnelle selon la typologie de Paugam. Les « incertain·e·s », qui sont généralement plus jeunes et qui arrivent, malgré leur relative instabilité d'emploi, à être plus fortement satisfait·e·s au travail. Le recours à un registre de la vocation et de la passion au travail leur permet de surmonter les désagréments du travail intensif ainsi que l'inconstance de leur relation d'emploi. Ensuite, les « laborieux·se·s », généralement plus âgé·e·s, dont l'intégration professionnelle se rapproche aussi, sur certains plans, des « incertain·e·s », mais qui ont un rapport plus critique aux conditions de travail et un rapport relativement plus stable à l'emploi en raison surtout de leur présence plus ancienne dans ce milieu.

Ces constats, bien que localisés, informent sur le contenu possible de la précarité qui est généralement associée à l'emploi atypique. Dans les cas étudiés ici, les différents types d'intégration professionnelle témoignent des expériences possibles de la précarité. Les profils d'intégration incertaine montrent qu'il est possible de s'épanouir au travail malgré l'instabilité de l'emploi, de même que les profils d'intégration laborieuse montrent que l'on peut développer une relative stabilité d'emploi tout en étant relativement insatisfait quant au travail lui-même et à ses conditions. La précarité associée au travail à la pige est donc bel et bien réelle, mais elle peut se manifester sous diverses formes qui n'excluent pas *de facto* des rapports plus nuancés à certains aspects du travail et de l'emploi.

De plus, nos analyses montrent que la précarité évolue à travers les carrières des travailleur·se·s de l'audiovisuel, lesquelles débutent généralement dans une plus grande insécurité et cheminent progressivement vers un meilleur contrôle de l'instabilité d'emploi. La précarité ne doit donc pas être conçue comme une réalité figée, mais plutôt comme un fait en constante transformation dans les parcours de vie. Ces observations confirment la nécessité, formulée par certains auteurs (Nicole-Drancourt, 1992 ; Malenfant et al., 2002 ; Vultur, 2010), de chercher à documenter au plus près de l'expérience individuelle les conséquences de l'emploi atypique, qui peuvent vraisemblablement prendre la forme d'une précarité réelle, mais souvent plus complexe et nuancée qu'il n'y paraît à première vue.

Ensuite, dans la seconde portion de notre analyse, nous nous sommes intéressée à la manière dont les situations de relative précarité observées chez nos participant·e·s les amenaient à développer des stratégies particulières de gestion de celle-ci. En effet, au cours de nos discussions, nous avons remarqué une forte tendance chez eux et elles à expliquer la manière dont il *fallait* gérer sa carrière et composer avec l'imprévisibilité de l'emploi et des revenus dans un contexte de travail contractuel.

Il semble y avoir une série d'injonctions, pour la plupart non dites, qui s'imposent pour arriver à gérer les risques de ce statut atypique. Essentiellement, en termes paugamiens, les stratégies individuelles développées par les travailleur·se·s visent à les maintenir intégré·e·s en emploi, c'est-à-dire à préserver un rapport positif au travail et à l'emploi et à éviter la disqualification. À cet égard, les stratégies que nous avons relevées dans les entretiens sont multiples.

D'abord, elles concernent les réseaux de relations sociales qui sont essentiels à développer et à entretenir pour entrer dans ce milieu et y assurer sa pérennité. Élément central de régulation de l'écosystème audiovisuel, ces réseaux assurent la circulation des informations stratégiques – sur les projets en cours ou à venir, la formation des équipes, les spécialisations personnelles, les affinités, etc. –, dans un contexte où les procédures d'embauche formelles n'existent pas. À ce titre, l'entretien de sa réputation est central, car c'est sur la base des informations réputationnelles qui circulent à notre endroit que l'on pourra se tailler une place sur des plateaux et avoir une chance d'y être embauché·e à nouveau. Cela demande donc tout un travail sur soi pour gérer la manière dont on est perçu·e, tant au niveau de notre personnalité que du travail que l'on accomplit.

Au sujet des réseaux, finalement, on observe une double dynamique : d'un côté, l'impermanence de l'emploi semble encourager un rapport concurrentiel entre les travailleur·se·s, mais de l'autre, elle favorise le développement d'un esprit de solidarité et de soutien. Au niveau individuel, cela se traduit par une nécessité de « faire sa place » et de parfois « jouer du coude » vis-à-vis des autres, mais aussi par celle de développer des réseaux de soutien interpersonnel pour sécuriser son parcours et obtenir du soutien en cas de besoin. Finalement, un autre volet des stratégies individuelles consiste en la diversification de ses activités, qui passe essentiellement par le cumul de plusieurs emplois et la recherche de revenus parallèles. Le démarrage d'une petite entreprise de location de matériel audiovisuel ou de production, l'investissement ou l'incorporation sont quelques-unes de ces stratégies mises en place pour contrecarrer les effets de l'instabilité de revenus.

Cette nécessité d'élaborer des stratégies – conscientes ou pas – pour se maintenir intégré·e en emploi et éviter la précarité montre que les risques du travail contractuel temporaire ne sont pas pleinement absorbés par les mesures de protection sociale mises en place par l'État ou par le syndicat et qu'une part de ces risques demeurent sous la responsabilité des individus eux-mêmes.

Eu égard au rôle de l'État, force est de constater que l'encadrement légal des artistes et artisan·e·s, censé les protéger contre ces risques, peine à suivre le rythme de l'évolution de l'industrie audiovisuelle, comme nous l'avons précédemment montré avec les lacunes de la LSA. En outre, du côté de l'assurance-emploi, qui doit permettre d'assurer un revenu minimal aux travailleur·se·s entre leurs contrats, la multiplication des statuts d'emploi dans ce secteur – dû entre autres au cumul d'emplois des technicien·ne·s ou au recours à la sous-traitance pour les entreprises de production – tend à rendre compliquée l'éligibilité à ce programme (D'Amours et Deshaies, 2012).

En ce qui a trait au rôle joué par les organisations syndicales, celles-ci offrent différents supports pour atténuer les risques du travail à la pigne, comme des outils de recherche d'emploi. Toutefois, comme nous l'avons montré, leur importance est relativement minime par rapport au réseautage informel qui régule largement ce marché du travail. Il nous faut donc tirer la conclusion d'une vraisemblable individualisation des relations d'emploi dans ce milieu, ce qui n'est pas particulièrement étonnant considérant que les formes atypiques d'emploi tendent à amplifier ce phénomène (Noiseux, 2008). Ce phénomène d'individualisation, d'ailleurs, a été évoqué de diverses manières dans les entretiens, notamment lorsqu'il a été question de la négociation

salariale. En effet, nous avons pu constater que le syndicat négocie des minimas salariaux à respecter pour les producteur·trice·s, mais que les travailleur·se·s sont libres de négocier à la pièce une rémunération supérieure ou des conditions de travail particulières. Cette culture de la négociation individuelle, largement implantée et acceptée, a été dénoncée par certain·e·s participant·e·s qui observent une désolidarisation croissante des travailleur·se·s.

Les principales conclusions de ce mémoire que nous venons de résumer suscitent des réflexions plus larges sur les transformations du travail dans le capitalisme avancé et sur les nouvelles injonctions individuelles des travailleur·se·s à l'ère d'une « nouvelle rationalité » (Dardot et Laval, 2009). En effet, les constats de ce mémoire à propos de la précarité du travail et de l'emploi chez les artisan·e·s en audiovisuel semblent particulièrement liés aux analyses de Dardot et Laval sur l'émergence d'une rationalité néolibérale au cours des quarante dernières années. Ces réflexions, qui se sont forgées tout au long de notre démarche, permettent d'ancrer notre objet de recherche et nos résultats dans le contexte social plus large et de participer à la discussion collective sur le travail en cette époque de profonds changements.

Pour Dardot et Laval, le contexte sociopolitique des dernières décennies a été marqué par l'avènement d'une manière tout à fait nouvelle de concevoir le monde. La rationalité néolibérale, cette « raison du capitalisme contemporain » (*Ibid.*), incite les individus mais aussi les États à se penser en référence aux normes de l'entreprise, qui deviennent un idéal de modernité. Une certaine « gouvernementalité » axée sur ces normes entrepreneuriales façonnerait d'abord les individus et leur rapport au monde : dans un contexte de délitement des protections sociales et de fragmentation des formes d'emploi, notamment, ceux-ci devraient désormais assurer eux-mêmes leur parcours en intériorisant les normes d'efficacité et de concurrence propres au domaine auparavant exclusif de l'entreprise. Dans cette optique, l'individu se devrait de développer son « capital », sa capacité à innover, à être créatif, à s'adapter et à être flexible pour tirer son épingle du jeu de la concurrence généralisée. D'autre part, cette raison néolibérale orienterait également le « gouvernement des hommes » en faisant de l'État un acteur clef de la mise en marché du monde et de sa nécessaire adaptation aux impératifs marchands. L'État, plutôt que de se retirer, devrait plutôt participer à créer les conditions idéales au déploiement du marché.

Ces idées font écho à nos propres analyses du rapport au travail et à l'emploi des artisan·e·s de l'audiovisuel. D'abord, nous avons bien vu comment l'expérience du travail contractuel dans ce

secteur ébranle l'intégration professionnelle et participe à l'émergence de formes de précarité qui appellent à une nécessaire prise en charge de soi-même par le développement de diverses stratégies individuelles. L'injonction à développer ses réseaux, à travailler sur sa réputation, à élaborer des manœuvres de gestion de ses revenus et à s'appuyer sur des ressources pour contrecarrer les aléas du marché du travail évoquent un certain « ethos » entrepreneurial individuel qui émerge en réponse aux conditions d'emploi précarisantes.

À un autre niveau, on peut relever l'influence de cette rationalité néolibérale au sein de la gestion étatique du secteur audiovisuel, qui a eu un impact certain sur la forme des emplois et les conditions de travail de ses artisan·e·s. Par exemple, en cherchant à « rationaliser » l'État québécois, les gouvernements de la fin du 20<sup>e</sup> siècle ont transféré au secteur privé les productions audiovisuelles produites jusqu'alors par notre société publique, Télé-Québec. Au même titre, le gouvernement fédéral, dans les mêmes années, procédait lui aussi à la privatisation de la production interne de Radio-Canada. Ces transformations majeures de la structure et du financement publics des productions audiovisuelles ont entraîné le transfert massif d'emplois permanents vers la production indépendante et, incidemment, une hausse du travail contractuel et précaire chez les artisan·e·s de l'audiovisuel. L'immobilisme quant à la modernisation de la LSA constitue aussi un marqueur de la rationalité néolibérale de l'État, qui tend à adopter le *statu quo* malgré les cris d'alerte répétés des syndicats d'artisan·e·s et d'artistes sur la nécessité d'intervenir pour mieux protéger ces dernier·ère·s.

Ces pistes de réflexion demeurent exploratoires et pourraient certainement être approfondies dans d'ultérieurs travaux. Des thèmes connexes au travail précaire en audiovisuel et à la montée du néolibéralisme pourraient également enrichir la discussion. Par exemple, l'individualisation croissante des carrières, que nous avons évoquées à quelques reprises, pourrait être analysée au prisme de l'action collective, qui semble, à la lueur de nos observations, être mise particulièrement à l'épreuve.

Par ailleurs, d'autres travaux pourraient être réalisés pour pallier les limites de notre mémoire. Par exemple, puisque nous avons interrogé uniquement des personnes blanches, il serait pertinent de réaliser une recherche portant sur l'expérience des personnes racisées dans l'univers majoritairement blanc du cinéma et de la télévision. D'autre part, bien que nous ayons recueilli les témoignages de plusieurs femmes, nous n'avons porté qu'une attention limitée aux enjeux qu'elles

vivent en tant que minorité dans ce milieu. Nous avons bien saisi quelques-uns d'entre eux – notamment la difficile conciliation travail-famille ainsi que le sexisme qu'elles peuvent vivre –, mais ces éléments pourraient être approfondis et examinés de plus près. Cela permettrait d'ailleurs d'enrichir la compréhension de l'expérience de la précarité, qui n'est sans doute pas étrangère aux relations de pouvoir et aux dynamiques d'oppression intersectionnelle.

De plus, si nous avons centré notre recherche sur des artisan·e·s déjà intégré·e·s en emploi, il pourrait être intéressant de se pencher sur le cas des « disqualifié·e·s », c'est-à-dire de ceux et celles qui n'ont pas réussi à intégrer le milieu de l'audiovisuel ou qui en ont été exclu·e·s directement ou indirectement. Une approche orientée autour de l'exclusion de ce marché du travail permettrait de montrer d'autres implications des transformations globales du travail.

## Références bibliographiques

ALLAIRE, Benoit, Martin TÉTU et Catherine RALLÉ. Observatoire de la culture et des communications du Québec (OCCQ) et Institut de la statistique du Québec (ISQ), *L'exploitation cinématographique. Statistiques sur l'industrie du film et de la production télévisuelle indépendante*, Québec, 2012.

Association québécoise de la production médiatique, « Les demandes de l'AQTIS mettent en péril une production audiovisuelle déjà fragilisée », Communiqué, 15 août 2019. En ligne au <https://www.aqpm.ca/communiqués/799/les-demandes-de-l-aqtis-mettent-en-peril-une-production-audiovisuelle-deja-fragilisee>, consulté le 5 avril 2021.

Association québécoise de la production médiatique, *Liste des sources de financement disponibles*, fichier PDF disponible sur le site Internet de l'association, <https://www.aqpm.ca/>.

Association québécoise des techniciens et des techniciennes de l'image et du son (AQTIS), section locale 514 AIEST, « L'association », 2021. En ligne au <https://aqtis514iatse.com/fr/association/>, consulté le 3 avril 2021.

Association québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son (AQTIS), section locale 514 AIEST, Communiqué interne, *L'AQTIS remporte une victoire historique!*, 2009. En ligne au [https://aqtis514iatse.com/stream.php?post=1&filename=COMMUNIQUE\\_18\\_JUIN\\_2009.pdf](https://aqtis514iatse.com/stream.php?post=1&filename=COMMUNIQUE_18_JUIN_2009.pdf), consulté le 4 avril 2021.

Association québécoise des techniciens et techniciennes de l'image et du son (AQTIS), section locale 514 AIEST. *Réviser pour mieux protéger les artistes et artisans*, Mémoire présenté au ministère de la Culture et des Communications, 2021. En ligne au [https://aqtis514iatse.com/stream.php?post=1&filename=AQTIS-Memoire\\_LSA.pdf](https://aqtis514iatse.com/stream.php?post=1&filename=AQTIS-Memoire_LSA.pdf), consulté le 18 avril 2021.

BECKER, Howard. *Les mondes de l'art*, Paris, Flammarion, 2010 [1982]

BERNARD, Michel et Léo-Paul LAUZON. *Privatisation et rationalisation des activités de Radio-Québec : une analyse critique*, 1995.

BERNHARD, Daniel. « Entrée principale et la fin des productions internes de Radio-Canada », *Les Amis de la Radiodiffusion*, 20 décembre 2018. En ligne au <https://les->

amis.ca/explorer/article/entree-principale-et-la-fin-des-productions-internes-de-radio-canada/, consulté le 14 avril 2021.

BERNIER, Ivan, *Mondialisation de l'économie et diversité culturelle : les enjeux pour le Québec*, Commission de la culture de l'Assemblée nationale du Québec, Québec. En ligne au [http://agora.qc.ca/documents/Mondialisation--Mondialisation\\_de\\_leconomie\\_et\\_diversite\\_culturelle\\_les\\_enjeux\\_pour\\_le\\_Quebec\\_par\\_Ivan\\_ernier](http://agora.qc.ca/documents/Mondialisation--Mondialisation_de_leconomie_et_diversite_culturelle_les_enjeux_pour_le_Quebec_par_Ivan_ernier), consulté le 14 avril 2021.

BERNIER, Jean. *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Québec, 2001, Presses de l'Université Laval.

BOLTANSKI, Luc et Ève CHIAPPELLO. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999.

BOUCHER, Marie-Pierre et Yanick NOISEUX. « Austérité, flexibilité et précarité au Québec. La fuite en avant », *Labour/Le Travail*, vol. 81, 2018, p. 119-157. En ligne au <https://www.erudit.org/en/journals/ltr/1900-v1-n1-ltr03791/1048542ar/>, consulté le 17 avril 2021.

BOURDIEU, Pierre. *Les Règles de l'art : genèse et structure du champ littéraire*, Paris, Seuil, 1992.

BRESSON, Maryse. *Sociologie de la précarité*, Paris, Armand Colin, 2010.

BUSCATTO, Marie. « Aux fondements du travail artistique. Vocation, passion ou travail ordinaire? », *Le travail passionné*, 2015, p. 29 à 56. En ligne au <https://www.cairn.info/le-travail-passionne--9782749248677-page-29.htm>, consulté le 3 septembre 2021.

CASTEL, Robert. *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?*, Paris, La République des Idées, 2003.

CASTEL, Robert. *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Gallimard, 2009 [1995].

CASTEL, Robert et Claudine HAROCHE. *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi. Entretiens sur la construction de l'individu moderne*, Paris, Fayard, 2001.

CBC Radio-Canada, *Sommaire du plan d'entreprise 2017-2018 à 2021-2022*. En ligne au <https://site-cbc.radio-canada.ca/documents/vision/strategy/corporate-plan/2017-18-2021-22-corp-plan-summary-fr.pdf>, consulté le 12 avril 2021.

CHANDONNET, Éric. « Grève de l'AQTIS : L'industrie aux abois », *Grenier*, 9 septembre 2019. En ligne au <https://www.grenier.qc.ca/nouvelles/19120/greve-de-laqtis-lindustrie-aux-abois>, consulté le 10 avril 2021.

CHOKO, Maude. « Le travailleur derrière le produit artistique : la protection de " l'artiste " dans ses rapports de travail avec les personnes qui retiennent ses services en vertu de l'interprétation donnée à la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma », *Les Cahiers de droit*, vol. 58, n°1-2, mars-juin 2017, p. 203-239. En ligne au <https://www.erudit.org/fr/revues/cd1/2017-v58-n1-2-cd03066/1039837ar/>, consulté le 5 avril 2021.

CHOUINARD, Tommy. « La modernisation de l'État sur un air connu », *Le Devoir*, 7 juin 2003. En ligne au [www.ledevoir.com/politique/quebec/29398/la-modernisation-de-l-etat-sur-un-air-connu](http://www.ledevoir.com/politique/quebec/29398/la-modernisation-de-l-etat-sur-un-air-connu), consulté le 10 avril 2021.

CINGOLANI, Patrick. *La précarité*, Paris, Presses universitaires de France, 2015.

Comité sur la privatisation des sociétés d'État, « De la Révolution tranquille à l'an deux mille », gouvernement du Québec, 1986.

« Conflit AQTIS – AQPM : Espoir d'un règlement », *Cision*, 15 septembre 2019. En ligne au <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/conflit-aqtis-aqpm-espoir-d-un-reglement-835065814.html>, consulté le 4 avril 2021.

D'AMOURS, Martine et Marie-Hélène DESHAIES, *La protection sociale des artistes et autres groupes de travailleurs indépendants : analyse et modèles internationaux. Cadre d'analyse et synthèse des résultats*, Université Laval, 2012. En ligne au : [https://www.mcc.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/publications/Protection\\_sociale\\_artistes\\_Cadre\\_analyse\\_synthese.pdf](https://www.mcc.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/publications/Protection_sociale_artistes_Cadre_analyse_synthese.pdf), consulté le 6 avril 2021.

DARDOT, Pierre et Christian LAVAL. *La nouvelle raison du monde. Essai sur la société néolibérale*, Paris, La découverte, 2009.

DEMAZIÈRE, Didier et Jean-Claude KAUFMANN. « L'entretien compréhensif. Compte-rendu », *Revue française de sociologie*, vol. 38, n°2, 1997. En ligne au [https://www.persee.fr/doc/rfsoc\\_0035-2969\\_1997\\_num\\_38\\_2\\_4620](https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1997_num_38_2_4620), consulté le 25 mai 2021.

DUBET, François. *Sociologie de l'expérience*, Paris, Points, 2016.

DUCEPPE, Alexis. « Je "perchiste" et signe », *Le Devoir*, 23 août 2012. En ligne au <https://www.ledevoir.com/opinion/libre-opinion/357509/je-perchiste-et-signe>, consulté le 4 avril 2021.

DURAND, Jean-Pierre. *La chaîne invisible. Travail aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*, Paris, Éditions du Seuil, 2012.

ELLYSON, Catherine et Mathilde FOREST RIVIÈRE. *Conditions socio-économiques et de travail des créateurs et créatrices, artistes et artisan-e-s de l'audiovisuel*, Note de recherche rédigée pour l'Institut de recherche et d'informations socio-économiques (IRIS,) 2015. En ligne au <http://www.sartec.qc.ca/media/uploads/colloque/sartec-revue-de-litterature-web-02.pdf>, consulté le 12 avril 2021.

ESPING-ANDERSEN, Gøsta. *Les trois mondes de l'État-providence : essai sur le capitalisme moderne*, Paris, Presses universitaires de France, 2007.

FLOCCO, Gaëtan et Réjane VALLÉE. « Une sociologie visuelle du travail : filmer les machinistes du cinéma et de l'audiovisuel », *ethnographiques.org*, n°25, 2012. En ligne au <https://www.ethnographiques.org/2012/Flocco-Vallee>, consulté le 5 mai 2021.

FONTAINE, Richard, Maxence GENET et Noha ISMAILI. *Financement de la production télévisuelle au Québec : perspective des principaux acteurs, analyse et recommandation*, Université du Québec à Montréal, 2018. En ligne au [https://sac.uqam.ca/upload/files/Financement\\_prod\\_audiovisuelle.pdf](https://sac.uqam.ca/upload/files/Financement_prod_audiovisuelle.pdf), consulté le 13 avril 2021.

FOREST, Claude. *L'argent du cinéma. Introduction à l'économie du septième art*, Paris, Belin, 2002.

FORTIER, Francis. « Le travail des artistes au Québec est-il payé à sa juste valeur? », *Institut de recherche et d'informations socio-économiques*, 2014. En ligne au <https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Note-Culture-WEB.pdf>, consulté le 7 mai 2021.

FREIDSON, Eliot. « Les professions artistiques comme défi à l'analyse sociologique », *Revue française de sociologie*, vol. 27, n°3, 1986, p. 431 à 443. En ligne au [https://www.persee.fr/doc/rfsoc\\_0035-2969\\_1986\\_num\\_27\\_3\\_2324](https://www.persee.fr/doc/rfsoc_0035-2969_1986_num_27_3_2324), consulté le 5 avril 2021.

GLASER, G. Barney et Anselm L. STRAUSS, *The Discovery of Grounded Theory : Strategies for Qualitative Research*, Londres, Routledge, 1999 [1967].

Gouvernement du Canada. *L'avenir des télécommunications au Canada : le temps d'agir. Examen de la législation en matière de radiodiffusion et de télécommunications*. Rapport final présenté par le Groupe d'examen du cadre législatif en matière de radiodiffusion et de télécommunications au ministre de l'Innovation, des Sciences et de l'Industrie et au ministre du

Patrimoine canadien, Canada, 2020. En ligne au [https://www.ic.gc.ca/eic/site/110.nsf/vwapj/BTLR\\_FRA\\_V3.pdf/\\$file/BTLR\\_FRA\\_V3.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/110.nsf/vwapj/BTLR_FRA_V3.pdf/$file/BTLR_FRA_V3.pdf), consulté le 13 avril 2021.

Gouvernement du Québec. *Télé-Québec : priorité à l'écran. Rapport du groupe de travail chargé de l'examen de Télé-Québec*, 2005.

GRANOVETTER, Mark. « The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited », *Sociological Theory*, vol.1, 1983, p. 201 à 233. En ligne au <https://doi.org/10.2307/202051>, consulté le 20 octobre 2021.

GRANT, Peter S. et Michel HOULE. *Soutien des longs métrages canadiens par les radiodiffuseurs. Augmenter les auditoires grâce aux plateformes télévisuelles*, Rapport remis à Téléfilm Canada, février 2009. En ligne au <https://telefilm.ca/wp-content/uploads/2009-soutien-long-metrag-es-canadiens-radiodiffuseurs-plateformes-televisuelles.pdf>, consulté le 2 avril 2021.

Groupe de travail sur la déréglementation, « Réglementer moins et mieux », Québec, Les publications du Québec, 1986.

Groupe de travail sur la révision des fonctions et des organisations gouvernementales, « Rapports », gouvernement du Québec, 1986.

Institut de la statistique du Québec (ISQ), « Effectif de certaines professions de l'industrie du film et de la vidéo », 2020. En ligne au [https://statistique.quebec.ca/fr/document/effectif-de-certaines-professions-de-lindustrie-du-film-et-de-la-video/tableau/effectif-de-certaines-professions-de-lindustrie-du-film-et-de-la-video#tri\\_tertr=1&tri\\_sexe=1&tri\\_age=1&tri\\_statut=1&tri\\_travl=1](https://statistique.quebec.ca/fr/document/effectif-de-certaines-professions-de-lindustrie-du-film-et-de-la-video/tableau/effectif-de-certaines-professions-de-lindustrie-du-film-et-de-la-video#tri_tertr=1&tri_sexe=1&tri_age=1&tri_statut=1&tri_travl=1), consulté le 10 avril 2021.

Institut de la statistique du Québec (ISQ), « Taux d'emploi atypique selon diverses caractéristiques, 1997-2020, Québec, Ontario et Canada », 2020. En ligne au [https://statistique.quebec.ca/fr/document/emploi-typique-et-atypique-donnees-annuelles-quebec/tableau/taux-demploi-atypique-selon-diverses-caracteristiques-quebec-ontario-et-canada#tri\\_tertr=50040&tri\\_sexe=1](https://statistique.quebec.ca/fr/document/emploi-typique-et-atypique-donnees-annuelles-quebec/tableau/taux-demploi-atypique-selon-diverses-caracteristiques-quebec-ontario-et-canada#tri_tertr=50040&tri_sexe=1), consulté le 24 février 2022.

International Labour Organization, *World of Work Report 2012. Better jobs for a better economy*, Genève, International Institute for Labour Studies, 2012. En ligne au [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_179453.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_179453.pdf), consulté le 16 avril 2021.

JODOIN, Simon, Steve PROULX, Anabelle MOREAU et Pedro DESPOUY. « Art-Peur », *Voir*, 6 février 2013. En ligne au <https://voir.ca/societe/2013/02/06/dossier-art-peur/>, consulté le 10 avril 2021.

JOLIN-DAHEL, Leïla. « Nouvelle mise en garde de l'AQTIS », *Le Devoir*, 3 septembre 2019. En ligne au <https://www.ledevoir.com/culture/ecrans/561799/une-greve-des-techniciens-pourrait-compromettre-le-tournage-de-productions-quebecoises>, consulté le 11 avril 2021.

JUTRAS-MARION, Charlotte. *Industrie cinématographique québécoise et mondialisation : quels enjeux pour la diversité cinématographique?* Mémoire, Université du Québec à Montréal, 2014.

KAUFMANN, Jean-Claude. *L'entretien compréhensif*, Paris, Nathan, 1996.

KRAHN, Harvey. « Accroissement des régimes de travail atypiques », Statistique Canada – Perspective, 1995. En ligne au <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/1995004/article/2459-fra.pdf>, consulté le 8 avril 2021.

LANGÉARD, Chloé. *Les intermittents en scène : travail, action collective et engagement individuel*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2012.

La Presse canadienne, « Hollywood : François Legault veut attirer davantage de tournages à Montréal », *Radio-Canada Info*, 8 décembre 2019. En ligne au <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1423886/tournages-cinema-montreal-mesures-fiscales-hollywood-francois-legault>, consulté le 13 avril 2021.

La Presse canadienne. « Un nouveau syndicat de 7000 artisans de la télé et du cinéma voit le jour », *Radio-Canada*, 24 septembre 2020. En ligne au <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1736301/fusion-aqtis-techniciens-medias-tournages-culture-plateau>, consulté le 7 avril 2021.

LIPPEL, Katherine, Stéphanie BERNSTEIN et Karren MESSING. « *Travail atypique* » : *protection légale des conditions minimales d'emploi et de la santé*, Montréal, Université de Québec à Montréal, 2004.

MATTE, Denis, Domenico BALDINO et Réjean COURCHESNE. *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, Québec, Publications du Québec, 1998. En ligne au [https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes\\_travail/travail\\_non\\_traditionnel/atypique.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/travail_non_traditionnel/atypique.pdf), consulté le 18 avril 2021.

MÉNARD, Marc. *Éléments pour une économie des industries culturelles*, Montréal, Société de développement des entreprises culturelles (SODEC), 2004.

MENGER, Pierre-Michel. *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*, Paris, La République des idées, 2003.

MENGER, Pierre-Michel. *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Paris, EHESS, 2005.

MENGER, Pierre-Michel. *Les intermittents du spectacle. Sociologie du travail flexible*, Paris, EHESS, 2011.

MICHAUD, Réal. « Cinéma, reflet de la société », *Séquences*, n°26, 1961, p. 8-9. En ligne au <https://www.erudit.org/fr/revues/sequences/1961-n26-sequences1154874/52054ac.pdf>, consulté le 5 novembre 2021.

MILLE, Muriel. « Le processus collectif de création d'un feuilleton télévisé. Une division du travail d'auteurs », *Sociétés contemporaines*, vol. 1, n°101, 2016, p.91 à 114. En ligne au <https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2016-1-page-91.htm>, consulté le 17 avril 2021.

MILLE, Muriel. « Chaque mot a un coût. Les contraintes de la fabrication d'un feuilleton télévisé », *Savoir/Agir*, vol.2, n°44, 2018, p.55 à 64. En ligne au <https://cairn.info/revue-savoir-agir-2018-2-page-55.htm>, consulté le 19 avril 2021.

MYTHEN, Gabe. « Employment : Individualization and insecurity : rethinking the Risk Society Perspective », *The Sociological Review*, vol. 53, n°1. P 129-149.

NICOLE-DRANCOURT, Chantal. « Organisation du travail des femmes et flexibilité en emploi », *Sociologie du travail*, vol. 32, n°2, p. 173-193. En ligne au [https://www.persee.fr/doc/sotra\\_0038-0296\\_1990\\_num\\_32\\_2\\_2502](https://www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1990_num_32_2_2502) , consulté le 7 mai 2021.

NICOLE-DRANCOURT, Chantal. « L'idée de précarité revisitée », *Travail et emploi*, vol. 2, n°52, p. 57-70. En ligne au [https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue\\_Travail-et-Emploi/num/drs\\_num\\_2\\_52.htm](https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/num/drs_num_2_52.htm), consulté le 15 mai 2021.

NOISEUX, Yanick. « Le travail atypique au Québec. Les jeunes au cœur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi », *Revue interdisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol.7, n°1, 2012. En ligne au <https://www.erudit.org/fr/revues/remest/2012-v7-n1-remest0308/1012695ar.pdf>, consulté le 17 avril 2021.

NOISEUX, Yanick. *État, syndicalisme et travail atypique au Québec : une sociologie des absences et des émergences*, Thèse, Université du Québec à Montréal, 2008. En ligne au <https://archipel.uqam.ca/1861/1/D1742.pdf>, consulté le 17 avril 2021.

Observatoire de la culture et des communications du Québec, *État des lieux du cinéma et de la télévision au Québec. Cahier 1 : Flux financiers et organisation industrielle*, gouvernement du Québec, 2014. En ligne au [https://diffusion.banq.qc.ca/pdfjs-1.6.210-dist\\_banq/web/pdf.php/AEbQM87qoyWOdIcNayufjw.pdf#page=27](https://diffusion.banq.qc.ca/pdfjs-1.6.210-dist_banq/web/pdf.php/AEbQM87qoyWOdIcNayufjw.pdf#page=27), consulté le 8 avril 2021.

PAUGAM, Serge. *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, Presses universitaires de France, 2000.

PAUGAM, Serge, Jean-Paul ZOYEM et Jean-Michel CHARBONNEL. « Précarité et risque d'exclusion en France », Paris, *La Documentation Française*, n°109, 1993.

POIRIER, Christian. « L'industrie cinématographique québécoise. Enjeux culturels, économiques et politiques », dans MARTIN, Claude, *Enjeux des industries culturelles au Québec : identité, mondialisation, convergence*, Les Presses de l'Université du Québec, 2012.

POIRIER, Christian. « Le cinéma québécois : diversité culturelle ou "hollydoodisation" latente? Le rôle des groupes d'intérêt et des institutions étatiques », dans BERTHOLD, Éric, *Mondialisation et cultures : regards croisés de la relève sur le Québec*, Québec, Les Presses de l'Université Laval/Institut québécois de recherche sur la culture, 2012, p. 75-101.

Radio-Canada et La Presse Canadienne. « Les conditions en télévision sont telles qu'on est rendus " au fond du baril ", dit la présidente de l'UDA », *HuffingtonPost Québec*, 9 septembre 2015. En ligne au [https://quebec.huffingtonpost.ca/2015/09/09/television-fond-du-baril-uda\\_n\\_8110476.html?utm\\_hp\\_ref=qc-fabienne-larouche](https://quebec.huffingtonpost.ca/2015/09/09/television-fond-du-baril-uda_n_8110476.html?utm_hp_ref=qc-fabienne-larouche), consulté le 4 avril 2021.

Regroupement pour la formation en audiovisuel du Québec (RFAVQ), *Actualisation des besoins de perfectionnement 2010-2013*, 2010.

RÉMY, Jean-Marc. « Inter-mutants. L'intermittence du spectacle entre exception et exemplarité », *Socio-logos, Revue de l'association française de sociologie*, vol.2, 2007. En ligne au <https://journals.openedition.org/socio-logos/164>, consulté le 20 avril 2021.

RIBAC, François. « Le mouvement des intermittents et la crise de la politique culturelle », *Mouvements*, vol.5, n°30, 2003, p. 108-115. En ligne au <https://www.cairn.info/revue-mouvements-2003-5-page-108.htm>, consulté le 5 mai 2021.

RUYTERS, Marc. « Sur la relation entre le métier d'artiste et l'entrepreneuriat », dans *L'artiste un entrepreneur?*, Bruxelles, Les Impressions Nouvelles, 2011.

Statistique Canada, « Section 3 : Dictionnaire des concepts et des définitions », 2015. En ligne au <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-543-g/2012001/part-partie3-fra.htm>, consulté le 15 avril 2021.

STANDING, Guy. *Le précarariat. Les dangers d'une nouvelle classe*, Paris, Les éditions de l'Opportun, 2017.

SINIGAGLIA, Jérémie. *Artistes, intermittents, précaires en lutte. Retour sur une mobilisation paradoxale*, Nancy, Presses universitaires de Nancy, 2012.

Télé-Québec, « Historique ». En ligne au <https://www.telequebec.tv/societe/historique/#1990>, consulté le 11 avril 2021.

WANLIN, Philippe. « L'analyse de contenu comme méthode d'analyse qualitative d'entretiens : une comparaison entre les traitements manuels et l'utilisation de logiciels », *Recherches qualitatives*, n°3, 2007. En ligne au [http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/hors\\_serie/hors\\_serie\\_v3/Wanlin2.pdf](http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/hors_serie/hors_serie_v3/Wanlin2.pdf), consulté le 20 octobre 2021.

WEBER, Max. *Essais sur la théorie de la science. Troisième essai : Essai sur quelques catégories de la sociologie compréhensive*, édition numérique réalisée à partir de l'ouvrage *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Plon, 1965 [publication originale 1913]. Site *Les classiques des sciences sociales*, Université du Québec à Chicoutimi. En ligne au [http://classiques.uqac.ca/classiques/Weber/essais\\_theorie\\_sciences/Essais\\_sciences\\_3.pdf](http://classiques.uqac.ca/classiques/Weber/essais_theorie_sciences/Essais_sciences_3.pdf), consulté le 20 mai 2021.

WEBER, Max. *Essais sur la théorie de la science. Quatrième essai : Essai sur le sens de la « neutralité axiologique » dans les sciences sociologiques et économiques*, édition numérique réalisée à partir de l'ouvrage *Essais sur la théorie de la science*, Paris, Plon, 1965 [publication originale 1917]. Site *Les classiques des sciences sociales*, Université du Québec à Chicoutimi. En ligne au : [http://classiques.uqac.ca/classiques/Weber/essais\\_theorie\\_sciences/Essais\\_sciences\\_4.pdf](http://classiques.uqac.ca/classiques/Weber/essais_theorie_sciences/Essais_sciences_4.pdf), consulté le 20 mai 2021.

YEROCHEWSKI, Carole et Hans MAROTTE. « L'informalisation du recours à la protection sociale au Canada : le cas des réformes de l'assurance-chômage et du nouveau Tribunal de la sécurité sociale », *Lien social et Politiques*, n°76, 2016. En ligne au <https://www.erudit.org/en/journals/lsp/1900-v1-n1-lsp02592/1037069ar.pdf>, consulté le 17 avril 2021.



# Annexes

## I. Lexique des métiers des participant·e·s

### **Costumier·ère**

Le ou la costumière est chargé·e, selon les productions, de la création des vêtements, de l'achat ou de la location des costumes, des essayages et de l'habillage des comédien·ne·s. Il ou elle peut aussi être en charge de l'entretien, du nettoyage et de la préparation générale des vêtements, en plus d'être amené·e à faire des retouches et des ajustements.

### **Chef·fe maquilleur·se**

Le ou la chef·fe maquilleur·se est responsable de la coordination de l'équipe de maquillage (maquilleur·se et assistant·e·s). Il ou elle est chargé·e de monter cette équipe, de pourvoir à ses besoins en termes matériels et de s'assurer que les tâches sont bien effectuées. La conception des maquillages en fonction du scénario et le suivi de la continuité font également partie de ses tâches.

### **Scripte**

Le ou la scripte travaille étroitement avec le département de la réalisation pour assurer la continuité visuelle et sonore de la production. Il ou elle est donc chargé·e de vérifier la cohérence temporelle, l'enchaînement des scènes, la logique narrative, les raccords, mais également le minutage du tournage (la durée exacte du film ou des épisodes d'une série, par exemple).

### **Régisseur·e de plateau**

Le ou la régisseur·e de plateau est chargé·e de la logistique générale du plateau : transports de matériel et de personnes, hébergement, repas, aménagement et sécurité des lieux de travail, hygiène et salubrité, etc. Il ou elle est aussi responsable du blocage des rues au besoin ou de la location des lieux de tournage, ainsi que de la gestion inévitable des imprévus (retards, manque de matériel, courses urgentes, contrôle des bruits environnants ou des nuisances...).

### **Chef·fe éclairagiste**

Guidé·e par le ou la directeur·trice de la photographie, le ou la chef·fe éclairagiste utilise la lumière (naturelle ou artificielle) pour éclairer les prises de vue et créer les effets visuels souhaités. Il ou

elle dirige l'équipe chargée de la lumière et dresse la liste du matériel jugé nécessaire pour réaliser l'éclairage, effectue des visites de lieux de tournage pour planifier les installations de matériel et repérer les accès électriques. Il ou elle est également responsable de l'apport en électricité sur l'ensemble du plateau.

### **Éclairagiste**

L'éclairagiste, sous les ordres du ou de la chef·fe éclairagiste, s'occupe de l'installation et du réglage du matériel d'éclairage sur le plateau.

### **Preneur·se de son**

Le ou la preneur·se de son assure le bon fonctionnement du matériel de son (perches, micros, etc.) et la qualité des enregistrements (bruits indésirables, clarté des dialogues, etc.).

### **Perchiste**

Le ou la perchiste assiste le ou la preneur·se de son en effectuant l'enregistrement à l'aide d'une perche durant les scènes. Il ou elle oriente le micro en fonction de la prise de son souhaitée.

\*comprend la lumière pour se placer au bon endroit et ne pas créer d'ombres

### **Chauffeur·se**

Le ou la chauffeur·se est responsable des déplacements de matériel (véhicules, mobilier, etc.) et de personnes (principalement les comédien·ne·s). Il ou elle peut aussi être amené·e à effectuer des achats de dernière minute ou offrir du soutien à la régie.

### **Directeur·trice de la photographie (*directeur photo* en langage courant)**

En collaboration étroite avec le ou la réalisateur·trice, le ou la directeur·trice de la photographie est en charge de l'esthétique visuelle et s'occupe donc de la lumière et du cadre de l'image. Il ou elle conçoit, avec l'appui des éclairagistes, des machinistes et des cadreur·se·s, les ambiances et atmosphères visuelles souhaitées en fonction du scénario.

## **II. Guide d'entretien**

### **Introduction**

Remerciements

Présentation du projet

Rappel des modalités éthiques

Explication du déroulement de l'entretien

Questions ?

### **Ouverture**

**Parlez-moi un peu de votre métier.**

Quel est-il ?

Depuis combien de temps ?

Quel parcours vous a mené·e vers ce métier ?

Études, expériences de travail antérieures, premier contact avec ce milieu, etc.

### **Rapport au travail**

**Parlez-moi de votre dernière journée ou semaine de travail.**

Horaire, lieu de travail, tâches, collègues, déroulement...

**Avez-vous un mode de vie particulier lorsque vous travaillez sur un projet ?**

Vie quotidienne : temps hors travail, conciliation travail-famille, santé...

**Comment jugez-vous vos conditions de travail en général (plutôt bonnes ou mauvaise)?**

Ont-elles évolué depuis que vous avez commencé à faire ce métier ?  
Salaire, avantages, possibilités d'avancement, horaires, etc.

**Qu'est-ce que vous appréciez le plus de votre travail ? Le moins ?**

Qu'est-ce qui vous motive à faire ce travail ? Qu'est-ce que vous aimeriez changer ?

Sentiment d'accomplissement, de reconnaissance/ou pas ?

**Quelle place occupe le travail dans votre vie ?**

Central/secondaire ?

Réalisation de soi/gagne-pain ?

### **Rapport à l'emploi**

**Quel est votre statut d'emploi (pigiste, salarié, indépendant, temps plein/partiel...) et qu'est-ce que ce statut implique concrètement ?**

Capacité à prévoir l'avenir, recherche de travail, gestion des finances...

**Qu'est-ce que ça signifie pour vous, de ne pas avoir d'employeur permanent ?**

**Êtes-vous préoccupé·e par l'idée de manquer de travail ? Pourquoi ?**

**Lorsqu'on est pigiste, comment fait-on pour obtenir des contrats ?**

### **Conclusion**

**Comment voyez-vous la suite de votre carrière ?**

Éléments à ajouter que nous n'avons pas abordé durant la rencontre ?