

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

« ON EST DES JOURNALISTES, MAIS ON N'EST PAS DES PIONS » : PARCOURS  
DE SURNUMÉRAIRES À LA PRESSE, LE DEVOIR ET RADIO-CANADA

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN COMMUNICATION

PAR

SOPHIE F. CHARTIER

FÉVRIER 2023

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.04-2020). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENTS

Le plus sincère et profond des mercis aux amis et amies que j'ai côtoyés, croisés, rencontrés tout au long de cette incroyable aventure de rédaction. Ceux et celles qui m'ont soutenue et sans qui ce mémoire n'aurait jamais été réalisé. Je pense notamment aux nouveaux amis de la communauté du « moulag » : Amandine, Camille, Édouard, Hélène, Joanève, Justine, William et bien sûr l'incomparable Siavash. Vous avez été ma source d'aide la plus prolifique et fiable. À Marie-Pier et Nadia, amies qui ont aussi été surnuméraires et qui maintenant contribuent de façon continue à façonner ma pensée. Je souhaite aussi remercier les personnes surnuméraires avec qui j'ai partagé mon quotidien pendant six ans : Ludivine, Philippe, Martin, Florence, Andréanne, Félix... que vous y soyez toujours ou que vous soyez partis comme moi, vous ne méritiez pas ça. Merci aux amies qui m'ont endurée au quotidien quand j'étais surnuméraire et que j'allais très mal et merci à ma famille pour leurs encouragements. Merci à mon amoureux Raphaël pour sa douceur et son écoute.

Et surtout, merci à ma directrice de recherche, Chantal Francoeur, d'avoir cru en mon projet et d'avoir su m'orienter à travers un sujet émotionnellement chargé. Merci pour les discussions et les conseils précieux.

## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	ii
TABLE DES MATIÈRES.....	iii
LEXIQUE.....	vii
RÉSUMÉ.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 PROBLÉMATIQUE ET QUESTION DE RECHERCHE.....	4
1.1 Problématique.....	4
1.1.1 Études sur le journalisme.....	4
1.1.2 Sociologie du travail créatif.....	5
1.1.3 Des « intermittents » de l'information.....	6
1.2 Contexte sociohistorique.....	8
1.2.1 La naissance d'une industrie de la presse canadienne-française.....	8
1.2.2 Le temps des syndicats.....	9
1.2.3 Un milieu concentré.....	10
1.2.4 Une actualité connectée.....	12
1.3 Pertinence communicationnelle, scientifique et sociale de la recherche.....	13
1.4 Questions de recherche.....	14
1.4.1 Définitions des termes de la question de recherche.....	14
CHAPITRE 2 CADRE THÉORIQUE.....	16
2.1 Théoriser la précarité avec <i>Le nouvel esprit du capitalisme</i> .....	17
2.1.1 L'esprit du capitalisme.....	18
2.1.2 La critique artiste.....	21
2.1.3 La cité par projets.....	22
2.1.4 Conclusion du premier axe théorique.....	24
2.2 Principes des appartenances : la théorie de la pratique de Pierre Bourdieu.....	25
2.2.1 Le champ.....	26
2.2.2 Les capitaux.....	27
2.2.2.1 Capital culturel.....	28
2.2.2.2 Capital social.....	29
2.2.2.3 Capital symbolique.....	30
2.2.3 L'habitus.....	30
2.2.4 Conclusion du deuxième axe théorique.....	32
2.3 Conclusion du cadre théorique.....	33

CHAPITRE 3	MÉTHODOLOGIE.....	35
3.1	Positionnement épistémologique et axiologique.....	35
3.2	Choix de la méthodologie.....	38
3.3	Enjeux éthiques.....	39
3.3.1	Protection de l'identité des personnes participantes.....	40
3.3.2	Importance de l'autopréservation.....	41
3.4	Échantillon de recherche.....	41
3.4.1	Facteurs d'inclusion de l'échantillon.....	41
3.4.2	Processus de recrutement et difficultés rencontrées.....	42
3.4.3	Portrait de surnuméraires.....	43
3.4.3.1	Portrait sociodémographique.....	43
3.4.3.2	Parcours et éducation.....	44
3.5	Grille d'entretien.....	44
3.6	Déroulement des entretiens.....	46
3.7	Encodage.....	46
3.7.1	Traitement des données.....	46
3.8	Conclusion de la méthodologie.....	47
CHAPITRE 4	PRÉSENTATION DES RÉSULTATS.....	47
4.1	Description du régime de surnumérariat.....	48
4.1.1	Assurer ses horaires.....	49
4.1.1.1	Volatilité.....	50
4.1.1.2	Horaires comme dispositif punitif.....	52
4.1.2	Tâches : des touche-à-tout.....	52
4.1.2.1	Disparité et fragmentation des tâches.....	53
4.1.2.2	Attendre son premier choix.....	54
4.1.2.3	Alternance entre les échelons.....	54
4.1.3	Statut et conditions : flou et absence de standardisation.....	55
4.1.3.1	Absence de réglementation et de définition globale.....	56
4.1.3.2	Composition contrastée.....	57
4.1.3.3	Rémunération : responsabilité individuelle.....	57
4.1.4	Attendre et espérer la permanence.....	58
4.1.4.1	L'urgence de postuler.....	58
4.1.4.2	Démarche opaque.....	58
4.1.4.3	Des entorses.....	59
4.2	Production journalistique.....	60
4.2.1	Défis liés au statut dans la réalisation de contenus journalistiques.....	60
4.2.1.1	Manque de linéarité.....	61
4.2.1.2	Multiplication des tâches.....	62
4.2.1.3	Formation déficiente.....	63
4.2.1.4	Perte d'assurance dans l'exécution de tâches journalistiques.....	64
4.2.2	Ingérence dans le choix des sujets journalistiques.....	64

4.2.2.1	Tension entre sujets choisis et sujets imposés.....	66
4.2.2.2	<i>Pitch</i> : un équilibre à trouver.....	66
4.2.2.3	Liens affectifs guidant les propositions de contenus.....	67
4.2.3	Une passion assombrie.....	68
4.2.3.1	Facteur d'engagement.....	68
4.2.3.2	Information de qualité et média de prestige.....	69
4.3	Impacts du statut sur les relations interpersonnelles au travail.....	70
4.3.1	Relations interpersonnelles avec les personnes dans des postes de gestion.....	71
4.3.1.1	Partie patronale.....	71
4.3.1.1.1	Propos dégradants.....	71
4.3.1.1.2	Pression exagérée.....	72
4.3.1.1.3	Partialité.....	73
4.3.1.1.4	Manque d'écoute.....	74
4.3.1.1.5	Climat de confiance.....	75
4.3.1.2	Patrie surnuméraire : exaspération à ne pas laisser paraître.....	75
4.3.2	Relations interpersonnelles avec les collègues.....	76
4.3.2.1	Avec les permanents : entre solidarité et hypocrisie.....	77
4.3.2.1.1	<i>Aveuglement volontaire</i> .....	77
4.3.2.1.2	Solidarité.....	78
4.3.2.2	Entre surnuméraires : posture de compétition.....	78
4.3.3	Relations interpersonnelles avec les représentants syndicaux.....	79
4.4	Ressenti du travail instable.....	80
4.4.1	Un sentiment de flexibilité.....	81
4.4.1.1	Polyvalence et liberté.....	81
4.4.1.2	Voyager.....	81
4.4.1.3	La possibilité d'écrire.....	82
4.4.2	Vivre avec la précarité.....	82
4.4.2.1	Une épée de Damoclès.....	82
4.4.2.2	Des bouche-trous.....	83
4.4.2.3	Difficulté de se projeter.....	84
4.5	Effets du statut sur la santé mentale des travailleuses et travailleurs.....	85
4.5.1	Perte de sens et aliénation.....	86
4.5.2	Stress et épuisement.....	86
4.5.2.1	Stress.....	87
4.5.2.2	Épuisement.....	87
4.5.3	Isolement.....	88
4.5.4	Effritement de l'estime de soi.....	89
CHAPITRE 5	ANALYSE DES RÉSULTATS ET DISCUSSION.....	90
5.1	Premier axe d'analyse : <i>Le nouvel esprit du capitalisme</i> .....	91
5.1.1	L'esprit du capitalisme : véhicule de précarisation.....	91
5.1.2	La critique artiste : expression du désir de liberté.....	94
5.1.3	La cité par projets : paradigme de fragmentation.....	95
5.1.4	Conclusion du premier axe d'analyse.....	97
5.2	Second axe d'analyse : la théorie de la pratique de Pierre Bourdieu.....	97

5.2.1	Le champ : espace hiérarchisé.....	98
5.2.2	Le capitaux : marqueurs de distinction.....	100
5.2.2.1	Capital culturel.....	101
5.2.2.2	Capital social.....	103
5.2.2.3	Capital symbolique.....	104
5.2.3	L'habitus : générateur de comportements attendus.....	105
5.2.4	Conclusion du deuxième axe d'analyse.....	107
5.3	À la jonction des deux axes : l'axe temporel.....	108
5.4	Réponses à la question de recherche principale et aux questions secondaires.....	109
5.5	Discussion.....	113
	CONCLUSION.....	117
	ANNEXE A GRILLE D'ENTRETIENS.....	122
	ANNEXE B ANALYSE CROISÉE.....	123
	BIBLIOGRAPHIE.....	124

## LEXIQUE

*Affectation* : couverture attribuée à un journaliste. Correspond aussi à une tâche précise consistant à attribuer aux journalistes leur sujet de couverture. On sera alors *affectateur* ou *affectatrice*.

*Beat* : sujet couvert de façon régulière par un journaliste au sein d'une rubrique

*Breaking news* : nouvelle inédite d'importance, qui vient tout juste de se produire et dont il faut informer le public

*Cardex* : bottin personnel de sources et de contacts utiles dans l'exercice des fonctions journalistique

*Directeur ou directrice de l'information* : gestionnaire responsable de la couverture éditoriale quotidienne

*Pitcher, pitch* : acte de soumettre une idée de reportage à une rédaction en vue de publication

*Pupitre* : tâche d'édition, d'organisation et d'architecture d'information. Peut également désigner la personne qui exerce ce rôle

## RÉSUMÉ

Cette recherche explore les impacts qu'un statut d'emploi précaire peut avoir sur la production d'information journalistique dans le contexte de l'industrie médiatique québécoise, plus précisément dans trois organes de presse d'importance : *Le Devoir*, *La Presse* et Radio-Canada. En prenant un appui théorique sur les notions développées par Luc Boltanski et Ève Chiapello dans *Le nouvel esprit du capitalisme* et celles présentes au cœur de la théorie de la pratique du sociologue Pierre Bourdieu, j'ai analysé les expériences de personnes évoluant, ou ayant jusqu'à récemment évolué, dans une situation de précarité bien précise du monde du journalisme. Cette situation correspond au statut de « surnuméraire ». Les surnuméraires sont des employés des médias précaires qui n'ont pas d'emploi permanent.

J'ai mené des entretiens avec six personnes surnuméraires travaillant dans les salles de rédaction des médias énumérés ci-dessus. Ce travail empirique d'entretien m'a permis de faire ressortir différents défis spécifiques à la condition dans l'exercice des fonctions journalistiques. Ces défis rendent l'exécution du travail plus ardu qu'il ne l'est pour les journalistes dotés d'un statut permanent. La recherche fait également ressortir des impacts sur la santé mentale des travailleuses et travailleurs que peut entraîner ce statut précaire. Également, la recherche met en lumière le fait que le maintien de ces employés dans la précarité sur une longue période finit par provoquer une perte de main-d'œuvre pour le journalisme québécois.

Mots clés : journalisme, surnuméraires, précarité, industrie médiatique québécoise.

## ABSTRACT

This research explores the impacts that a precarious employment status can have on the production of journalistic information in the context of the Quebec media industry, more specifically in three major press organizations: *Le Devoir*, *La Presse* and Radio-Canada. By taking theoretical support from the notions developed by Luc Boltanski and Ève Chiapello in *The New Spirit of Capitalism* and those present at the heart of sociologist Pierre Bourdieu's theory of practice, I analyzed the experiences of people evolving, or having recently evolved, in a very precise situation of precariousness in the world of journalism. This situation corresponds to “supernumerary” status. Supernumeraries are precarious media workers who do not have permanent jobs; also known as “temps”.

I conducted interviews with six supernumeraries working in the newsrooms of the media outlets listed above. This empirical interview work allowed me to highlight different challenges specific to the condition in the exercise of journalistic functions. These challenges make getting the job done harder than it is for journalists with permanent status. The research also highlights the impacts that this precarious status can have on the mental health of its workers. It is also shown that keeping these employees in precarious conditions over a long period causes a loss of labor for Quebec journalism.

Keywords : journalism, supernumeraries, precariousness, Quebec media industry.

## INTRODUCTION

Entre 2012 et 2018, j'ai travaillé dans un quotidien d'information de renom. J'y suis entrée au faîte de la grève étudiante de 2012, alors que j'étais encore étudiante en journalisme. Six ans plus tard, j'ai quitté l'entreprise pour poursuivre des études supérieures, celles qui allaient mener à la rédaction du présent mémoire. Mon temps comme professionnelle de l'information a donc commencé avec la fin d'un cycle scolaire et s'est terminé avec le début d'un autre.

Sur ces six années, j'ai passé cinq ans à occuper un statut surnuméraire, c'est-à-dire que je n'avais pas de poste. Ma place dans la rédaction se définissait par la négative : je n'étais pas permanente, je n'étais pas indépendante. J'étais entre les deux. À bien des égards, cela me donnait l'impression d'être acceptée et rejetée en même temps.

Cette impression est venue progressivement. Au début, c'était le rêve. Je me trouvais très chanceuse : je valorisais ce média plus que n'importe quel autre.

J'y suis entrée par la porte de l'équipe web, avec un horaire de soir, de 18 h à minuit. J'ai rapidement commencé à proposer des sujets et à être publiée dans ce journal que je respectais tant. J'arrivais à maintenir mon horaire de soir tout en écrivant de façon occasionnelle.

Un peu plus de deux ans après mon embauche, j'ai été formée au pupitre, ce qui me plaisait beaucoup. Je sentais ce changement de tâche comme une promotion : on me faisait assez confiance pour mettre en page le journal. Les horaires étaient toujours instables et imprévisibles, mais au moins, je ne restais plus au boulot jusqu'à minuit.

Je continuais de publier des articles de temps en temps. J'écrivais sur ce que j'aimais : musique, société... Je parvenais à traiter de sujets qui me semblaient originaux et dont on parlait peu. J'avais un horaire qui garantissait un salaire, et je trouvais le temps de produire des articles au travers.

Avec les années toutefois, la fragilité de mon statut devenait de plus en plus difficile à supporter. J'en avais assez de travailler la fin de semaine et de devoir remplacer les congés de tout le monde. J'étais fatiguée de me demander si j'aurais encore un emploi dans trois, six ou douze mois. Je voulais pouvoir

partir avec des amis quelques jours sans regarder constamment mon téléphone. J'avais hâte de passer du vrai temps en famille lors des congés des fêtes. Il me semblait qu'il fallait batailler plus fort et plus dur pour que mes articles soient publiés.

Professionnellement, j'avais toujours voulu faire quelque chose d'excitant, divergeant de ce que les « gens normaux » considéraient comme la réalité du travail et voilà que j'étais passée de l'autre côté : j'aspirais à des vacances payées en été, des assurances dentaires et un salaire annuel fixe. La possibilité de publier des articles qui m'intéressaient et la fierté d'être associée à ce que je considérais comme le meilleur journal du Québec ne compensaient plus ces manques. Je suis partie.

\*\*\*

Mon expérience dans ce média avait des points communs avec celle de connaissances travaillant dans l'enseignement secondaire, en enseignement universitaire, en technique de scène ou même en santé, mais mon entourage non issu du journalisme ne comprenait pas pourquoi je ne faisais toujours pas « vraiment partie de la famille » après tant d'années. Nous étions nombreux et nombreuses dans ma condition et il nous semblait que ni notre syndicat, ni nos institutions associatives, comme la Fédération professionnelle des journalistes du Québec (FPJQ), ne se penchaient de façon sérieuse sur nos problèmes, nous, employés de l'entre-deux.

Une fois arrivée à la maîtrise, j'ai constaté que la recherche québécoise en journalisme, foisonnante et exhaustive, incontournable sur le terrain de la recherche en communications dans le monde, n'avait pas documenté non plus la situation des surnuméraires de l'information. Et pourtant, tant de mémoires, tant de recherches s'intéressaient aux journalistes pigistes. Il me semblait qu'une foule de chercheurs et chercheuses se posaient chaque année la question de l'identité, de ce qui constitue l'excellence ou encore des obstacles à la pratique en journalisme. Comment internet, les blogues, les réseaux sociaux, le téléphone intelligent, la vidéo, etc., viennent-ils remettre en question le travail des journalistes? Il me semblait qu'avant d'investiguer sur les raisons et les façons dont les employés de nos médias travaillaient, il fallait se demander pourquoi certains sont « plus égaux que d'autres ».

Il m'est rapidement apparu que mon parcours professionnel pouvait constituer l'inspiration d'un projet de recherche. Même si je savais que ce projet pourrait me faire revivre des souvenirs douloureux, je savais également qu'il fallait que quelqu'un se saisisse de cette problématique spécifique, moins par

souci d'exactitude de la science que pour encourager un milieu professionnel dont l'éthos est la curiosité à s'interroger sur ce qui se passe en son sein propre.

Ce document est l'aboutissement de cette démarche et vient conclure un cycle thématique d'une dizaine d'années, toute ma vie adulte en fait. En espérant qu'il sache faire honneur aux brillantes personnes que j'ai eu la chance de côtoyer.

## CHAPITRE 1 PROBLÉMATIQUE ET QUESTION DE RECHERCHE

Les surnuméraires de l'information, comme objet de recherche, se retrouvent au carrefour de plusieurs thématiques et par conséquent ont été jusqu'ici tenus dans les angles morts des différents courants de recherche qui auraient pu s'en saisir.

Ces travailleurs appartiennent à la sphère des études communicationnelles sur le journalisme, les *journalism studies*. Il existe aussi une branche de la sociologie du travail qui s'intéresse tout particulièrement au travail intellectuel précarisé. De plus, certains chercheurs et chercheuses ont déjà touché à l'idée de précarité dans la sphère du journalisme. Aucun de ces courants de recherche n'a pour le moment pris pour objet principal le groupe des surnuméraires de l'information de l'industrie québécoise. Dans ce chapitre, je les aborderai ces courants l'un après l'autre pour mieux situer ma recherche.

Je ferai ensuite un bref retour sur le contexte sociohistorique de l'industrie médiatique québécoise. Par la suite, j'expliquerai la pertinence scientifique, communicationnelle et sociale de ma recherche, avant de formuler la question de recherche principale et les questions de recherche secondaires qui ont mené ma démarche.

### 1.1 Problématique

#### 1.1.1 Études sur le journalisme

Le courant des *journalism studies* rassemble des recherches issues de la sociologie du monde journalistique ainsi que de l'étude des communications de masse. Les recherches états-uniennes ou britanniques des années 1970 et 1980 ont amorcé une tradition de recherche fonctionnaliste (Maigret, 2015, p. 156) teintée d'éthique sur le rôle et la définition des journalistes et de l'information, sur la façon dont cette dernière est fabriquée et ses effets dans les sociétés modernes (Beharrell et al., 1981 ; Berkowitz, 1997 ; Broadbent et Glasgow University Media Group, 1985 ; Gans, 2005 ; Herman et Chomsky, 2002 ; Schudson, 1996 ; Tuchman, 1978). Conclusion très schématisée : les nouvelles constituent une industrie qui impose des codes stricts de définition de la production, menant à des informations biaisées. Les journalistes, auteurs de ces nouvelles biaisées, sont eux-mêmes biaisés par différents facteurs (Champagne, 1999; Chomsky, 2002). Maigret nomme ce courant de recherche « l'étude du *newsmaking* » (2015, p. 156). L'importance symbolique et sociale des journalistes pendant

cette époque parfois perçue comme l'« âge d'or » des médias amène un questionnement intellectuel analogue : celui du rôle du journaliste ou du reporter. La définition du journaliste comme producteur de sens commun et de symboles contemporains occupera beaucoup les chercheurs, comme par exemple Michael Schudson lorsqu'il écrit : « a reporter is someone faithful to sources, attuned to the conventional wisdom, serving the political culture of media institutions, and committed to a narrow range of public, literary expression » (Schudson, 1996, p. 105).

Téléportons-nous une vingtaine d'années plus tard et la question de l'identité des journalistes est encore centrale à la recherche, de langue française cette fois. Le contexte de production de l'information a grandement changé, l'industrie est désormais en difficulté. Convergence, crise de financement, internet, blogues, infodivertissement, publiereportages : les mutations prennent différentes formes et fragilisent le travail journalistique, qui vit une crise de légitimité.

Après l'an 2000, l'éthos du journaliste intrigue toujours. Que ce soit en Europe (Gosselin, 2010; Lafarge et Marchetti, 2011; Marchetti et al., 2001; Muhlmann, 2006; Ringoot, 2005; Ruellan, 2007, 2011) ou au Québec (Brin et al., 2013; De Bonville, 1988; Dubois, 2021; Le Cam, 2009), la recherche tente de délimiter les contours d'une profession toujours floue.

L'un des angles morts de ce courant plus récent est de considérer « les journalistes » comme un ensemble homogène, sans hiérarchie socioéconomique (Frisque et al., 2011, p. 4). Les chercheurs et chercheuses passent donc à côté d'une influence de plus en plus grande dans les trajectoires professionnelles : une précarisation grandissante.

### 1.1.2 Sociologie du travail créatif

Il existe une littérature abondante qui traite de précarité dans les domaines culturels et intellectuels. Depuis la publication de l'essai *Les intellos précaires*, par Marine et Anne Rambach, la figure de l'intellectuel fragile, « “petites mains” du monde culturel » (Rambach et Rambach, 2001) fait des allers et retours dans la recherche et le débat public. Les « intellos précaires » se caractérisent par:

[L]es petits boulots de réécriture à droite et à gauche, une rubrique littéraire sur internet, un tiers de temps comme enseignant dans une boîte à bac... et l'arrosage de plantes de

l'immeuble pour arrondir les fins de mois! [...] un portrait qui n'est pas vraiment celui des bas-fonds, plutôt celui des périphéries, des banlieues de l'intelligentsia. (ibid, p. 22)

Cette précarité qui se faufile dans les secteurs créatifs et intellectuels a donné lieu à tout un courant novateur de la recherche sociologique. La figure de l'intermittent du spectacle, « nomade parmi les nomades » (Rasse, 2008, p. 12) y a souvent été mobilisée (Corsani et Lazzarato, 2008 ; Lazzarato, 2008; Péliissier et Lacroix, 2008). Ce statut français régulé, réservé aux techniciens et techniciennes et aux artistes du monde du cinéma, de l'audiovisuel et des arts de la scène qui garantit une allocation de chômage (Ribac, 2003, p. 108) n'a pas d'équivalence au Québec.

Dans *Le gouvernement des inégalités*, Lazzarato dépeint ces précaires en témoins privilégiés du glissement du marché de l'emploi vers un nouveau paradigme, celui de l'inconstance : « Cette "population flottante" n'est pas, loin de là, une spécificité du marché du travail culturel; c'est même une caractéristique de ce que Michel Foucault a appelé [...] les "sociétés de sécurité" » (Lazzarato, 2008, p. 7). Le fond du message, le voici : les intermittents et les artistes sont des travailleurs, malgré cette idée qu'ils font ce qu'ils aiment. Le travail de Pierre-Michel Menger, sociologue du travail créateur (Menger, 2002, 2009, 2011; Menger et Richard, 2005) est souvent cité pour soutenir cette thèse. Il écrit :

Les marchés du travail les plus flexibles concernant généralement les emplois les moins qualifiés, où la substituabilité des salariés est facile à mettre en œuvre parce que les tâches sont simples. C'est ce que l'on désigne souvent comme le marché secondaire du travail. Or, dans les arts, la flexibilité doit jouer tout autant pour des emplois fortement qualifiés où la substituabilité, certes toujours possible, est à l'opposé des principes structurants de l'activité [...]. (Menger, 2002, p. 62)

### 1.1.3 Des « intermittents » de l'information

Si Menger et Lazzarato se penchent sur les artistes et les techniciens des arts, Nicolas Péliissier a lui fait un lien entre les IDS et les nouveaux entrants du journalisme (2008). Il va même jusqu'à parler d'une « figure des "intermittents du journalisme" » (Péliissier et Lacroix, 2008, p. 126). Son travail a démontré qu'une certaine solidarité de classe transparaisait dans le travail des journalistes couvrant une grève des intermittents du travail (ibid, p. 145). Olivier Pilmis, dans *L'intermittence au travail* (Pilmis, 2013), soutient que la menace du chômage, la quête de contrats et l'incertitude généralisée unissent les

comédiens et les journalistes indépendants dans une sorte de communauté de pratique tacite (Colmard, 2013).

C'est effectivement souvent la figure du journaliste pigiste qui a capté l'attention des chercheurs et essayistes, au Québec ou ailleurs (Cicarma, 2009; Cohen, 2016; Colmard, 2013). Malgré cet engouement pour le journalisme indépendant, il existe des travaux sur la précarité au sein des rédactions. L'œuvre phare de cette tendance demeure *Journalistes précaires, journalistes au quotidien* (Accardo, 2007). Enquête fouillée, l'ouvrage donne la parole à des précaires de l'information de différents statuts : CDD (contrats à durée déterminée), pigistes, stagiaires. Selon Accardo, ces précaires adhèrent en partie aux règles de leur milieu et sont donc un peu imputables eux-mêmes pour leurs conditions.

Depuis la parution de cet ouvrage en 2007, les codes semblent s'être brouillés encore davantage sur le territoire français : il n'est pas rare que les précaires de l'information cumulent non seulement les boulots, mais également les statuts (Frisque et al., 2011). On sera alors tour à tour contractuel, pigiste, affilié à une rédaction ou non. Le recours aux contrats dits atypiques, concernant les « individus qui ne se trouvent pas dans une relation d'emploi traditionnelle telle que le contrat à durée indéterminée » (Aubert, 2008, p. 1), serait de plus en plus commun et généralisé. Le milieu, surpeuplé, n'a pas la capacité d'absorption pour le nombre d'appelés et seuls les candidats avec des réseaux de connexions et provenant d'un milieu favorisé peuvent se permettre d'évoluer dans les coulisses du journalisme pendant une période indéfinie (Standaert, 2015).

Aucun des travaux cités n'emploient le terme de « surnuméraire », ayant cours dans les salles de rédaction québécoises. Ici comme ailleurs, c'est souvent le terme « pigiste » qui est employé de façon plus ou moins indifférenciée pour parler autant des employés sans contrat des salles de rédaction que des journalistes indépendants. On peut voir un exemple de cela ici chez Dominique Marchetti :

[...] les pigistes sont essentiellement une main-d'œuvre d'appoint pour remplacer les effectifs titulaires en cas d'absence [...] et pour effectuer des tâches considérées comme secondaires [...] ou encore travailler les nuits, les week-ends et les jours fériés. (Marchetti et al., 2001, p. 99)

La présente recherche s'emploie à rassembler ces influences scientifiques et à préciser tant les mots que les vécus correspondant à une réalité jusqu'ici ignorée.

## 1.2 Contexte sociohistorique

Ma recherche étudie un phénomène s'insérant dans un contexte économique et médiatique précis. Les journalistes de la presse québécoise, « héritiers de ces deux traditions : la Britannique et l'États-Unienne » (Demers, 2003, p. 167), s'opposent aux collègues français, par exemple, notamment par la non-obligation de posséder une « carte de presse émise par un organisme créé par l'État » (ibid, p. 165) pour pratiquer. Le marché de la presse québécoise, s'étant développé « de manière relativement isolée de celle du reste du Canada » (Carbasse, 2017, p. 53), demeure tout de même inscrit dans un contexte culturel nord-américain.

La position des journalistes surnuméraires découle d'une histoire particulière, où les répercussions des grands mouvements de l'économie mondiale croisent des enjeux locaux spécifiques. Dans la section qui suit, je vais brièvement retracer l'histoire des salles de rédaction québécoises et revenir sur les secousses qui ont contribué à leur donner leur couleur actuelle.

### 1.2.1 La naissance d'une industrie de la presse canadienne-française

Pierre Godin, auteur de *La lutte pour l'information. Histoire de la presse écrite au Québec* (1981), fait remonter l'origine de la presse au Québec aux journaux d'opinion *La Gazette de Québec* (1764) et *La Gazette du Commerce et littéraire* (1778). Le premier est bilingue et le second deviendra en 1842 le quotidien que l'on connaît aujourd'hui comme *The Gazette* (Godin, 1981, p. 13). Pendant le XIX<sup>e</sup> siècle, les « feuilles », ces publications partisans et irrégulières, naîtront et mourront au fil des envies des éditeurs nantis. Le territoire connu aujourd'hui comme le Québec, abritant alors une société majoritairement rurale, voit sa population canadienne-française augmenter (De Bonville, 1988, p. 10). Toutes les publications qui y apparaissent ont une orientation politique marquée (Godin, 1981, p. 15) et sont des extensions des organisations civiques, partisans ou religieuses.

Le terme « journaliste » désigne alors le propriétaire et l'éditeur, et non le rédacteur (De Bonville, 1988, p. 157). Le progrès technologique et les lois du marché (Chalaby, 1998; De Bonville, 1988, p. 89) engendreront un transfert graduel (Godin, 1981, p. 37) du modèle de la presse d'opinion vers celui de l'actualité. Il s'agit d'une transformation visible non seulement chez nous, mais à l'échelle du monde occidental. À la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, les revenus « proviennent des abonnements, des annonces et des autres activités du propriétaire du journal, l'imprimerie et la librairie en particulier » (De Bonville, 1988, p. 90). Aux États-Unis et en Grande-Bretagne, pendant la décennie 1860, les coûts de production « were

such that government or party money was of little use to keep a newspaper afloat. A daily paper would either survive from advertising and sales revenues or perish » (Chalaby, 1998, p. 137). Cette dépendance nouvelle à la publicité imposera une nouvelle forme de couverture, qui laissera la place à une information plus « objective ».

Le secteur de l'imprimerie est en expansion : de 1881 à 1911, « le nombre d'employés augmente de 325 %; les salaires, de 556 % » (De Bonville, 1988, p. 95). La montée du libéralisme politique favorise également une valorisation de la nouvelle-événement (Godin, 1981).

Les rédactions abritent alors d'aspirants politiciens, des avocats, et des littéraires (De Bonville, 1988, p. 168; Fradet, 2001, p. 17). Les conditions de travail sont médiocres et la profession est peu glorieuse. « Le lecteur ne connaissait pas plus les noms des rédacteurs que ceux des typographes » (Fradet, 2001, p. 16). Toutefois, les rangs grossissent. On répertorie pour la première fois les journalistes en 1891 : ils sont alors « 182 pour l'ensemble du Québec. Vingt ans plus tard, leur nombre atteint 343 » (De Bonville, 1988, p. 158). En janvier 1910, « au moment où l'industrialisation des médias est installée » (Demers, 2012, p. 2) et que la majorité des journaux de la province font dans le journalisme d'information objective, *Le Devoir*, lancé par Henri Bourrassa, un « journal de combat », apparaît dans le paysage médiatique canadien-français (Godin, 1981, p. 89). Son ton pugnace sera perçu comme anachronique dans le milieu.

### 1.2.2 Le temps des syndicats

Les conditions de travail pour les journalistes demeurent précaires au moins jusqu'à la fin de la Seconde Guerre mondiale (Demers, 2012; Déom, 1989, p. 15). Au tournant des années 1940, les publications québécoises jouissent d'une rentabilité enviable, mais doivent composer avec le gouvernement Duplessis. L'Union nationale a fréquemment recours à la censure et les reporters vivent dans la peur de la répression (Godin, 1981). Ils font tout pour « s'effacer devant les faits, éviter d'intervenir dans la relation des événements, s'abstenir de pénétrer dans l'univers glissant de l'explication » (Roy, 1980, p. 23). Les journalistes des années 1940-50 arrondissent leurs fins de mois par divers contrats de relecture ou de traduction (ibid, p. 20). L'implantation progressive du syndicalisme, d'abord à *La Presse*, en 1944, puis en 1945 au *Devoir* (Déom, 1989), viendra contribuer à faire changer les conditions de travail difficiles et les salaires de misère. Entre 1944 et 1955, les salaires seront haussés et les heures de travail réduites. Les journalistes signent désormais leurs textes (ibid).

[...] rien ne pourra jamais faire oublier que la Confédération des travailleurs catholiques du Canada [CTCC, qui deviendra en 1960 la CSN] des années 1950, en s'implantant héroïquement dans les journaux, a enrayé le processus de prolétarisation des salles de rédaction et, en grande partie, réhabilité une profession gravement menacée de dégradation collective. (Roy, 1980, p. 21)

La Révolution tranquille aura des répercussions importantes sur les journalistes. On observe une « vigueur collective des journalistes québécois » (Demers, 2012, p. 1) faisant écho aux mouvements séparatiste et syndicaliste qui agitent la société d'alors. Ces derniers affichent un militantisme décomplexé et s'identifient de plus en plus à la classe ouvrière (Godin, 1981). Les années 1960 et 1970 seront le théâtre de nombreux conflits de travail dans les rédactions québécoises : trois auront lieu à *La Presse* entre 1964 et 1978, un au défunt *Montréal-Matin*, un au *Soleil*, un autre au *Devoir*, en plus d'une grève des réalisateurs de Radio-Canada (Déom, 1989, p. 3).

En 1968, un groupe de journalistes, présidé par Gilles Gariépy, du *Devoir*, entreprend une tournée de trois mois à travers la province pour établir les bases d'un nouveau regroupement de syndicats de journalistes. Résultat de cette affiliation, la Fédération professionnelle des journalistes du Québec (FPJQ) voit le jour, en mars 1969 et a pour mission de délimiter les contours identitaires du journalisme québécois. L'association regroupe à l'époque de sa fondation exclusivement des syndicats (Le Cam, 2009), mais accueillera tout de même les patrons et les gestionnaires. L'une de ses premières missions sera la création du Conseil de presse, qui naîtra officiellement quelques années plus tard, en 1973, avec le but de protéger le public de la désinformation (Demers, 2003; Godin, 1981; Le Cam, 2009).

### 1.2.3 Un milieu concentré

L'apparition des ces deux instances d'autorégulation et de définition du milieu, la FPJQ et le Conseil de presse, ainsi que de celle de la centrale syndicale de la Fédération nationale des communications (FNC), à la fin des années 60 et au début des années 1970, surviennent entre autres en réponse à un premier mouvement de concentration des entreprises de presse (Demers, 2003; 2000).

Appliqué aux entreprises médiatiques, le phénomène économique de la concentration peut prendre trois formes : la forme horizontale, qui désigne « la réunion d'entreprises dont l'activité principale est la même » (Claus, 2015, p. 41); la forme verticale, qui serait « une entreprise disposant d'activités se

situant en amont ou en aval du processus de production et de distribution d'un type de produits ou de services donnés » (ibid) ou encore la forme mixte, ou croisée, qui se traduit par « le développement de nouvelles activités comme le cinéma, la télévision, le jeu vidéo ou encore la presse » (ibid).

Au Québec, la tendance commence en 1967 avec l'achat par le conglomérat Power Corporation du quotidien *La Presse* (Godin, 1981, p. 212). « Quelques années auparavant, il avait acheté trois plus petits quotidiens québécois : Le Nouvelliste de Trois-Rivières, La Voix de l'Est de Granby et La Tribune de Sherbrooke » (Demers, 2000, p. 197). En 1973, Power convoite *Le Soleil*, quotidien de la capitale nationale. Ce sera finalement Unimédia, propriété de Jacques Francoeur (ibid), qui l'emportera. Gesca, filiale de Power, rachètera finalement Unimédia, et les journaux qui y sont associés, au début des années 2000 (Carbasse, 2015, p. 64).

Au tournant des années 1980, un vent néolibéral souffle sur le Québec (Demers, 2003) et les paliers de gouvernement voient la culture comme un « moteur économique » (ibid, p. 169). Les nouvelles formes de compétition obligent les publications à devenir de plus en plus dépendantes des services de publicité et de marketing. « La connotation négative qui était attachée automatiquement à l'idée de concentration dans les années 60 et 70 a été graduellement supplantée dans les années 80 par une connotation positive : la concentration a commencé à prendre la valeur d'un instrument de promotion collective [...] » (Demers, 2000, p. 198).

On verra ensuite une « accélération des fusions et des acquisitions dans la décennie 1990-2000 qui va générer un fort taux de concentration dans le secteur des médias québécois » (Claus, 2015, p. 46). La décennie verra également survenir l'entrée en bourse de nombre de sociétés à vocation médiatique, dont Power Corporation, BCE et Québecor (Claus, 2015, p. 46), opérations qui permettront d'augmenter « considérablement les capacités de financement de ces derniers » (ibid).

Le XXI<sup>e</sup> siècle s'ouvre sous le signe de la convergence, ère annoncée à l'international par l'acquisition du conglomérat d'information et divertissement Time Warner par le distributeur AOL en janvier 2000 (Centre d'études sur les médias, 2001; Demers, 2000; Ramonet, 2000, p. 19). Le marché québécois est alors divisé entre trois joueurs qui se séparent à eux seuls 97,2 % des parts de marché : Québecor, Hollinger et Power Corporation (Centre d'étude sur les médias, 2020; Claus, 2015; Raboy, 2000). Le mouvement va s'accroître avec l'absorption par Québecor du câblodistributeur Vidéotron et de la chaîne TVA en 2000. Puis, une douzaine d'années plus tard, BCE annonce l'achat d'Astral média (Claus,

2015) et en 2015, les journaux régionaux de Gesca (*Le Soleil*, *Le Quotidien*, *Le Nouvelliste*, *Le Droit*, *La Tribune* et *La Voix de l'Est*, ainsi que l'hebdomadaire *Progrès dimanche*) sont rachetés par un nouveau joueur, Groupe Capitaux Médias (Baillargeon, 2015; Centre d'étude sur les médias, 2020), avant de s'unir en coopérative en 2019 (Pineda et Jolin-Dahel, 2019). Gesca se départit aussi de *La Presse* en 2019, forçant le quotidien à s'organiser seul.

Aujourd'hui, deux groupes, Québecor et *La Presse*, se partagent la majorité du lectorat d'information au Québec.

Québecor ne possède que trois titres (deux vendus et un gratuit), mais ceux-ci totalisent 44 % des lecteurs de la presse quotidienne pendant que *La Presse*, son plus proche rival, en retient 19 %. La Coopérative nationale de l'information indépendante (CN2i) en rejoint 13 %, *Le Devoir* 10 % et le gratuit *Métro*, propriété de Métro Média (groupe contrôlé par Michael Raffoul), 9 %. Quelque 5 % des lecteurs de quotidiens fréquentent la *Montreal Gazette*. (Centre d'étude sur les médias, 2020)

Il demeure difficile de mesurer les effets que la concentration médiatique a sur la qualité de l'information (Tremblay, 2015). Il est indéniable toutefois que ces opérations économiques ont été un moteur de soubresauts dans l'organisation du travail journalistique.

#### 1.2.4 Une actualité connectée

On ne peut également faire abstraction dans ce domaine des impacts du web. À mesure que « le web devient un média qui permet à de plus en plus de citoyens de s'informer sur l'actualité » (Goyette-Côté et Rocheleau, 2015, p. 80), de nombreuses transformations sont survenues dans la façon de produire l'information.

L'ampleur des contenus numériques, couplée aux brassages internes résultant des fusions d'entreprises, a « eu une part non négligeable dans les transformations des modes de production et de stratégies de diffusion de contenus journalistiques pour les différents groupes au cours des quinze dernières années » (Carbasse, 2015, p. 62). Carbasse a démontré que l'implantation de Cyberpresse.ca, le portail centralisé des journaux de Gesca, au début des années 2000, a instauré une « réorganisation générale de la production des contenus, qui s'est effectuée de manière progressive et négociée, non sans tensions au

fur et à mesure du renouvellement des conventions collectives dans chacune des rédactions du groupe » (Carbasse, 2009, p. 65).

Parallèlement, le diffuseur public, Radio-Canada, a dû s'adapter au phénomène « d'intégration » multiplateforme des contenus : « Les journalistes radio-canadiens voient leur identité et leurs méthodes de travail fragmentées par l'intégration. Ils résistent, car ils veulent s'assurer que leurs reportages soient à la hauteur de leurs exigences, exigences journalistiques et exigences journalistiques radio-canadiennes » (Francoeur, 2012b, p. 133).

De nouveaux joueurs exclusivement en ligne sont apparus, puis disparus dans le cas de certains, dans le paysage de l'information au Québec, comme le Huffpost Québec, lancé en février 2012. Le quotidien « a employé jusqu'à une dizaine de journalistes et attirait [...] en 2017 1,3 million de visiteurs uniques par mois. Il a toutefois mis fin à ses activités au Québec en mars 2021 » (Centre d'étude sur les médias, 2020).

Nous verrons plus tard que les mouvements internes aux rédactions amorcés avec l'implantation durable du web, ainsi que les grandes transformations de consommation et de commercialisation de l'information, ne sont pas étrangers à la situation des surnuméraires. La mise en contexte que je viens de présenter sera utile à la compréhension de leur réalité.

### 1.3 Pertinence communicationnelle, scientifique et sociale de la recherche

Considérant l'absence de recherche à ce sujet sur le territoire québécois déjà mentionnée, il me paraît urgent de faire apparaître l'appellation « surnuméraire », et la réalité à laquelle elle correspond, dans le vocabulaire de la recherche en communication. Il me paraît important de s'interroger sur les impacts que peut avoir le recours à cette main-d'œuvre précaire sur l'information produite au Québec. La littérature démontre que les travailleurs et travailleuses en situation précaire, c'est-à-dire qui n'ont pas de confirmation d'emploi à long terme, sont souvent à la merci de l'arbitraire des patrons (Bérout et Bouffartigue, 2009 ; Bouffartigue, 2012). Qu'en est-il du secteur de la presse? Ma recherche vise à affiner les connaissances en communications et à mieux comprendre les mécanismes de production médiatiques, mais surtout à faire entendre des voix ignorées en leur proposant une représentation et une forme d'union collective par la parole.

## 1.4 Questions de recherche

À la lumière de la problématique, du contexte historique et de la pertinence scientifique énoncés ci-dessus, émerge la question de recherche suivante : quelles sont les défis qui s'imposent à et que s'imposent eux-mêmes les surnuméraires des salles de rédaction du *Devoir*, de *La Presse* et de Radio-Canada et en lien avec leurs conditions de travail et leur statut d'emploi, et quels impacts ces défis ont-elles sur leur production journalistique?

Cette question recèle trois questions de recherche secondaires auxquelles le mémoire propose également de répondre : que font concrètement les surnuméraires dans leur travail (quelles tâches exécutent-ils?); qu'est-ce qui les différencie des non surnuméraires et quels sont les motifs précis des défis susmentionnées?

### 1.4.1 Définitions des termes de la question de recherche

Certains termes employés dans la question de recherche méritent d'être définis. D'abord, qu'entends-je par « défis »? Dans l'exécution de leur travail, les journalistes sont « formatés » par une « série de règles à respecter pour produire des reportages conformes aux prescriptions du journalisme », écrit Francoeur (2012a, p. 18). Ces conditionnements, « moules multiples et multi-niveaux » (ibid, p. 26) permettent aux journalistes de produire dans le temps et l'espace restreints qui leur sont impartis, tout en évitant les poursuites en diffamation (Tuchman, 1972). Toutefois, continue Francoeur, ceux-ci sont aussi une forme d'emprisonnement (2012a, p. 26).

Francoeur énumère sept de ces « moules » qui contrôlent les journalistes : la compréhension de ce qu'est une nouvelle, le format traditionnel du reportage, la standardisation du produit, la source journalistique, la culture d'entreprise où travaille la personne, ses supérieurs, la socialisation par ses collègues. La nature des formatages peut autant être symbolique, sémiotique ou professionnelle. On en comprend que la contrainte est un élément inhérent à la pratique du journalisme.

Dans le cadre de ma recherche, les défis recherchés correspondent à d'autres « moules » qui seraient spécifiques à la condition des surnuméraires se superposant à ceux déjà inhérents à la profession.

Pour définir la « production journalistique », je m'inspire du modèle du journalisme objectif de Daniel C. Hallin (1986). Les journalistes rendent compte du monde selon une grille d'analyse divisée en trois

secteurs organisés de façon concentrique (ibid, p. 116). Une première sphère s'appelle la « Sphere of legitimate controversy » (ibid) et englobe l'ensemble conceptuel de ce qui est perçu comme légitime par les journalistes comme couverture médiatique objective, c'est-à-dire où « objectivity and balance reign as the supreme journalistic virtues » (ibid). À l'intérieur de cette dernière sphère en existe une autre, elle du « consensus » : « it encompasses those social objects not regarded by the journalists and most of the society as controversial » (ibid). C'est un territoire conceptuel et symbolique « in which values are shared » (Schudson, 1996, p. 13). Au-delà de la sphère de la controverse légitime, on retrouve la sphère de la « déviance » (Hallin, 1986, p. 117). C'est la zone de la marginalité médiatique, où les sujets, les enjeux et les groupes « can be ridiculed, marginalized, or trivialized without giving a hearing to "both sides" because reporters instinctively realize they are beyond the pale [...] » (Schudson, 1996, p. 13).

Les limites entre les sphères sont floues, poursuit Hallin (1986, p. 117) et la compréhension de ces limites peut diverger, mais l'entente est généralement tacite. « No one teaches this at journalism school, but everyone knows it » (Schudson, 1996, p. 13). J'entends donc la production journalistique comme une cartographie de ce qui est considéré comme recevable pour le public par les journalistes. Il s'agit du produit d'un « cultural system, a reservoir of stored cultural meanings and patterns of discourse » (ibid, p. 14).

## CHAPITRE 2 CADRE THÉORIQUE

Les travailleurs surnuméraires de l'information peuvent être abordés sous différents angles théoriques. J'ai voulu appuyer ma recherche sur des assises théoriques critiques pouvant rendre compte des surnuméraires d'un côté comme cobayes et figures synthétiques des structures actuelles du travail; de l'autre comme des agents motivés par des intérêts d'appartenance à un milieu fascinant. J'ai pu reconnaître ces tropes dans deux axes théoriques distincts : le premier dans le travail de Luc Boltanski et Ève Chiapello dans l'ouvrage *Le nouvel esprit du capitalisme* (1999), le second dans la théorie de la pratique de Pierre Bourdieu.

Ce mémoire n'est pas la première recherche en journalisme à prendre ces sources comme assises théoriques, mais j'estime qu'il propose une interprétation nouvelle et unique de Boltanski et Chiapello et de Bourdieu appliqués au journalisme.

La thèse de doctorat d'Amandine Degand, *Le journalisme face au web : reconfiguration des pratiques et des représentations professionnelles dans les rédactions belges francophones* (2012), appliquait déjà les notions de Boltanski et Chiapello à l'univers du journalisme. Toutefois, la chercheuse de l'Université de Louvain y développait un point de vue centré sur le rôle connexionniste des journalistes web, belges qui plus est, et moins pour articuler un discours autour des configurations plus matérialistes du travail journalistique.

Pour ce qui est de Bourdieu, son empreinte dans le champ des études du journalisme est massive, lui-même s'étant intéressé de près aux mécanismes de la presse (Bourdieu, 1996). Il est fréquent de rencontrer des recherches en journalisme ayant pris pour base théorique les notions développées par lui (Watine, 1999 ; Champagne, 2015 ; Le Bohec, 1997 ; Duval, 2004). Aucune, pour le moment, n'avait mobilisé le sociologue pour cerner le phénomène des surnuméraires dans la presse québécoise.

Il est à noter que le chercheur Renaud Carbasse a tour à tour mobilisé et Pierre Bourdieu et *Le nouvel esprit du capitalisme* pour encadrer ses différents et prolifiques travaux sur l'état d'un journalisme au sein d'un monde connexionniste (2011, 2016, 2019). Je le remercie pour son apport important à mon travail.

Dans les pages qui suivent, j'expliciterais les notions tirées de ces axes théoriques qui me serviront à appuyer le sujet qui m'anime, en le mettant en relation avec le secteur du journalisme québécois. Ces notions sont, pour *Le nouvel esprit* : l'esprit du capitalisme, la critique artiste et la cité par projets. Pour Bourdieu, je mobiliserai les notions de champ, de capitaux et d'habitus.

## 2.1 Théoriser la précarité avec *Le nouvel esprit du capitalisme*

Le premier axe théorique sur lequel s'appuiera ma recherche est tiré du travail empirique et théorique des sociologues Luc Boltanski et Ève Chiapello dans *Le nouvel esprit du capitalisme* (paru pour la première fois en 1999), ouvrage qui avait pour but de comprendre la faiblesse de la critique contemporaine du capitalisme. Les auteurs affirment que la critique a perdu en force entre les années 1960 et 1990 et s'emploient à décortiquer les mécanismes de cet affaiblissement.

Pour ce faire, Chiapello et Boltanski ont analysé les discours contenus dans des manuels de gestion afin de voir de quelles façons les logiques capitalistes se saisissent de la critique et la rendent inopérante. Leur étude démontre que ce mécanisme de récupération a entraîné une déconstruction des configurations du monde du travail (Boltanski et Chiapello, 2011, p. 317) censée répondre aux revendications de la critique. C'est cette déconstruction qui sera utile pour se saisir de la problématique des surnuméraires. Les outils théoriques mis au point par Boltanski et Chiapello pour expliquer ces mutations sont l'esprit du capitalisme, la critique artiste et la cité par projets. Je les expliquerai l'un après l'autre et apporterai des exemples de leur implication dans le monde journalistique actuel.

### 2.1.1 L'esprit du capitalisme

Le titre de l'ouvrage *Le nouvel esprit du capitalisme* laisse entendre que le capitalisme, tout d'abord, existe; qu'il est doté d'un esprit; et que celui-ci a été renouvelé. Chiapello et Boltanski définissent le capitalisme comme :

une exigence d'accumulation illimitée du capital par des moyens formellement pacifiques. C'est la remise en jeu perpétuelle du capital dans le circuit économique dans le but d'en tirer un profit, c'est-à-dire d'accroître le capital qui sera à son tour réinvesti. (Boltanski et Chiapello, 2011, p. 35)

S'inspirant de Heilbroner, les auteurs ajoutent que le seul objectif réel de ce processus est la transformation permanente « du capital, de biens d'équipement et d'achats divers (matières premières, composants, services...) en production, de production en monnaie et de monnaie en nouveaux investissements » (ibid, p. 36). Le processus capitaliste est infini et ne connaît pas de but autre que son propre renouvellement constant. Il n'admet « aucune satiété possible » (ibid).

Le capitalisme se définit également comme un régime basé sur le salariat, système fait de deux entités : le salarié, qui « tire des revenus de la vente de son travail (et non de la vente des produits de son travail) » (ibid, p. 39); et le capitaliste, qui achète la force de travail du salarié en échange d'un salaire.

Ce système est décrit par les deux auteurs comme « absurde : les salariés y ont perdu la propriété du résultat de leur travail [...]. Quant aux capitalistes, ils se trouvent enchaînés à un processus sans fin et insatiable [...]. Pour ces deux genres de protagonistes, l'insertion dans le processus capitaliste manque singulièrement de justifications » (2011, p. 40). Il lui faut par conséquent développer un système d'arguments motivationnels qui maintiendra les acteurs engagés dans le processus.

L'expression « esprit du capitalisme » est un emprunt à Max Weber et à son *Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, publié la première fois en 1905. Weber y établit une association entre l'émergence des réformes religieuses au XVI<sup>e</sup> siècle et l'implantation du capitalisme à l'échelle de l'Occident (Weber, 2004). Selon Weber, l'ascétisme prôné par les réformateurs protestants comme

Martin Luther a ouvert la porte à une nouvelle compréhension de l'existence basée sur le travail. Celui-ci devient vocation plutôt que moyen de survivance (Vincent, 1967, p. 70).

L'ordre économique capitaliste a besoin que l'on se consacre de cette manière à la « vocation » qui nous appelle à gagner de l'argent : c'est un mode de comportement à l'endroit des biens extérieurs si adéquat à cette structure, tellement lié aux conditions qui assurent la victoire dans la lutte pour l'existence économique, que, de fait, aujourd'hui, il n'est plus possible de parler d'une relation nécessaire entre cette conduite de vie « chrématistique » et une « vision du monde » unifiée, quelle que soit celle-ci. (Weber, 2004, p. 53)

Weber veut par là donner une explication morale à la montée du capitalisme. Boltanski et Chiapello bâtissent sur cette idée dans leur propre définition d'esprit du capitalisme : il s'agit d'un « ensemble de croyances associées à l'ordre capitaliste qui contribuent à justifier cet ordre et à soutenir, en les légitimant, les modes d'action et les dispositions qui sont cohérents avec lui » (Boltanski et Chiapello, 2011, p. 45).

L'esprit du capitalisme est moins un système de coercition mentale qu'un discours idéologique se faisant le miroir de son époque. Celui sous lequel nous vivons actuellement est le produit de transformations survenues au fil du temps : le premier étant associé à la figure du bourgeois et aux entreprises capitalistes familiales, le second incarné par la figure du directeur de grande entreprise et des cadres — celui dans lequel l'organisation bureaucratique a fleuri. Le troisième, celui dans lequel nous entrons, est marqué par les logiques de la mondialisation (ibid, p. 58).

Ce sont les changements survenus au cœur de l'esprit du capitalisme qui auront des conséquences sur nos conceptions du travail :

Les changements de l'esprit du capitalisme accompagnent ainsi des modifications profondes des conditions de vie et de travail, et des attentes — pour eux ou pour leurs enfants — des travailleurs qui, dans les entreprises, jouent un rôle dans le processus d'accumulation capitaliste, sans en être les bénéficiaires privilégiés. (ibid, p. 57)

L'actuel esprit du capitalisme a intégré une réappropriation d'une des plus anciennes critiques du capitalisme, la critique artiste, pour se développer dans le secteur du travail sous le paradigme de la flexibilité.

La flexibilité « permet notamment de reporter sur les salariés, mais aussi sur les sous-traitants et autres prestataires de services, le poids de l'incertitude marchande », écrivent Boltanski et Chiapello (ibid, p. 318). Les auteurs recensent six transformations importantes de l'organisation du travail découlant de cette valorisation de la flexibilité au sein de l'esprit du capitalisme : la précarisation de l'emploi; la dualisation du salariat; un processus de sélection/exclusion, la réduction de la protection sociale des travailleurs, l'accroissement de l'intensité du travail à salaire égal et le report sur l'État des coûts de la mise au travail (ibid, p. 328). Ces mutations, tangibles et pérennes, impactent les travailleurs de toutes les sphères d'activité professionnelle.

Le marché médiatique est particulièrement touché par l'incertitude marchande, d'un côté par la nature même du produit qu'il vend - des nouvelles issues d'événements qu'on ne peut prévoir; de l'autre par la remise en question profonde de son modèle de financement classique il y a environ 25 ans par l'avènement d'internet (voir le segment 1.2.4 du mémoire). Il est donc dans l'intérêt des gestionnaires de ce secteur d'avoir recours à une plus grande flexibilité, rendant l'industrie fertile aux transformations résultant de l'adaptation de l'esprit du capitalisme. Les surnuméraires de l'information me semblent les premiers corollaires de la précarisation de l'emploi à l'œuvre au sein de leur milieu.

Selon Renaud Carbasse, le journalisme professionnel est même « inscrit à double titre au sein de la régénération du capitalisme » (Carbasse, 2011, p. 1). Il la subit autant qu'il en fait la promotion, « rendant compte du fonctionnement du capitalisme, de ses conséquences et ayant le potentiel pour diffuser efficacement son esprit » (ibid).

Comme j'ai mentionné, les mutations décrites sont apparues au terme de l'osmose des principes de la critique artiste au sein de l'esprit du capitalisme. J'expliquerai maintenant en quoi consiste cette critique.

### 2.1.2 La critique artiste

« L'esprit du capitalisme doit répondre à une exigence d'autojustification, notamment pour résister à la critique anticapitaliste, ce qui implique une référence à des conventions de validité générale quant à ce qui est juste ou injuste », écrivent Boltanski et Chiapello (2011, p. 67).

En effet, au cours de son histoire, le capitalisme a rencontré différentes formes de résistances pouvant être divisées en deux grandes critiques historiques (Frétigné, 2001, p. 171) : la critique sociale et la critique artiste. La critique sociale est l'ensemble de dénonciations qui s'attaquent à la misère et aux inégalités qu'engendre le système capitaliste chez les travailleurs, ainsi que l'égoïsme et l'opportunisme qu'il célèbre comme vertus centrales. Nous ne nous y référerons pas dans ce mémoire.

La critique artiste correspond à l'essence de la révolte des événements de Mai-68 (Boltanski et Chiapello, 2011, p. 162), bien qu'on puisse faire remonter ses origines aux poètes romantiques du XIX<sup>e</sup> et de « façon exemplaire chez Baudelaire » (ibid, p. 88). Cette critique dénonce à la fois le désenchantement et l'inauthenticité de la vie sous le capitalisme, ainsi que l'oppression et l'échec de la libération individuelle qu'il contient (ibid, p. 86). Puisant ses modèles dans la figure des libres créateurs (ibid, p. 88), la critique artiste « repose sur une opposition [...] entre l'attachement et le détachement, la stabilité et la mobilité » (ibid). Ses revendications incluent plus d'autonomie, de créativité, de spontanéité, de convivialité (ibid, p. 162), bref, plus de beauté pour les humains. Appliquée à la vie moderne, la critique artiste s'en prend à l'ennui engendré par le travail, à son côté aliénant.

S'enracinant dans les valeurs libérales issues de l'esprit des Lumières, elle dénonce le mensonge d'un ordre qui ne feint d'accomplir le projet moderne de libération que pour mieux le trahir : loin de libérer les potentialités humaines d'autonomie, d'auto-organisation et de créativité, il exclut les gens de la direction de leurs propres affaires, soumet les êtres humains à la domination de rationalités instrumentales et les tient enfermés dans une « cage de fer »; exigeant la participation active des producteurs, le capitalisme ne cesse pour autant de la nier et de la détruire. (Boltanski et Chiapello, 2011, p. 99)

Les auteurs voient dans la critique artiste l'un des « moteurs les plus puissants » de l'esprit du capitalisme, puisqu'elle force le capitalisme à se justifier, l'obligeant « à renforcer les dispositifs de

justice qu'il comporte et à se référer à certains types de biens communs au service duquel il dit se mettre » (ibid, p. 94). C'est ce mécanisme de justification qui viendra lui insuffler sa nouvelle éthique.

Le monde journalistique est un terreau fertile pour la critique artiste. L'une des représentations spectaculaires de cette sphère d'activité est l'adrénaline qu'elle fournit. Livres et films sur le sujet sont habités par des personnages ambitieux et obstinés, à la manière des personnages de Bob Woodward et Carl Bernstein dans *Les hommes du président* (*All the President's Men*, 1976), qui font passer la cause de la vérité avant la routine. La valorisation de la qualité du débat public au-delà des intérêts personnels est une continuation des valeurs libérales issues de l'esprit des Lumières. Il sera intéressant d'analyser les traces de la critique artiste dans les propos des surnuméraires, puisque pour elles et eux, la contrepartie de la cause de l'intérêt public semble d'emblée exigeante, eux qui n'ont pas d'emploi stable.

Dans le nouvel esprit du capitalisme, une version adaptée aux logiques du capitalisme des revendications de la critique artiste est véhiculée à travers les configurations du travail. C'est cette version capitaliste de la critique qui légitime les déconstructions du travail précédemment énumérées. Dans le prochain segment, je présenterai la forme que prend cette version adaptée à la sauce capitaliste de la critique artiste. Les auteurs ont appelé ce dispositif managérial la « cité par projets ».

### 2.1.3 La cité par projets

La cité par projets est le paradigme naissant de l'application de l'essence de la critique artiste au capitalisme. Elle correspond à la nouvelle éthique de l'esprit du capitalisme, le « nouvel appareil justificatif qui nous semble être actuellement en formation » (Boltanski et Chiapello, 2011, p. 171). Son principe permet une mise à jour des exigences de libération, de créativité et de spontanéité contenues dans la critique, « sans remettre en cause le principe même de l'accumulation ni l'exigence de profit » (ibid, p. 73).

Les sociologues reprennent ici la sémantique managériale de « l'organisation par projets » (ibid, p. 171) pour nommer ce nouveau dispositif justificatif en l'accolant au langage théorique « des cités », développé par Boltanski avec Laurent Thévenot dans un autre ouvrage, *De la justification* (Boltanski et Thévenot, 1991). Le terme « cités » est le nom que Thévenot et Boltanski ont donné aux différents

ordres de grandeur justificatifs ayant préséance dans les différents univers sociaux. Pour les biens de ce projet, on comprendra le terme « cité » comme un synonyme de « gouvernance ».

L'outil principal de la cité par projets développé dans la littérature managériale, analysée par Boltanski et Chiapello, est donc le *projet*. « Le projet est l'occasion et le prétexte de la connexion » (Boltanski et Chiapello, 2011, p. 170). Il rassemble de façon temporaire des personnes aux profils disparates, et se présente comme la mobilisation d'un réseau activé de manière intense pour une période « relativement courte » (ibid, p. 170). Les liens qu'il forge durent au-delà de cette période d'activation, mais seront mis en dormance lorsque le projet prend fin, prêts à être réactivés au moment opportun :

le projet est précisément un amas de connexions actives propres à faire naître des formes, c'est-à-dire à faire exister des objets et des sujets, en stabilisant et en rendant irréversibles des liens. Il est donc une poche d'accumulation temporaire qui, étant créatrice de valeur, donne un fondement à l'exigence de faire s'étendre le réseau en favorisant les connexions.  
(ibid)

Cette logique de phases de productivité est rendue possible par l'idée de succession inhérente à l'essence du projet, son mode d'opération étant celui de l'enchaînement. Les projets ont un début et une fin et supposent la succession d'un autre projet lorsque le présent prend fin. Le paradigme de la cité par projet est donc celui de l'activité constante.

L'organisation sociale désirée par le projet et issue de lui est le réseau (ibid, p. 179), structure à haut potentiel générateur d'activité :

l'activité, dans la cité par projets, surmonte les oppositions du travail et du non-travail, du stable et de l'instable, du salariat et du non-salariat, de l'intéressement et du bénévolat, de ce qui est évaluable en termes de productivité, et de ce qui, n'étant pas mesurable, échappe à toute évaluation comptable. (ibid, p. 178).

La cité par projets valorise également la diversité des projets. Cette organisation priorisant le court terme et la variété permet « l'engagement sans affecter l'enthousiasme » (ibid, p. 180), contrairement au

travail stable à long terme. C'est l'explosion de la prison bureaucratique traditionnelle dans une activité constante et connectée, brève et changeante.

À travers la cité par projets, ce que les auteurs ont appelé le « néomanagement » des années 1990 répond à deux des grandes demandes de la critique artiste : une remise en question des structures hiérarchiques et une plus grande marge de liberté pour les cadres et les travailleurs. C'est ainsi qu'elle parvient à s'imbriquer à l'esprit du capitalisme et à rendre la critique artiste désuète : autonomie, créativité et spontanéité deviennent, sous le régime du projet, des valeurs capitalistes.

La présence des principes de la cité par projets dans l'industrie des médias a déjà été bien étudiée (Born, 2004; Carbasse, 2010; Demers et Le Cam, 2006; Francoeur, 2011; Mosco et McKercher, 2008) et la nouvelle prévalence du court terme dans le travail journalistique a été démontrée.

Déjà, le journalisme est basé sur le principe d'un enchaînement de projets : le reportage comporte un début et une fin et est poursuivi dans un reportage subséquent. De plus, le travail journalistique en général mobilise fortement la connexion et les réseaux : sources et contacts sont des produits de ceux-ci. Il m'apparaît donc plausible que ce milieu soit un cocon parfait pour l'épanouissement de la cité par projets.

Carbasse soutient de plus que l'implantation d'équipes web dans les salles de rédaction a accéléré une hyperconnectivité propre à la cité par projets. Selon lui, l'agitation qui en découle a permis aux employeurs du secteur de « s'appuyer sur une main-d'œuvre jeune, diplômée, flexible, hors de la socialisation professionnelle des rédactions comportant davantage de journalistes expérimentés et de la présence de syndicats établis » (Carbasse, 2011, p. 4). Cette description me semble correspondre à la situation des surnuméraires, mais manque de nuances. Elle peut aussi vouloir désigner les journalistes pigistes. Ma recherche permettra de mieux voir les implications de la cité par projets au sein des salles de rédaction à travers d'un statut spécifique.

#### 2.1.4 Conclusion du premier axe théorique

Maintenant que j'ai développé les notions d'esprit du capitalisme, de critique artiste et de cité par projets, je rappelle que les surnuméraires de l'information évoluent au sein d'une industrie, celle des

médias, soumise aux injonctions d'accumulation du processus capitalisme. Par conséquent, cette industrie n'est pas imperméable aux chamboulements que le processus capitaliste peut faire peser sur la vie des personnes qui y œuvrent. Fragilisée depuis plus de vingt ans dans ses méthodes de financement et produisant à partir d'une matière première très imprévisible (les événements d'actualité) l'industrie se trouve dans un grand besoin de flexibilité.

Le milieu est de plus reconnu pour attirer des personnalités valorisant l'excitation, l'adrénaline et les grands principes comme la vérité et l'intérêt public au profit d'une vie stable et prévisible. Le journalisme est difficile et compétitif, et possède une aura d'héroïsme. Son activité se renouvelle constamment dans de nouveaux reportages. Ces éléments font du journalisme professionnel en bon candidat pour accueillir les mutations du travail vers plus de précarité.

Théoriquement, la posture des surnuméraires de l'information me semble une représentation forte des notions de Boltanski et Chiapello. Toutefois, je voulais proposer à ma recherche un appui théorique qui ne se limiterait pas qu'à l'importance des structures, mais qui intègre également l'identité symbolique des surnuméraires. Cet appui pourra être fait grâce aux travaux de Pierre Bourdieu.

## 2.2 Principes des appartenances : la théorie de la pratique de Pierre Bourdieu

Le deuxième axe théorique de ma recherche est tiré de la théorie de la pratique du sociologue Pierre Bourdieu. Son œuvre, « [s]ynthèse d'une approche à la fois macro et microsociologique » (Watine, 1999, p. 138), rend compte des reproductions sociales et des appartenances à travers l'analyse des hiérarchies symboliques dans différents milieux sociaux. C'est une approche qui cherche « à montrer que les phénomènes directement observables et les mécanismes abstraits de l'organisation sociale non seulement sont indissociables, mais qu'ils s'informent mutuellement » (Carbasse, 2016, p. 238), à « révéler ce qui est caché » (Pierre Bourdieu Grand Entretien 1<sup>re</sup> partie, 1990), dans une sociologie du dévoilement unique. « Bourdieu refuse de considérer les individus comme de simples reflets des structures objectives, mais s'objecte en même temps à minimiser les déterminants qui agissent sur eux » (Watine, 1999, p. 138), et c'est cette approche qui m'a fait le considérer pour cette recherche.

Les théories développées par Bourdieu doivent être vues comme rendant compte d'une logique relationnelle (Hilgers et Mangez, 2015) marquée par les frictions et la constante réinvention. Son œuvre,

élaborée sur près de quarante ans, a témoigné de ces frictions dans des cadres variés, allant de la société algérienne (1958) au système scolaire français (1970), en passant par les échelles de goût (1979) et le milieu du journalisme et de la télévision (1996). Dans cet axe théorique, je me référerai à trois de ses notions les plus célèbres : le champ, les capitaux et l'habitus.

### 2.2.1 Le champ

La notion de champ est l'une des plus tardives, et nébuleuses, de la théorie de Bourdieu, mais aussi l'un de ses concepts les plus originaux et portant le plus sa griffe personnelle (Fabiani, 2016, p. 31).

Le champ est un espace d'activité plus ou moins autonome régi par des règles de fonctionnement et des institutions qui leur sont spécifiques (Bourdieu, 1986a, p. 5). C'est une « configuration de relations objectives entre des positions » (Bourdieu et Wacquant, 1992, p. 72) qui partagent une pratique similaire (Bourdieu, 1986a). C'est l'arène dans laquelle se forment les appartenances en fonction des comparaisons entre les agents sociaux (Hilgers et Mangez, 2015).

Non seulement les agents dotés d'une pratique semblable se rassemblent dans les limites du champ, mais ils y luttent entre eux, « avec des moyens et des fins différenciés » (Bourdieu, 1994, p. 55) en quête « du pouvoir de consécration » (Bourdieu, 1977, p. 7). Cette idée de lutte est obligatoire à la formation du champ, puisque celui-ci est « constamment produit et reproduit, en fonction des rapports de forces et de la position respective de l'ensemble des agents » (Carbasse, 2016, p. 243). « L'enjeu de la lutte est toujours de l'emporter sur le concurrent » (Fabiani, 2016, p. 39). On peut donc dire que le champ est formé par la rivalité pour un même intérêt.

La source de cet affrontement est le désir d'obtenir les meilleures positions dans le champ, faisant de ceux-ci des espaces hautement hiérarchiques. « La délimitation des frontières de chaque champ est elle-même l'objet de luttes permanentes où en fonction de leur valeur sociale [...], des dominants et des dominés » (Pilote et Montreuil, 2018, p. 201) tenteront de s'élever et de se maintenir.

Ces positions sont distribuées en fonction d'avoirs symboliques détenus par les agents, avoirs que Bourdieu appelle les capitaux culturel, social et symbolique (Bourdieu, 1977, 1979b, 1986b), que nous

aborderons après ceci. Chaque champ attribue des valeurs à ces différents capitaux en fonction d'une échelle de grandeur interne.

Les champs sont également plus ou moins autonomes, signifiant que selon leur activité ils seront plus ou moins perméables à l'influence des champs voisins. Cette perméabilité est chez Bourdieu liée à l'idée de pureté (Bourdieu, 1977, 1979a) : les champs qui observent avec le plus de rigueur leur échelle de valorisation propre et qui sont les moins « pervers » par les récompenses ayant cours dans d'autres champs sont vus comme plus autonomes. Il apparaît donc dans l'intérêt des acteurs du champ de montrer leur appartenance à celui-ci en marquant bien une rupture avec les champs avoisinants.

Bourdieu définit le journalisme comme « un champ relativement autonome, c'est-à-dire un espace de jeu où les selon des règles particulières, ou plus exactement des régularités spécifiques [...], un microcosme dans lequel ils développent des intérêts spécifiques qui sont au principe de luttes spécifiques, dont les plus typiques sont les luttes de priorité [...] » (Bourdieu, 1996, p. 13). Il est délimité par un intérêt commun, celui de la production d'informations d'intérêt public (Carbasse, 2016, p. 241). La lutte y est importante, incarnée par la compétition constante pour les exclusivités, les postes les plus prestigieux, les affectations les plus intéressantes (Bourdieu, 1996). Les distinctions y sont attribuées en fonction d'une logique de comparaison avec l'ensemble du champ : prix d'excellence, renommée, reconnaissance du public, etc. Par son rôle de diffusion de messages, le champ journalistique est également « caractérisé à la fois par son influence sur les autres champs et sa soumission aux effets du marché » (Watine, 1999, p. 146).

Les surnuméraires de l'information que j'étudie sont, comme les autres journalistes, soumis aux lois du champ. Ils tentent de solidifier leur position à l'intérieur de ce terrain de lutte constante par l'accroissement de leur capital symbolique. J'expliquerai en quoi consiste la notion bourdieusienne de capital dans le prochain segment.

### 2.2.2 Les capitaux

C'est le capital d'un agent qui lui indique sa position au sein du champ et lui dicte son habitus, autre notion de Bourdieu sur laquelle je reviendrai plus loin. C'est la possession de différents capitaux qui départage les dominants des dominés du champ.

Bourdieu bâtit ici sur la notion de capital économique (possession et accumulation de ressources en vue de l'enrichissement) avancée par Marx, à laquelle il va ajouter d'autres types de capitaux. Et comme chez Marx, le capital chez Bourdieu est « défini comme du travail accumulé » (Fabiani, 2016, p. 116), résultat d'un investissement en temps et en énergie. Ces avoirs peuvent être échangés contre différents avantages dans le monde social : « [...] le rang social et le pouvoir spécifique que les agents se voient assigner dans un champ particulier dépendent d'abord du capital spécifique qu'ils peuvent mobiliser [...] » (Bourdieu, 1979a, p. 127). Ces capitaux sont de trois types : culturel, social et symbolique.

#### 2.2.2.1 Capital culturel

Le capital culturel est le produit des habitudes culturelles. Il est attribué à un individu en fonction de son appartenance à la « haute » culture ou la culture dite populaire (Carbasse, 2016, p. 246), montrant son rang social. C'est la matérialisation, la « démultiplication de l'habitus » (Fabiani, 2016, p. 111), autre notion que nous aborderons après celle-ci.

Ce type de capital se divise lui aussi en trois sous-types : capital culturel institutionnel, incorporé et objectivé.

Le capital culturel institutionnel est distribué par le niveau d'éducation, les diplômes. Pour Bourdieu, l'école distribue les « titres de noblesse culturelle » (Bourdieu, 1979a, p. 22) et définit « l'autodidaxie légitime que suppose l'acquisition d'une "culture générale", entreprise de plus en plus fortement exigée à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie scolaire [...] » (ibid, p. 23).

Ce type de capital appliqué au journalisme québécois sera incarné dans un diplôme universitaire issu d'un programme spécialisé permettant des connexions directes au milieu professionnel, comme les programmes de journalisme de l'UQAM ou de Concordia. La formation collégiale spécialisée en communications et journalisme, comme celle du cégep de Jonquière, peut également assurer un capital élevé, quoiqu'inférieur. On compte dans ce type de capital également le parcours scolaire qui précède la formation universitaire, comme l'école privée, ou l'immersion anglaise, le programme d'éducation internationale (PEI).

Le capital culturel incorporé correspond à l'éducation et la socialisation à travers la pratique de certaines activités pendant le parcours de vie. « L'accumulation de capital culturel exige une incorporation qui, en tant qu'elle suppose un travail d'inculcation et d'assimilation, coûte du temps et du temps qui doit être investi personnellement par l'investisseur » (Bourdieu, 1979b, p. 3). L'individu doit donc y avoir mis son corps, son être, pour pouvoir compter sur ce capital, à la manière du bronzage (ibid, p. 4). Il est acquis par la pratique et jamais par procuration (Bourdieu, 1979b, p. 3). C'est le *curriculum vitae* culturel : jouer du piano, connaître les espèces d'oiseaux ou encore pouvoir réciter par cœur les paroles des chansons de Metallica. Ces acquis permettront une reconnaissance en fonction du champ d'action.

Appliqué au journalisme, ce capital correspond à un bagage d'expérience utile et valorisé dans l'exercice des fonctions journalistiques. Le fait d'avoir voyagé ou travaillé à l'étranger, de maîtriser une langue étrangère, d'avoir de bonnes connaissances en géopolitique mondiale ou une mémoire des événements politiques passés, par exemple, font augmenter ce type de capital d'un agent. Le passage dans d'autres rédactions respectées, à titre de stagiaire ou autre, offre également des avantages. La plus grande incarnation du capital culturel incorporé pour les nouveaux journalistes est le pouvoir de discerner le journalisme de qualité (Carbasse, 2016) et de s'y conformer.

Le capital culturel objectivé correspond aux possessions matérielles d'ordre culturel qu'un agent possède; les tableaux, les livres, les abonnements à des revues, les vêtements de grands couturiers ou de jeunes créateurs avant-gardistes. « Produit de l'histoire accumulé » (Bourdieu, 1979a, p. 251), ce type de capital peut être hérité ou acheté par les individus.

Pour les journalistes, le capital culturel objectivé peut prendre les formes d'une bibliothèque fournie, d'abonnements à des magazines et des quotidiens sérieux ou branchés, d'un ordinateur portable ou d'un appareil photo performants.

#### 2.2.2.2 Capital social

Le deuxième type de capital théorisé par Bourdieu est le capital social, développé plus tardivement par son auteur (Fabiani, 2016). Celui-ci s'incarne dans le pouvoir relationnel avantageux d'un agent; son réseau de contacts : « [s]ocial capital is the aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalized relationships of mutual

acquaintance and recognition [...] » (Bourdieu, 1986b, p. 21). On est doté de capital social lorsqu'on a ce qu'on appelle couramment « des relations ». Une position avantageuse découle du fait d'entretenir des liens sociaux avec des personnes d'influence au sein du champ.

Dans le champ journalistique, le capital social sera lié aux rapports entretenus avec des journalistes connus et primés, au fait que l'on connaît personnellement des personnes en position de pouvoir, comme des rédacteurs en chef ou des éditrices influentes. Un bon réseau est aussi un atout : un « cardex » fourni et des sources fiables présentent des avantages évidents.

### 2.2.2.3 Capital symbolique

Le capital symbolique correspond à l'agrégation des capitaux (économique, social et culturel) pour former ce que l'on appelle couramment le « prestige » (Fabiani, 2016, p. 106). Le capital symbolique est une monnaie ayant cours au sein des champs de pratique, mais qui les transcende et a une valeur dans la société (Bourdieu, 1986b).

Le champ du journalisme, dans nos sociétés libérales, est un champ plutôt valorisé dans l'échelle culturelle (Bourdieu, 1996). Y appartenir confère donc une certaine aura. Occuper une position dominante au sein d'un champ dominant donne en effet un capital symbolique encore plus grand. Évoluer au sein d'un média à la réputation enviable constitue un prestige qui rejaillit sur les pratiquants du journalisme, leur conférant par transfert un capital symbolique élevé, autant dans le champ qu'en dehors. Hors du champ, l'individu conserve ce prestige, puisque les médias sont connus à l'échelle de la société.

L'acquisition de ces capitaux, par différentes méthodes — les capitaux culturels incorporé, social et symbolique ne peuvent pas être achetés —, permet de répartir les agents sociaux dans la hiérarchie de leur champ, mais elle aura un autre effet : celui de produire des habitus qui dicteront les comportements que l'agent adoptera, inconsciemment, au sein du champ. Dans le segment qui suit, je vais expliquer plus en détail en quoi consiste cette notion.

### 2.2.3 L'habitus

L'habitus est une autre des notions clés de Bourdieu que je souhaite mobiliser. On peut le comparer à la manière d'être, l'éthos, d'un individu résultant de l'accumulation de l'ensemble des acquis sociaux depuis sa naissance. C'est un « système de dispositions à la pratique » (Bourdieu, 1986a, p. 40), qui « fait que les agents qui en sont dotés se comporteront d'une certaine manière dans certaines circonstances » (ibid). Les agents qui évoluent au sein des mêmes champs seront dotés d'un habitus comparable :

[L'] habitus est [...] à la fois principe générateur de pratiques objectivement classables et système de classement (*principium divisionis*) de ces pratiques. C'est dans la relation entre les deux capacités qui définissent l'habitus, capacité de produire des pratiques et des œuvres classables, capacité de différencier et d'apprécier ces pratiques et ces produits (goût), que se constitue le monde social représenté, c'est-à-dire l'espace des styles de vie. (Bourdieu, 1979a, p. 170)

Bourdieu insiste ici sur la production de la distinction entre les individus : elle s'opère par l'habitus. C'est lui qui attribue les capacités de reconnaissance de ce qui est valorisé dans le champ de pratique qui lui correspond. En ce sens, l'habitus est générateur de goûts, et par ricochet, d'associations entre personnes qui partagent ces goûts.

Différentes conditions d'existence produisent des habitus différents (ibid). Cette notion est donc intrinsèquement liée à la classe sociale et à l'environnement de socialisation d'un individu. L'habitus des uns et des autres génère des pratiques mutuellement perceptibles :

Structure structurante, qui organise les pratiques et la perception des pratiques, l'habitus est aussi structure structurée : le principe de division en classes logiques qui organise la perception du monde social est lui-même le produit de l'incorporation de la division en classes sociales. Chaque condition est définie, inséparablement, par ses propriétés intrinsèques et par les propriétés relationnelles qu'elle doit à sa position dans le système des conditions qui est aussi un système de différences, de positions différentielles, c'est-à-dire par tout ce qui la distingue de tout ce qu'elle n'est pas et en particulier de tout ce à quoi elle s'oppose : l'identité sociale se définit et s'affirme dans la différence. (ibid, p. 191)

Les dispositions qui composent l'habitus conditionnent autant qu'elles organisent « parce qu'elles reflètent les conditions sociales au sein desquelles elles ont été acquises » (Pilote et Montreuil, 2018, p. 202).

L'habitus ne fait toutefois pas office de loi prévisible. Il est l'inconscient, ce qui fait que l'on agira de manière « naturelle » : « [s]pontanéité génératrice qui s'affirme dans la confrontation improvisée avec des situations sans cesse renouvelées, il obéit à une logique pratique, celle du flou, de l'à-peu-près, qui définit le rapport ordinaire au monde » (Bourdieu, 1986a, p. 40). Il se manifeste « par l'intériorisation des mécanismes sociaux et des structures sociales [...]; par leur extériorisation au sein d'un champ social [...] » (Carbasse, 2016, p. 248).

Appliqué à l'univers du journalisme professionnel, l'habitus agira comme un « script invisible commun » (Watine, 1999, p. 147) qui façonne l'identité professionnelle des journalistes. Il façonne le « réflexe professionnel qui définit le "bon praticien", c'est-à-dire celui qui saura à partir d'une situation donnée avoir individuellement les "gestes" qui s'imposent en fonction d'une logique non écrite, mais collectivement acceptée par l'ensemble des agents du champ » (ibid).

L'habitus journalistique « implies understanding the journalistic game, and being able to master the rules of that same game » (Schultz, 2007, p. 193). Il s'incarne dans un « discours essentiellement normatif des professionnels de l'information qui, au nom de lois ou de critères ayant toujours l'apparence de l'évidence, semblent s'accorder par exemple sur "ce-qui-va-faire-un-bon-papier", sur "ce-qui-passe-bien-à-la-télé", sur "ce-que-le-public-attend" » (ibid). C'est ce qu'on appelle communément avoir « le sens de la nouvelle ».

Pour développer celui-ci, le nouvel entrant s'attellera à lire diligemment les nouvelles, surtout celles produites par la concurrence, à se tenir au courant de l'actualité, à avoir à cœur l'intérêt public, à reconnaître l'« intérêt public » du sensationnalisme. L'adoption d'un système de valeur comme la rapidité, la rigueur, la vérité, l'exclusivité et la condamnation de fautes comme le plagiat et la falsification sont aussi des fruits de cet habitus professionnel des journalistes.

#### 2.2.4 Conclusion du deuxième axe théorique

Les surnuméraires de l'information évoluent dans une arène de lutte féroce, le champ du journalisme. Si le champ est par définition un lieu d'affrontement, le journalisme est d'autant plus compétitif, rendant ce champ particulièrement soumis aux dynamiques de la comparaison entre les individus.

Dotés de capitaux individuels, comme leur parcours scolaire, leurs expériences de voyage, leur passé professionnel ou leurs connexions, les surnuméraires tentent de progresser dans leur milieu social. Il est à leur avantage d'augmenter leur capital symbolique pour tenter de s'élever et d'assurer leur position dans le champ. Une place dans un média respecté peut constituer une compensation à leur manque de sécurité dans le champ (du fait qu'ils ne sont pas permanents). Le respect du code de conduite tacite du journalisme, par l'endossement inconscient du bon habitus par ces professionnels, constitue un prérequis à leur accès au champ.

C'est à la jonction de ces rapports de pouvoir inégaux et paradoxaux et de ces injonctions comportementales subtiles que les surnuméraires existent. Le sujet me semble un intéressant cas d'école pour la vérification des théories de Pierre Bourdieu.

#### 2.3 Conclusion du cadre théorique

Ces deux axes théoriques appliqués à une problématique relative au terrain du journalisme ne sont pas inédits.

Carbasse a déjà mobilisé les notions du *Nouvel esprit du capitalisme* dans ses recherches sur les transformations du journalisme en ligne (Anciaux et al., 2018; Carbasse, 2011) pour théoriser l'émergence d'un « nouvel esprit du journalisme ». Il soutient que les modifications des formes de production instaurées par l'arrivée des organes de presse sur internet ont favorisé l'implantation d'un nouveau paradigme axé sur l'augmentation de la concurrence et l'individualisation du travail journalistique (Carbasse, 2011), constat qui n'est pas complètement étranger à ma recherche. Toutefois, le travail de Carbasse s'intéresse particulièrement à la situation des journalistes pigistes (2019) et celui-ci omet une population particulière de la sphère du journalisme dans sa théorisation : les surnuméraires.

L'application du système théorique de Bourdieu aux réalités du journalisme est encore moins originale, peut-être à cause de l'intérêt manifeste de Bourdieu lui-même pour ce milieu. Quoi qu'il en soit, plusieurs chercheurs et chercheuses des études en journalisme (Benson, 2006; Benson et Neveu, 2005; Champagne et Chartier, 2004; Lafarge, 2018; Lemieux, 2001; Schultz, 2007; Watine, 1999) s'en sont saisis pour ancrer leurs travaux. Je me tourne à nouveau ici vers Renaud Carbasse, collègue dont le travail a beaucoup nourri ma recherche. Dans sa thèse de doctorat (Carbasse, 2019), le chercheur prenait un appui théorique sur l'appareil conceptuel bourdieusien, affirmant que celui-ci « permet d'aller plus loin dans la compréhension des mécanismes de reproduction et de transformation des activités [du journalisme] : il tient compte des influences mutuelles que les structures sociales héritées et l'agir structuré ont l'un sur l'autre » (ibid, p.180), dessein que vise aussi ce mémoire. Toutefois, cette compréhension « des mécanismes de reproduction et de transformation des activités » n'a pas été à même de cerner la posture précise dans le champ journalistique qu'occupent les surnuméraires de l'information.

En effet, la reproduction du surnumérariat comme régime salarial dans le monde journalistique québécois devra s'expliquer par des facteurs multiniveaux. L'état d'avancement du capitalisme qui caractérise les lieux de travail ne suffit pas à expliquer à circonscrire à lui seul la situation des surnuméraires de l'information, tout comme leur seule posture dans un champ de lutte n'est pas suffisante pour expliquer les raisons de l'existence même d'un tel statut. C'est en arrimant ces deux axes théoriques que je parviendrai à saisir la portée des défis que nous cherchons. Il sera intéressant de voir de quelles façons ces notions théoriques sont inscrites dans leur vécu.

## CHAPITRE 3 MÉTHODOLOGIE

Pour m'attarder à la problématique des surnuméraires, j'ai choisi la méthode de l'entrevue, qui m'apparaissait comme la plus adéquate et pertinente pour aller cueillir l'expérience des personnes concernées. Je présenterai plus en détail les raisons ayant mené à ce choix, mais je tiens d'abord à introduire le positionnement épistémologique de ma recherche, qui s'inscrit dans un courant constructiviste.

### 3.1 Positionnement épistémologique et axiologique

En sciences sociales, il est historiquement admis que le chercheur ou la chercheuse s'empare de son objet avec le plus de détachement moral et politique possible. Dans mon cas, comme je l'ai expliqué dans l'introduction du mémoire, il me semblait impossible d'afficher ce détachement, dû à mon appartenance passée au groupe ciblé. J'ai choisi de voir cette proximité comme pouvant contribuer à une plus grande précision dans les résultats. Par souci d'honnêteté et dans le but de minimiser les biais possibles, cette position de proximité doit être affichée et expliquée. Je commencerai par expliquer pourquoi une conception de la recherche prétendument neutre est inatteignable, puis je détaillerai mes sources d'inspirations épistémologiques.

Le concept weberien de *Wertfreiheit* (« absence de jugement de valeur ») a été traduit par l'expression française « neutralité axiologique » par Julien Freund, qui reprit « l'expression "axiological neutrality" utilisée en 1949 dans la première traduction américaine de l'essai *Der Sinn der "Wertfreiheit" der soziologischen und ökonomischen Wissenschaften* ("Essai sur le sens de la 'neutralité axiologique' dans les sciences sociologiques et économiques") publié en 1917 » (Pfefferkorn, 2014, p. 85). À partir de ce choix sémantique, le « thème de la neutralité supposée du savant va désormais s'installer durablement, en particulier dans les sciences sociales francophones » (ibid).

Toutefois, la définition réelle de la *Wertfreiheit* fait débat (Daoust, 2015; Granjon, 2012; Martin-Baillon et Beitone, 2016; Pfefferkorn, 2014). Weber n'était pas particulièrement attaché à une idée des « savants » dénués de vision politique (Granjon, 2012; Kalinowski, 2005; Pfefferkorn, 2014). « Neutralité axiologique »

serait donc une expression trompeuse et la *Wertfreiheit* doit être entendue comme une rigueur de la méthode plutôt que comme un effacement politique :

« La problématique de la *Wertfreiheit* n'est pas celle de l'existence de valeurs en soi, ou de l'adhésion en soi à des valeurs, mais celle de l'usage malhonnête qui peut être fait des valeurs lorsqu'elles sont présentes sans être données comme telles, lorsqu'elles sont [...] connotées, au lieu d'être explicitées et assumées au grand jour ». (Kalinowski, 2005, p. 199)

D'autres iront même jusqu'à affirmer que le détachement complet du sujet est impossible :

Le non-engagement est bien une illusion : le chercheur ne peut pas se retrancher du monde, son esprit comme son corps y sont inscrits et quand bien même le voudrait-il, il participerait malgré tout au cours du monde, y compris par son retrait. (Pfefferkorn, 2014, p. 91)

Toutefois, l'obsession de la neutralité en science n'est pas née avec Freund et sa traduction de Weber. Au XIX<sup>e</sup> siècle, les chercheurs en sciences sociales commencent à appliquer ce concept hérité des sciences naturelles à leurs propres disciplines (Pestre et al., 2015). Les travaux du philosophe des sciences Karl Popper contribuent à solidifier cette croyance (Löwy, 1985, p. 53). Le positivisme popperien, qui affirme « qu'il n'y a aucune différence en termes d'objectivité entre le scientifique social et naturel » (ibid), s'impose comme norme.

Au courant du XX<sup>e</sup> siècle, des tensions épistémologiques commencent à apparaître et la neutralité devient intenable pour certains scientifiques (ibid). La pensée marxiste a été l'une des premières à reprendre l'analyse scientifique du monde avec un point de vue, celui des prolétaires (ibid) afin de « “démâsquer” les idéologies de classe derrière le discours prétendument neutre et objectif des économistes et autres scientifiques sociaux » (Löwy, 1985, p. 101).

Au tournant des années 1970, les féministes ont revisité cette posture et l'ont appliquée à la condition féminine (Larivée, 2013). Les féministes ont mis en lumière une production scientifique dite « neutre », mais déjà teintée, puisque basée sur une compréhension masculine du monde (Haraway, 1988; Harding, 1995; Hartsock, 1983). « Il faut donc accepter l'idée que nous occupons toujours un point de vue particulier, c'est-à-dire une position culturelle et politique » (Larivée, 2013, p. 128). La *standpoint theory*, ou théorisation du point de vue situé, née de ces considérations, s'est employée à déconstruire les

positionnements cachés de la science. Qui croit être neutre favorise en fait un *statu quo* (Löwy, 1985; Pfefferkorn, 2014; Granjon, 2012). La théorie du point de vue situé estime même que les personnes issues de différents groupes marginalisés rendraient compte plus fidèlement du monde :

[...] le point de vue des marginalisés, des opprimés et des subjugués est plus à même de percevoir ce qui échappe au groupe dominant puisque ces premiers ont une expérience directe de l'oppression. Ils sont à même de voir comment la science contribue à leur marginalisation. Notons que ce n'est pas en recherchant la neutralité, en se plaçant à l'extérieur du sujet d'étude, que ceux-ci arrivent à discerner ce qui reste invisible à d'autres. Bien au contraire, c'est parce qu'ils embrassent pleinement le point de vue qui est le leur, avec son ensemble de valeurs, qu'ils arrivent à voir ce qui était jusqu'à maintenant resté invisible. (Larivée, 2013, p. 138)

Cette recherche étant portée par des motivations de progrès social pour les personnes concernées, je souhaite également m'inscrire dans une tradition critique :

on peut considérer que [le] progrès n'est possible que comme conséquence d'une analyse critique de la société visant la mise en lumière des rapports de domination, d'aliénation, etc., et dont les résultats sont de ce fait susceptibles de fonder une action politique émancipatrice. La raison critique est d'abord un outil de dénaturalisation du monde tel qu'il va. (Granjon, 2012, p. 79)

J'assume donc que ce mémoire est situé et politiquement orienté. Puisqu'il part d'un point de vue qui est le mien, résultat d'une expérience particulière, mais pas si unique : celui d'une personne blanche socialisée femme, née dans le territoire que l'on appelle le Québec à la fin du XX<sup>e</sup> siècle et ayant eu le privilège d'effectuer un séjour professionnel dans le monde des médias en tant que surnuméraire.

Ceci étant dit, ce dévoilement ne place pas ce travail à l'abri des obligations de rigueur propres à la recherche. Je cherche ici à rendre compte le plus fidèlement possible d'une réalité et non à plaider une cause personnelle.

### 3.2 Choix de la méthodologie

J'ai pendant un moment considéré accorder une grande place à une démarche auto-ethnographique dans ce mémoire. L'auto-ethnographie est une méthodologie au style d'écriture très littéraire qui combine méthode de recherche et collecte de données (Rondeau, 2011, p. 54) issue de l'émergence des épistémologies postmodernes, en philosophie notamment (Wall, 2006). Elle est une remise en question encore plus accentuée de l'idée de « neutralité » (ibid, p. 3), puisque c'est le chercheur ou la chercheuse qui parle.

Cette méthodologie a développé l'idée du récit autobiographique comme source de données scientifiques (Ellis et al., 2011 ; Forber-Pratt, 2015, p.). C'est un « rhetorical staging as "true stories" about events that really happened to the writers » (Richardson, 2000, p. 512). Ce qui la différencie toutefois de l'autobiographie traditionnelle est le regard analytique qu'aura l'auteur ou l'autrice sur sa production (Ellis et al., 2011, p. 276).

Une des manières par lesquelles les auto-ethnographes atteignent ce regard analytique est « relating the personal to the cultural » (Ruiz-Junco et Vidal-Ortiz, 2011, p. 196) : partir d'une narration de soi pour recueillir des impressions sur un contexte social plus large. Lorsque bien menée, l'auto-ethnographie donne des « highly personalized, revealing texts in which authors tell stories about their own lived experiences » (Richardson, 2000, p. 512).

J'ai tenu un journal auto-ethnographique pendant quelques semaines, dans le but d'intégrer des extraits de mon histoire à la recherche. Je me butai à des obstacles : le récit recueilli *a posteriori* pouvait-il constituer une donnée crédible? Cette méthodologie pouvait-elle constituer une base théorique et méthodologique solide? Trop de flou demeurait.

J'ai donc conservé l'auto-ethnographie comme une inspiration dans la recherche, exprimée surtout dans l'introduction du mémoire, mais j'ai choisi de ne pas l'adopter comme méthodologie. Il m'a semblé qu'il fallait plutôt m'effacer derrière les propos de surnuméraires qui sont toujours sur le terrain, afin de favoriser une pluralité des expériences recensées et faire émerger des tendances.

Comme ma démarche vise « la compréhension d'un phénomène pris dans son contexte » (Bonneville et al., 2007, p. 188), la méthode qualitative de l'entretien semi-dirigé m'est apparue comme le meilleur chemin pour y arriver.

Cette méthode de collecte se caractérise par

une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le flux de l'entrevue dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux sur lesquels il souhaite entendre le répondant, permettant ainsi de dégager une compréhension riche du phénomène à l'étude. (Savoie-Zajc, 2009, p. 340)

L'entretien semi-dirigé permet de recueillir la parole directe du groupe étudié, tout en offrant à la chercheuse un certain contrôle sur la direction de la discussion.

D'autres méthodes qualitatives axées sur la rencontre, comme le *groupe de discussion*, qui consiste à réunir plusieurs personnes issues du groupe étudié pour les interroger, auraient pu être choisies. Toutefois, la situation pandémique au moment du terrain de recherche a rendu cette méthode impossible. J'estime également que les dynamiques de groupe peuvent influencer les résultats (Bonneville et al., 2007, p. 191). Comme mon sujet concerne des expériences à différents degrés de précarité, les rencontres individuelles étaient préférables.

### 3.3 Enjeux éthiques

Mon projet comportait des enjeux de nature éthique délicats dont je vais maintenant rendre compte.

Les propos recueillis ont pu être tour à tour douloureux, amers ou délicats à partager pour les personnes participantes. Deux des personnes en particulier ont abordé des répercussions très difficiles sur leur vie et je les remercie d'avoir fait preuve de tant d'ouverture. Il m'était important de minimiser les souffrances morales ou psychiques qui pourraient découler de la participation.

Cela dit, j'estime que les surnuméraires ont pu ressentir de l'apaisement du fait de partager leur histoire, d'autant plus avec une personne qui comprend leur situation pour l'avoir vécue. J'espère que cette

expérience commune affichée par la chercheuse a pu permettre une plus grande facilité d'expression. J'espère aussi que mon mémoire pourra faire sentir aux surnuméraires qu'ils sont écoutés.

Ceci étant dit, il a fallu assurer deux types de protections aux personnes impliquées : pour les participants, afin de protéger leur anonymat; et pour moi, afin d'éviter les blessures émotionnelles que les témoignages risquaient de déclencher.

### 3.3.1 Protection de l'identité des personnes participantes

Il était primordial que l'anonymat des personnes participantes soit protégé dans le cadre de cette recherche. Le journalisme est un petit milieu et les doléances qui allaient émerger dans les entretiens pouvaient mettre les personnes en mauvaise posture.

J'ai procédé à l'anonymisation des données par la modification des prénoms des personnes, opération qui leur a d'ailleurs été promise. Les prénoms ont été modifiés dans les résultats, ainsi que dans toutes la documentation créée dans le cadre de ma recherche. Tout au long du mémoire, ce sont de faux prénoms qui désignent les personnes participantes. Ces pseudonymes ont été sélectionnés sur la base de leur universalité et leur adaptabilité à la personnalité des participantes et du participant.

Cette obligation à l'anonymat a toutefois impacté le degré de nuance et de précision des résultats. Il m'a fallu être particulièrement attentive aux détails qui pouvaient trahir l'identité d'une personne. Certaines expressions ou termes spécifiques à l'une ou l'autre des rédactions ont ainsi été tronqués ou adaptés afin que personne, issu du journalisme ou non, ne puisse faire l'association avec les individus réels. La précision s'en retrouve légèrement affectée dans certaines descriptions, mais l'essence des propos demeure intacte et fidèle à la réalité. J'ai également fait attention à ne pas révéler les thématiques de couverture journalistiques et les sujets de publication. Je m'en excuse auprès des lecteurs et lectrices, qui seront confrontés à quelques confusions. Ces modifications étaient indispensables.

Mon projet de recherche a été évalué et a obtenu l'approbation du Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE) de l'UQAM. Cette certification doit être obtenue avant d'entamer tout processus d'entretien avec des humains et atteste que les précautions éthiques nécessaires seront prises pendant et après la collecte des données de la recherche.

### 3.3.2 Importance de l'autopréservation

Étant donné ma proximité du sujet, et les similarités entre les propos recueillis et mon expérience, je tiens à souligner l'émotion que les étapes de la collecte des données, de l'analyse et de la rédaction ont suscitée chez moi. J'ai plusieurs passages dans mes notes qui indiquent que tel ou tel détail me « donne envie de pleurer ».

Il m'a souvent fallu prendre des pauses dans la retranscription ou la rédaction. Je profite de cet espace pour insister sur l'importance pour les personnes faisant de la recherche de s'écouter, de partager avec des proches ou des professionnels si elles se sentent vulnérables ou atteintes par la recherche qui les habite.

### 3.4 Échantillon de recherche

Le processus de recrutement des participants n'a pas été sans embûche, et j'ai dû adapter certains critères. Les personnes choisies ont été extrêmement pertinentes et généreuses de leur temps et la diversité de leurs propos et de leurs points de vue ont été bénéfiques à la recherche.

Dans les pages qui suivent, je détaillerai d'abord les facteurs initiaux d'inclusion de l'échantillon voulu, et j'expliquerai les modifications qui ont dû être faites au fur et à mesure du recrutement. Je reviendrai brièvement ensuite sur le recrutement lui-même et les défis qu'il a représentés. Nous irons ensuite à la rencontre des personnes participantes avec un portrait démographique de l'échantillon.

#### 3.4.1 Facteurs d'inclusion de l'échantillon

Comme cette main-d'œuvre n'avait pas encore été étudiée au Québec, il me revenait d'en dessiner les contours. Au début du projet de recherche, j'ai dressé une liste de critères à respecter dans le recrutement, qui a dû être modifiée par la force des choses.

Je voulais que les personnes participant à mon étude correspondent aux critères suivants : employées par *Le Devoir*, *La Presse* ou Radio-Canada; salariées, exécutant des tâches de production de contenu journalistique; membres du syndicat de leur rédaction; n'ayant pas de poste permanent (et pas en période de probation); n'occupant pas un statut temporaire (comme stagiaire ou contractuel).

Il a fallu adapter le critère voulant que les personnes interrogées fussent employées : deux des personnes (Mélanie et Paméla) qui ont accepté de participer m'ont informée qu'elles avaient démissionné. Nous avons convenu avec ma directrice de recherche que leurs démissions étaient suffisamment récentes (moins d'un an avant les entretiens) pour inclure ces personnes dans l'échantillon.

Je voulais au départ interroger autant de femmes que d'hommes, ce qui aurait pu fournir des données intéressantes sur le rapport entre genre et précarité. Toutefois, à cause d'enjeux de disponibilités, cette parité n'a pas été possible, et je me suis retrouvée avec un groupe majoritairement féminin (cinq femmes pour un homme).

J'avais également exprimé le désir de recruter deux personnes par média étudié, ce qui m'a donné le nombre de six personnes dans l'échantillon, un nombre que je trouvais raisonnable pour l'ampleur de la tâche qu'il représentait et la diversité de propos qu'il permettait. J'ai donc conservé cet échantillon, mais il m'a été impossible de répartir de façon égale les membres de chaque média, encore une fois à cause des horaires chargés des surnuméraires. J'ai donc dû travailler avec une distribution inégale : trois personnes recrutées provenaient du même média, deux d'un autre, puis une du dernier.

#### 3.4.2 Processus de recrutement et difficultés rencontrées

Le processus de recrutement des personnes participantes a été teinté du fait que je connaissais déjà plusieurs personnes dans le milieu étudié. J'avais établi une liste préliminaire d'une dizaine de personnes susceptibles d'accepter de participer, liste alimentée par les suggestions d'amis et de connaissances. J'ai ensuite fonctionné d'une façon *rhizomatique*, en contactant les personnes sur cette liste initiale et en demandant une nouvelle recommandation en cas de refus. Le contact avec les personnes a été fait par Facebook et Messenger. Deux personnes en particulier m'ont envoyé des listes de noms plutôt exhaustives, faisant en plus les premiers contacts à ma place pour s'assurer de mettre les gens à l'aise. Je les remercie de leur aide précieuse.

Je n'avais toutefois pas pris en compte le côté émotif potentiel de ma requête. Certains refus témoignaient de beaucoup de souffrance. Une personne en particulier m'a répondu qu'elle n'était pas prête à parler de son expérience. Cette personne avait démissionné récemment et souhaitait tourner la page sur sa vie de surnuméraire.

Il a aussi fallu tenir compte des sursauts de l'actualité. Une personne d'emblée intéressée a finalement dû se désister à cause de l'importante charge de travail que représentait la couverture d'une campagne électorale en cours à l'époque. Lorsque j'ai commencé la première entrevue, mon échantillon n'était pas encore complètement constitué, mais il fallait avancer. Les étapes du recrutement et des entretiens se sont chevauchées durant quelques jours.

Toutes les personnes participantes ont reçu par courriel une lettre de prise de contact présentant le projet, avec ses risques et ses avantages. Elles ont aussi signé un formulaire de consentement, qui leur garantissait l'anonymat.

### 3.4.3 Portrait de surnuméraires

Je présenterai maintenant les six personnes qui ont constitué mon échantillon de recherche. Je donnerai quelques caractéristiques démographiques (en respectant l'anonymat) puis je décrirai brièvement leur parcours et leur formation. Ces derniers ont été obtenus lors des entretiens, mais ne fournissaient que peu de données analysables. Ils seront tout de même utiles à la compréhension du groupe ciblé.

#### 3.4.3.1 Portrait sociodémographique

L'échantillon était constitué de cinq femmes et un homme. Les personnes recrutées étaient âgées de 24 à 38 ans : deux personnes étaient âgées de 24 ans, une de 28, une de 34, une de 35 et une de 38 ans.

Les deux plus jeunes participantes, Juliette et Stéphanie, sont surnuméraires depuis respectivement deux ans et deux ans et demi. Pour toutes les deux, il s'agit de leur premier emploi en journalisme professionnel.

Myriam et Pierre-Luc, 35 et 28 ans, sont toujours à l'emploi et travaillent pour leur média depuis respectivement quatre ans et demi et cinq ans. Tous les deux possédaient déjà une expérience en journalisme professionnel avant d'être embauchés par leur média.

Les deux autres personnes, Paméla et Mélanie, âgées de 34 et 38 ans, avaient démissionné de leur emploi et n'étaient plus surnuméraires au moment de l'entretien. Toutes deux comptent plus de dix ans d'expérience en journalisme. Paméla a été surnuméraire dans d'autres médias avant d'arriver à celui qui

concerne la recherche, où elle a passé trois ans. Mélanie a aussi été surnuméraire dans une autre rédaction auparavant. Elle a passé sept ans dans la rédaction à l'étude.

Quatre des six personnes interrogées habitent à Montréal et deux, ailleurs au Québec.

#### 3.4.3.2 Parcours et éducation

Cinq des six personnes ont obtenu leur baccalauréat du programme de journalisme de l'Université du Québec à Montréal, alors qu'une personne a emprunté un chemin d'études différent. Deux des six personnes possèdent un diplôme du deuxième cycle aux études supérieures.

Les surnuméraires participants proviennent de familles plutôt libérales et m'ont indiqué, pour la plupart, que le choix du journalisme n'a pas constitué un enjeu majeur pour les parents. Pierre-Luc a dû faire face à un peu d'inquiétude sur la précarité qui le guettait, dit-il, lorsqu'est venu le temps de quitter un emploi stable pour une salle de rédaction. Seule Myriam dit provenir « d'un milieu très ouvrier ». Stéphanie a eu droit à une grande liberté dans ses choix de formation. Elle dit tout de même provenir d'un milieu comptant des personnes « méfiantes des médias ». Les personnes ont fait preuve d'un goût pour le journalisme assez tôt dans leur parcours : stages, piges ou implication dans le journal étudiant ont fait partie des cheminements scolaires ou postuniversitaires des personnes interrogées.

### 3.5 Grille d'entretien

L'élaboration d'une grille d'entretien bien planifiée et structurée est primordiale dans l'accomplissement d'une recherche comme la mienne.

Initialement, j'avais élaboré une liste de questions exhaustive, censée aller cueillir chaque détail du mode de vie surnuméraire. Cette liste, en plus d'être encombrée et obtuse, comportait un grand nombre de questions fermées. J'avais besoin de laisser les participants s'exprimer plus librement.

J'en ai produit une nouvelle, qui correspondrait plus au vocable « semi-dirigée » de ma méthodologie. J'ai procédé de façon expérimentale pour la création de cette nouvelle grille, expérimentation qui se mariait bien à l'inspiration auto-ethnographique du projet : partant de moi-même. J'ai construit les questions de l'entretien par le biais d'un étrange dédoublement de personnalité, mettant en place une sorte de conversation imaginaire avec moi-même pour établir les questions. Cette méthode, quoique

peu naturelle au début, a fini par débloquer quelque chose en moi et m'a permis de cibler plus facilement les informations que je voulais aller chercher. En alternant ainsi le rôle de l'intervieweuse et de l'interviewée, j'ai tenté de mettre de côté mes partis pris et de répondre de la façon la plus honnête possible.

J'ai mené cette « auto-entrevue » en prenant des notes, sur lesquelles je suis repassée par la suite de façon critique, conservant seulement les éléments qui me semblaient pertinents en fonction de la question de recherche et du cadre théorique.

Le résultat a pris la forme de quatre blocs thématiques, initiés chacun par une question large, approfondie ensuite par des questions de relances. J'avais noté des questions de relance pour chaque ensemble thématique, tout en gardant la liberté d'adapter mes choix au fil de la conversation. On peut donc presque parler d'une grille de quatre questions, décortiquées ensuite selon le besoin de précision.

Les quatre grands thèmes choisis sont les suivants : le quotidien, le parcours, le choix des sujets et le futur. J'ai voulu le questionnaire très prosaïque : je faisais le pari que toute la complexité du statut surnuméraire se révélerait dans l'apport d'exemples concrets.

Le choix du premier ensemble-thème (le quotidien) s'intéresse donc aux actes, aux tâches, aux réalisations et aux conditions de travail précises. J'ai ouvert les six entretiens en demandant à la personne de décrire une journée typique au travail. De cette question a découlé de nombreuses précisions qui ont permis d'aller chercher beaucoup d'informations sur les horaires, les tâches et surtout, le rapport à l'irrégularité.

Le second volet de l'entretien se référait au parcours de la personne. J'ai demandé aux participants de m'expliquer ce qui les a menés là où ils sont. Cette catégorie a permis d'apprendre beaucoup de choses sur le passé des surnuméraires, données qui se sont toutefois révélées moins pertinentes que prévu. Cet ensemble thématique a surtout enrichi le portrait descriptif de mon échantillon.

La troisième question invitait les personnes à m'expliquer leurs choix de propositions éditoriales. Cette catégorie avait pour but de fournir des informations sur la production journalistique des surnuméraires et allait m'aider à évaluer si le statut impacte leur travail.

La dernière question concernait la vision de l'avenir de la personne au sein de l'industrie journalistique québécoise. Je voulais par là savoir si le statut décourageait des gens de poursuivre cette voie professionnelle. Cette question a bien sûr été modifiée en fonction du statut d'emploi de la personne, et n'a pas été posée de la même façon, par exemple, pour les deux personnes qui n'étaient plus surnuméraires. Savoir pourquoi les gens restent — et partent — est un questionnement qui a longtemps guidé ma réflexion dans ce travail de recherche.

### 3.6 Déroulement des entretiens

Les entretiens se sont déroulés à l'automne 2021 dans un bureau privé de l'Université (quatre sur six) et par vidéoconférence (deux sur six). Le ton était celui décontracté de la discussion. Les échanges ont duré entre 45 et 75 minutes. J'ai enregistré les échanges à l'aide de mon téléphone intelligent et une fois que les six entretiens ont été terminés, j'ai procédé à la retranscription des contenus audio à l'aide du logiciel Express Scribe.

### 3.7 Encodage

La phase de l'encodage des données est possiblement la plus importante de tout le processus de recherche. C'en est aussi la part la plus mystérieuse, presque mystique. C'est là que la chercheuse prend des données brutes abondantes et les transforme en nouvelles connaissances. C'est l'étape que Hunter appelle l'« incubation », « by which the researcher tries to [...] draw legitimate yet novel conclusions. It is described as the intellectual chaos phase. Within this chaos, however, there are techniques that provide structure » (Hunter et al., 2002, p. 389).

Cette transformation relèverait même presque de la magie : « to capture the meaning, the gestalt, of the data, one must tap into the creative, magical self » (Hunter et al., 2002, p. 395).

Le recours à une analyse qualitative « repose sur la classification ou la codification dans diverses catégories des éléments du document analysé, afin d'en faire ressortir les différentes caractéristiques et d'en comprendre le sens précis » (Bonneville et al., 2007, p. 192). J'ai procédé au codage en lisant et parcourant « les documents [les transcriptions d'entretiens] et [repérant] les noyaux de sens, c'est-à-dire les plus petites unités de sens qui peuvent être tantôt une phrase, tantôt un groupe de phrases » (ibid, p. 194). Ce type d'analyse est dite « thématique ». Au fur et à mesure qu'avancait l'encodage, des catégories de sens émergeaient.

### 3.7.1 Traitement des données

J'avais une foule de catégories, attribuable à ma démarche par catégorisation *a posteriori*. Cette classification inductive s'est au fil du temps révélée itérative. Dans mon désir de grande précision, je me suis retrouvée avec une quantité excessive de catégories. Certaines étaient sémantiquement très proches, d'autres extrêmement nichées. Chaque nouvelle retranscription faisait naître de nouvelles catégories, il a donc fallu repasser une seconde fois à travers les six retranscriptions afin de m'assurer d'avoir la même grille de codage.

J'ai éventuellement dû me rendre à l'évidence que le trop grand nombre de catégories rendraient l'analyse des données impossible. J'ai commencé une restructuration de ces catégories, conservant seulement les plus riches. Le côté inductif de ma classification a mené à son côté itératif, puisque l'absence de catégories prédéfinies, et le désir de me lancer directement dans l'encodage m'ont forcée à y revenir plusieurs fois. En rétrospective, l'idéal aurait été de me doter d'un modèle hybride alliant des catégories prédéfinies à de nouvelles nées de l'induction.

### 3.8 Conclusion de la méthodologie

Maintenant que j'ai exposé le positionnement épistémologique, le choix méthodologique et ses inspirations, les enjeux éthiques, l'échantillon de recherche ainsi que le processus des entretiens et de l'encodage, j'en viens à la partie qui me semble la plus importante du mémoire : la parole des surnuméraires. Dans le prochain chapitre, je présenterai les propos qui ont été recueillis pendant les entretiens semi-dirigés.

## CHAPITRE 4 PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Dans ce chapitre, j'ai rassemblé les résultats de la recherche en ensembles thématiques. Les réponses ont été organisées en cinq grandes catégories principales : la description du surnumérariat, la production journalistique, les impacts du statut sur les relations interpersonnelles au travail, le ressenti du travail instable et les effets du statut sur la santé mentale. Ces catégories ont été subdivisées pour fournir des catégories plus précises, elles aussi subdivisées lorsque nécessaire. Le résultat prend la forme d'une arborescence pouvant aller jusqu'à cinq niveaux thématiques organisant les généreuses réponses qu'ont fourni les entretiens.

Les surnuméraires nous parlent d'un statut marqué primordialement par la volatilité des horaires et des tâches et par la responsabilité personnelle de s'assurer de son avenir comme journaliste. On verra que les impacts du statut sur la vie personnelle et professionnelle sont nombreux. Les occurrences du sujet ont été telles qu'il m'a été impossible d'ignorer les impacts des configurations d'emploi sur la santé mentale. Je n'avais d'autre choix que d'en faire une catégorie thématique, même si celle-ci déborde de la discipline de la communication.

J'ai choisi également de conserver les propos des surnuméraires dénonçant des actes allégués graves de la part de collègues et de patrons. Ces accusations n'ont pas été vérifiées et sont conservées dans le but de rendre fidèlement compte de l'intensité d'un ressenti, impossible à ignorer, de l'expérience surnuméraire. Considérant que la nature de ma recherche offrait aux personnes interrogées un espace de liberté pour exprimer toutes sortes de doléances sur les irritants de leur quotidien, les traces de ce ressenti me sont apparues valides.

Je leur cède donc la parole.

### 4.1 Description du régime de surnumérariat

Les surnuméraires ne sont ni permanents ni indépendants. Ils ne sont pas des journalistes pigistes puisqu'ils sont employés d'un média en particulier. Les surnuméraires fournissent un travail de nature journalistique à cet employeur en échange d'un salaire à l'heure. Une personne surnuméraire sait rarement au moment de l'embauche combien de temps elle le restera avant de passer à une

permanence. Cette caractéristique de l'emploi lui confère donc une différence majeure d'avec les travailleurs contractuels.

Dans la présente section, j'ai tenté d'organiser les éléments nous permettant de comprendre ce qui définit le statut : organisation et distribution des horaires, attribution de tâches, statut et conditions de travail, ainsi que le chemin vers un poste permanent. Nous verrons qu'à peu près toutes les composantes de cet état professionnel sont marquées par le flou, l'ambiguïté ou l'improvisation.

#### 4.1.1 Assurer ses horaires

Les références aux horaires ont fait l'objet du plus grand nombre d'occurrences au cours des entretiens avec les personnes participantes. Les emplois du temps des surnuméraires sont traditionnellement marqués par une volatilité et une imprévisibilité héritées du fait qu'ils sont souvent sollicités pour faire des remplacements ou pallier un afflux de travail imprévu. Personne parmi mon échantillon ne m'a indiqué travailler sur appel, quoique les remplacements au pied levé soient fréquents.

On apprend dans les entretiens qu'il existe toutes sortes de configurations d'horaires : emploi du temps à heures fixes de 35 heures, mais aux quarts variables (Juliette), journées fixes couplées à des journées flottantes (Myriam), temps plein et ajouts fréquents d'heures supplémentaires les soirs et les fins de semaine (Mélanie), quarts du matin et de l'après-midi dans la même journée (Paméla), semaines de six jours (Stéphanie et Myriam)... Les configurations sont variées. Une seule personne de l'échantillon, Juliette, a indiqué bénéficier d'un horaire garanti de 35 heures par semaine<sup>1</sup>, réparties sur quatre jours.

Le rapport des surnuméraires avec leurs horaires est marqué par un paradoxe, celui de « s'assurer d'avoir des heures » (Stéphanie), même si « en même temps, tu travailles tout le temps parce qu'ils ont tout le temps besoin de toi » (Myriam). L'horaire est donc le fruit d'une négociation constante dans laquelle on espère obtenir suffisamment d'heures pour se permettre les nécessités de la vie moderne, tout en gardant une certaine vie affective et sociale. Il ressort des entretiens un sentiment d'injonction à la disponibilité et une extension quasi automatique des heures travaillées.

La transmission aux surnuméraires de leurs emplois du temps a des spécificités uniques à chaque lieu de travail à l'étude. Cette transmission s'effectue à l'aide d'outils technologiques plus ou moins maîtrisés

---

<sup>1</sup> Son horaire n'est toutefois pas régulier : Juliette doit combler différents quarts selon la journée et différentes journées selon la semaine.

par les personnes participantes. La durée des horaires dévoilés est également très variée : certains blocs couvrent une saison complète (Juliette), alors que d'autres sont envoyés toutes les deux (Paméla) ou trois semaines (Pierre-Luc). Les organes de presse sont dotés chacun de leur système dans lequel un document central partagé en ligne permet de consulter son horaire (ainsi que celui des autres surnuméraires). Ces planifications sont sujettes aux changements fréquents et tardifs. Des modifications à l'horaire peuvent être faites pour le jour même, nous indiquent les résultats.

Nous verrons que le lien aux horaires est bien plus qu'une simple planification. La peur de manquer d'heures de travail est au centre de la tension caractérisant ce statut et pourrait résumer à elle seule la précarité surnuméraire. Dans leurs réponses, les personnes interrogées nous font voir, d'abord, toute la volatilité de l'organisation du quotidien. On verra ensuite la valeur de monnaie d'échange que prennent les distributions d'heures pour les surnuméraires.

#### 4.1.1.1 Volatilité

La caractéristique principale des horaires de surnuméraires est leur côté changeant. Les personnes doivent s'assurer de jeter un coup d'œil à leur horaire régulièrement pour être présentes au bon moment sur le lieu de travail.

Il est fréquent que les horaires soient modifiés à la dernière minute pour toutes sortes de raisons, comme l'absence d'une collègue malade, ou encore des besoins accrus découlant des fluctuations de l'actualité. Ces modifications peuvent être communiquées aux surnuméraires par téléphone, par courriel, ou encore directement dans l'outil de partage des horaires. Dans ce dernier cas de figure, il sera de la responsabilité de la personne concernée par un changement d'aller s'en informer.

C'est souvent le cas pour Myriam, qui doit occasionnellement se charger d'écrire avant le début de son quart de travail au responsable en poste « pour [demander] "qu'est-ce que je fais aujourd'hui, à quelle heure il faut que je vienne?" ».

Pour Pierre-Luc, la transmission de ses horaires « aux trois semaines » lui confère à ses dires « une certaine prévisibilité ». « Ça peut arriver quand il y a des personnes qui *call* malades, qu'il y ait des imprévus comme ça, il y a un effet de cascade comme ça qui arrive ». Cet « effet de cascade » est une chaîne de remplacements dans laquelle on remplace l'absente par une personne déjà affectée à une

autre tâche, tâche qu'il faudra combler par une autre personne, qui peut-être elle aussi était affectée à une autre tâche pour la journée, et ainsi de suite.

Le jour de notre rencontre, c'est ce qui était arrivé à Pierre-Luc, qui avait eu, semble-t-il, une journée mouvementée. Il devait originellement commencer à travailler à 8h30 le matin, mais un changement est survenu et il a été déplacé plus tard dans la journée. On l'a averti par courriel alors qu'il était déjà en route pour le bureau, dit-il. C'est en arrivant sur place que des collègues lui ont fait savoir qu'il était en avance. « Mais là il est 8h le matin. Pis je suis déjà au bureau pis ça, c'est une tâche que je pouvais faire de la maison! », dit-il. « Déjà là, on sent la *surnu life* qui embarque », dit-il.

L'importance d'alimenter l'information en continu, notamment sur le site du média et les réseaux sociaux, demande une grande disponibilité aux personnes qui y sont affectées, dont les surnuméraires. Cela augmente le potentiel d'irrégularités. Pierre-Luc dit : « d'une journée à l'autre pis d'une semaine à l'autre, tu [peux] commencer à [18h] une journée pis à 6h l'autre pis tsé ça te fait des cycles de sommeil *fuck all* ».

Myriam, elle parle de « surprises » fréquentes en consultant les horaires : « normalement tu sais ce que tu vas faire en voyant ton horaire, mais il y a toujours des surprises. Des fois il manque des joueurs, ou des fois il y a plus de travail que prévu pis on n'a pas nécessairement plus de gens pour donner un coup de main fait que c'est toujours une surprise ».

« C'est des horaires instables », dit Stéphanie. « C'est toujours toi [comme surnuméraire] qu'on appelle pour faire des remplacements. Pis des fois tsé, je pense, mettons à des grosses périodes de vacances là, je peux faire des six jours ». D'ailleurs, la réception de l'horaire des prochaines semaines est un moment « fébrile » pour elle. « Je vais-tu avoir mes heures? Je vais-tu avoir trop d'heures, j'en aurai-tu pas assez? [...] Pis là tu peux pas trop prendre congé [...]. Fait que, ouais, c'est d'être toujours instable, c'est pas *l'fun* ».

Juliette peut compter sur une diffusion d'horaires « qui vient par *batches*, donc je le sais d'avance [quand je travaille] ». Un peu plus tard dans l'entretien, elle a toutefois indiqué qu'elle n'était « pas super bonne pour savoir, les horaires, exactement quand [le responsable] les sort », dans le sens où elle estime que les horaires sont dévoilés de façon plutôt rituelle « vers telle date [...], mais moi [...] je vais les voir comme ça ». Son nombre de jours travaillés est fixe, mais ceux-ci changent, ainsi que les quarts. Elle

travaille presque toujours les soirs et la fin de semaine, dit-elle, même s'il y a toujours un « souci [des gestionnaires] d'avoir au moins deux journées [de congé] collées ».

#### 4.1.1.2 Horaires comme dispositif punitif

Les entretiens montrent que le partage des heures de travail affecte le comportement des surnuméraires au travail. Comme ceux-ci n'ont pas de garantie d'emploi, ils sont soumis aux besoins fluctuants de l'information et des choix des décideurs. Deux personnes ont témoigné avoir été punies à travers leur nombre d'heures.

Myriam dit avoir déjà ressenti les contrecoups de prises de position directement sur ses heures de travail : « à chaque fois que je faisais une critique, même si c'était quand même constructif à mon avis, je voyais tout le temps mon horaire après qui devenait un peu n'importe quoi. Ou des quarts qui disparaissaient dans mon horaire en cours. Une fois, ça pourrait être anecdotique, mais je l'ai remarqué à plusieurs reprises ».

Paméla était déjà dans une relation tendue avec sa direction quand elle a demandé « deux jours de congé d'affilés pour pouvoir me reposer », chose qui s'est révélée « très compliquée » et pour laquelle elle a dû se battre, dit-elle. Elle a également déjà observé une rétroaction directe sur son nombre d'heures à l'horaire, après avoir présenté à sa direction un problème de rémunération qui affectait elle et son équipe. « Mes heures sont passées de 35, 40, 45 heures par semaine, à 19 h pendant plusieurs mois », dit Paméla.

#### 4.1.2 Tâches : des touche-à-tout

En ce qui concerne les tâches accomplies, les surnuméraires nous parlent de semaines aux tâches diverses et variées. Cinq des six personnes interrogées ont dit devoir maîtriser deux tâches ou plus. Juliette est la seule personne de l'échantillon dont les 35 heures/semaine sont consacrées à la même tâche. Pour les cinq autres personnes interrogées, il est essentiel de multiplier les compétences, sans quoi on risquerait de voir ses heures de travail diminuer. Les rôles joués par les surnuméraires interrogés au sein de leur rédaction vont du reportage quotidien au *breaking news*, de l'édition de texte à l'organisation d'information, tant web que papier, à la gestion des réseaux sociaux, en passant par le reportage long, l'affectation, et le topo télévisé.

Dans cette section, nous verrons toute l'étendue de la disparité des tâches effectuées par les surnuméraires. Nous verrons ensuite que, malgré l'expression de leurs envies en matière de tâches, celles-ci ne correspondent pas toujours à leurs désirs. En dernier lieu, nous verrons des exemples où des surnuméraires se sont vus confier des responsabilités trop importantes pour un statut précaire.

#### 4.1.2.1 Disparité et fragmentation des tâches

Tout comme les horaires, les tâches exécutées par les surnuméraires sont fragmentées, non linéaires et sujettes aux changements. L'une des plaintes les plus fréquentes entendues pendant les entretiens est que les personnes n'arrivent pas à trouver de continuité dans leurs tâches.

Pierre-Luc indique que ses horaires échelonnés sur trois semaines n'incluent « généralement pas la même tâche toute la semaine », à moins qu'il soit affecté au remplacement d'une personne en vacances, ce qui peut se transformer en une stabilité temporaire. « Mais ça peut arriver que tu aies trois personnes [surnuméraires] différentes qui remplacent une permanente », dit-il, ce qui a pour effet de fragmenter la tâche entre trois personnes. Au cours de sa semaine, il peut arriver à Pierre-Luc qu'il occupe les fonctions de « journaliste, rédacteur web, journaliste à l'affectation [...], pupitre, gestionnaire des réseaux sociaux ».

Les remplacements sont la première cause de la fragmentation de tâches des surnuméraires. Ils voient généralement comme naturel de devoir faire des remplacements (« bien sûr on comprend le principe de surnuméraire », dit Myriam), mais la situation atteindrait un seuil critique dans certains cas. Il arrive que ces remplacements soient exécutés de façon un « peu bancal » (Myriam), comme cette fois où elle a été affectée au remplacement d'une tâche pour laquelle elle n'avait pas été formée. « J'ai été obligée de leur dire "moi j'ai pas été formée pour faire ça". Donc la veille on m'a donné une petite formation très très bancal, et vas-y ».

Mélanie dit qu'en tant que surnuméraire, « on n'a pas le choix un peu de se *backer* en termes de fonctions », c'est-à-dire de diversifier ses compétences pour espérer remplir son horaire. Même si elle avait été embauchée comme journaliste, la volatilité du quotidien a fait que de « fil en aiguille [...] j'ai fait du pupitre quand même assez rapidement ».

Il peut également arriver qu'une tâche plus régulière se termine de façon abrupte : une personne surnuméraire de la rédaction de Myriam « s'est retrouvée à faire [une tâche] à tous les jours, donc du lundi au vendredi, de midi à 20 h, pis c'était un horaire très très stable pendant plusieurs mois [...]. Pis un moment donné, cette personne-là du jour au lendemain s'est fait enlever de là pis mettre ailleurs [...] ».

#### 4.1.2.2 Attendre son premier choix

Il me semble impératif de souligner que le statut surnuméraire est lié à l'attente. Attente d'une permanence, attente de meilleurs horaires, attente d'une tâche qu'ils veulent vraiment faire. Dans la sous-section suivante, j'ai rassemblé les interventions dans lesquelles les surnuméraires expriment leurs préférences de tâches.

Stéphanie dit que ses patrons connaissent bien ses tâches préférées et qu'elle y est souvent affectée. Toutefois, cela n'empêche pas qu'elle doive également mettre la main à la pâte dans d'autres équipes « si vraiment ils ont besoin de moi ». Elle espère que la stabilité pourra éventuellement lui permettre de ne plus faire les tâches qui l'intéressent moins.

Pierre-Luc, de son côté, préfère faire ce qu'il appelle de la « vraie job de journaliste », c'est-à-dire fouiller des sujets et faire « sa propre cueillette ». Il dit qu'il aime « faire plus que juste retranscrire pour le web ce que d'autres ont cherché comme information ».

Juliette se satisfait de sa tâche actuelle au pupitre, mais espère « éventuellement changer de poste » pour devenir reporter. Elle compte d'abord sur l'obtention d'une permanence, puis espère pouvoir changer de tâche.

L'intérêt premier de Mélanie, « c'était de fouiller mes sujets, de sortir de la feuille d'affectation, pour chercher des exclusivités pis des trucs [...] auxquels personne n'osait toucher », mission qu'elle dit être parvenue à faire, même s'il a tout de même fallu se plier aux « affectations de soir, affectations au conseil municipal, affectations à l'extérieur de la ville ». Elle ajoute qu'à « la fin, on me faisait miroiter de beaux projets [...] je faisais du long format, mais je devais toujours livrer des topos quotidiens en plus », dit-elle, obligation qu'elle estime n'incombait pas à d'autres journalistes de sa trempe.

#### 4.1.2.3 Alternance entre les échelons

Certaines personnes doivent composer avec des tâches alternant entre les niveaux de responsabilité. Il arrive qu'on occupe un poste d'exécutant un jour puis de responsable le suivant.

Pierre-Luc a ainsi mentionné devoir parfois faire des tâches de nature plus « décisionnelle ». Il explique : « tu dois alterner entre des postes, tsé, de journalistes, pis des postes de superviseur [...], tu es tout le temps pris entre exécuter pis ordonner [...] ». Il insiste encore sur ce point un peu plus loin : « une journée, tu vas être pupitre pis tu vas réaliser tout ce qui fonctionne pas dans cette gestion-là, mais le lendemain, tu retombes d'un échelon, tu retombes journaliste, pis [c'est rendu] le problème de ceux au-dessus [de toi] ».

De son côté, Pamela avait un fort intérêt pour une tâche traditionnellement réservée aux gestionnaires. Elle s'est permis d'y rêver après qu'un collègue surnuméraire ait exécuté cette tâche pendant un été. Elle est allée signifier son intérêt aux patrons. Ironiquement, on lui a répondu que désormais on allait « donner [le poste] juste à des permanents parce que c'est trop compliqué quand c'est des surnuméraires qui assument ce poste-là. Pis je comprenais, c'était pas logique que ce soit un surnuméraire qui ait un poste comme ça, il y a avait trop de responsabilités ».

#### 4.1.3 Statut et conditions : flou et absence de standardisation

Si « surnuméraire » renvoie étymologiquement à une main-d'œuvre embauchée « en surnombre » pour pallier des besoins ponctuels, comme les vacances d'été, la présence de ces travailleurs et travailleuses semblent bel et bien pérenne, en l'en croire les principaux intéressés. Il s'agit donc d'un statut pensé pour de courtes temporalités, qui peut toutefois s'étendre sur plusieurs années. De manière générale, c'est un statut que l'on cherche à quitter<sup>2</sup> et toutes les personnes interviewées ont exprimé un désir de passer du côté de la permanence. Nous verrons dans ce segment que le statut est peu réglementé, peu standardisé à travers l'industrie. D'une organisation à l'autre, la présence en nombres de surnuméraires varie.

Toutes les personnes interrogées font partie d'un syndicat doté d'une convention collective (ou l'étaient à l'époque de leur emploi) qui régit les conditions liées à leur statut. Toutefois, les surnuméraires ne

---

<sup>2</sup> Nous verrons les quelques rares avantages qu'ont mentionné nos personnes participantes à la section 4.4.1

connaissent pas toutes ces conditions dans les détails, et certains maîtrisent mal leurs droits et leurs acquis.

En matière de rémunération, les configurations varient. Dans certains bureaux, il appartient complètement aux personnes concernées de faire le suivi de leur paye et de s'assurer que les heures travaillées leur sont bien payées.

#### 4.1.3.1 Absence de réglementation et de définition globale

Le statut de surnuméraire renvoie à des réalités disparates et peu balisées. D'une salle de rédaction à l'autre, le statut en tant que tel peut renvoyer à différentes conditions. Par exemple, une des personnes mentionne qu'il existe deux échelons de surnuméraires à son travail : les surnuméraires prioritaires, qui ont accès à un certain nombre d'avantages sociaux, et les autres, qui n'ont pas droit à ces mêmes acquis. La distinction entre les deux est faite au ratio d'heures travaillées sur une période donnée — les prioritaires étant donc ceux et celles qui sont le plus présents dans la salle. Cette gradation n'existe pas dans les deux autres rédactions étudiées.

Paméla compare les conditions chez son ancien employeur avec celles qu'elle avait dans une autre rédaction précédente. Elle dit qu'elle y avait « des conditions de travail excellentes, un excellent salaire au départ [...], avec tout un matériel de bureau, les kilomètres défrayés, les places de stationnement remboursées, les tickets des repas remboursés pis tout, c'était comme des conditions excellentes pour un surnuméraire ». Elle n'a plus retrouvé de telles conditions par la suite.

Si Juliette est arrivée à l'entretien avec sa convention collective pour bien m'expliquer son statut, Paméla, dit qu'elle en savait très peu sur ses droits, du moins au début : « j'ai pas du tout été mise au courant de mes conditions de travail [...]. Un moment donné, j'ai appris que j'avais droit à des congés maladie, genre dans une discussion de couloir, pis après j'ai appris que j'avais droit à une assurance collective, genre un an après que j'y avais vraiment droit ».

Stéphanie sait qu'elle a droit aux « assurances, mais il faut que tu travailles à temps plein pis c'est pas tout le monde qui est surnuméraire qui travaille à temps plein ». Il faut s'assurer de calculer ses heures pour demander les avantages qui correspondent à sa situation.

De son côté, Mélanie raconte qu'il était fréquent qu'elle doive lutter avec sa supérieure pour que les avantages sociaux auxquels elle avait droit soient appliqués. Elle s'est fait dire : « t'écris pas ton temps sup', tu l'as pas fait approuver, je te le paye pas, il en est pas question ». Ouais, ouais! Tsé dans la convention, il y avait [écrit que] si t'étais en déplacement plus de 100 kilomètres, ils devaient payer un *per diem* de lunch [...]. Pendant des années, personne les a réclamés... »

#### 4.1.3.2 Composition contrastée

Difficile actuellement de connaître le nombre de surnuméraires employés par les salles de rédaction québécoises. Les propos des personnes interrogées laissent voir que les organes de presse s'appuient sur ces travailleurs de façon inégale. Les « temporaires » représenteraient en tout « quelque 40 % des employés de Radio-Canada » (Papineau, 28 septembre 2018).

Dans l'équipe de Pierre-Luc, par exemple, les surnuméraires seraient majoritaires, selon le jeune homme : « sept permanents, dix surnuméraires. Ça, c'est juste les journalistes ».

Dans la perception de Myriam, la salle de rédaction où elle travaille « est constituée, comme, à 70% de surnuméraires ».

Paméla, elle, n'a pas mentionné de ratio, mais dit qu'il y avait « vraiment une part très importante de surnuméraires dans l'entreprise, à faire vivre l'entreprise, à être pour la plupart des jeunes ».

D'un autre côté, aux yeux de Juliette, la présence des surnuméraires dans son bureau serait plutôt minoritaire. Elle a fait le calcul en entretien : « je pense qu'on est dix [personnes dans l'équipe], pis on est deux surnuméraires là-dessus », recense-t-elle.

#### 4.1.3.3 Rémunération : responsabilité individuelle

Comme les horaires des surnuméraires ne sont pas réguliers, leur rémunération est faite selon les heures travaillées. À l'exception de Juliette, les personnes interrogées doivent remplir des fiches d'heures, puis faire par elles-mêmes le suivi pour s'assurer que le montant de leur paye est conforme aux heures travaillées.

Par exemple, le jour où nous nous sommes parlés, à cause de son changement d'horaire, Pierre-Luc disait devoir vérifier « avec les ressources humaines » de quoi aura l'air sa paye, puisque « quand ils [les gestionnaires] font un changement comme ça à la dernière minute, ils payent comme l'espèce de chevauchement entre les deux horaires ». Pierre-Luc devrait donc avoir droit à une prime particulière, à condition d'aller le signaler aux instances responsables.

#### 4.1.4 Attendre et espérer la permanence

Autre source d'attente pour les surnuméraires : celle d'un poste. Malgré le fait que nos surnuméraires sont employés par leur média (ou ne le sont plus depuis récemment, dans le cas de Paméla et Mélanie), il et elles doivent poser leur candidature à la suite d'un affichage interne pour espérer exaucer ce souhait. Les personnes interrogées insistent sur une urgence de le faire le plus souvent possible. L'attribution de postes est un processus suscitant des réflexions paradoxales chez les personnes interrogées : l'embauche est perçue tour à tour comme opaque par certains surnuméraires, alors que d'autres décrivent celle-ci comme une routine un peu prévisible. Nous verrons également que les surnuméraires considèrent que même si la création de postes est un processus encadré par des règles claires, celles-ci sont faciles à contourner par l'employeur.

##### 4.1.4.1 L'urgence de postuler

Les personnes interrogées mentionnent la grande importance de poser sa candidature à presque tous les postes qui se présentent dans leur entreprise.

Pierre-Luc dit l'avoir fait à plusieurs reprises, sans succès pour le moment. « Il y a quand même beaucoup de postes qui se sont affichés depuis que je suis ici pis j'ai systématiquement appliqué pis ça a pas fonctionné, mais, tsé, j'essaye pis j'espère que ça va rouler », dit-il.

Même chose pour Stéphanie, qui parle de l'importance « évidemment, d'appliquer à chaque fois qu'il y a des permanences qui s'ouvrent ».

##### 4.1.4.2 Démarche opaque

La création de postes permanents par les hautes sphères est un rituel difficile à saisir pour les personnes interrogées. Certains postes sont annoncés en grande pompe, alors que d'autres semblent se créer de façon plus secrète.

Dans la rédaction de Juliette, les ouvertures de poste surviennent « des fois », dit-elle. « Je sais pas d'où ça vient la décision d'ouvrir des postes, j'imagine la direction, ils se disent "on ouvre un poste" ou quand il y en a un qui se libère, là tu peux appliquer », ajoute-t-elle.

Il peut arriver qu'une tâche accomplie par une surnuméraire pendant une période prolongée fasse l'objet d'une ouverture de poste, mais cela ne signifie pas nécessairement que la personne sera sélectionnée pour pourvoir le poste à plus long terme, explique Pierre-Luc. Ce type de manœuvre lui est particulièrement douloureuse, parce que « là, on est un paquet [de surnuméraires] à postuler [...] pis finalement ils embauchent à l'externe », dit-il.

Myriam dit que sa direction a « toujours le tour de nous surprendre » dans l'attribution de postes. « Il y a des postes, on était sûrs que ça allait être une personne qui allait l'avoir, et finalement... », c'est une personne insoupçonnée qui est choisie, dit-elle.

À l'opposé, Stéphanie décrit l'attribution de postes « un peu comme une course à l'ancienneté ». Elle dit avoir postulé pour un poste une seule fois, sans succès. La personne sélectionnée avait alors deux ans d'expérience de plus qu'elle, ce qui fait dire à Stéphanie que cette personne « le méritait ». Elle ajoute : « ça faisait deux ans qu'elle était là pis il y avait pas de permanence qui s'ouvrait, tsé [...] on se dit toujours un peu "ah, c'est rendu le tour de telle personne" ».

#### 4.1.4.3 Des entorses

L'attribution de poste est un processus encadré par des règles bien définies par les conventions collectives, ce qui n'empêche pas qu'il arrive que les directions fassent entorse à ces règles.

Dans la rédaction où travaille Juliette, il arrive que les gestionnaires « contournent les règles. [...] Tsé des fois ils font des petits passe-passe » afin de distribuer des postes à certaines personnes voulues, dit-elle. Le processus qu'elle décrit est le suivant : pour donner sa permanence à une personne surnuméraire jugée méritante, les gestionnaires vont décider d'« ouvrir ce poste-là dans [un] secteur où les gens vont moins appliquer, mais il aura la possibilité d'avoir sa permanence », poursuit Juliette. Les gestionnaires transfèrent ensuite la personne dans la section désirée. Les patrons « ont peur que s'ils ouvrent un [poste de] reporter aux infos générales [par exemple], qu'il y aille quelqu'un de permanent qui applique » et l'obtienne, les permanents ayant la priorité aux embauches.

Mélanie dit avoir été victime d'entraves aux normes du travail dans son embauche. Lorsqu'elle a été embauchée pour remplacer un congé de maternité, « je suis rentrée en mai puis vers juillet, août, ils m'ont annoncé qu'ils coupaient le poste de la [personne en] congé de maternité, chose qu'ils ont pas le droit de faire ». Elle dénonce d'ailleurs une forme de favoritisme de la part de ses anciens supérieurs : « [l'amie du patron], six mois après avoir été engagée, elle avait ses avantages sociaux, trois mois plus tard, elle avait sa permanence ».

## 4.2 Production journalistique

Les surnuméraires prennent entièrement part à l'effort de production de l'information du paysage médiatique québécois. Ils sont présents à toutes les étapes de la chaîne de production, comme nous l'avons vu dans le segment sur les tâches accomplies. Les personnes interrogées ont à cœur de proposer l'information la plus aboutie possible au lectorat et à l'auditoire de leur média et de contribuer au débat public par leur travail.

Toutefois, plusieurs obstacles se présentent aux personnes dans l'exercice de leurs fonctions, notamment le manque de linéarité, le manque de formation et la multiplication des tâches. Le fait d'être surnuméraire a également une influence sur la façon dont elles choisissent leurs sujets de couverture : le rôle de journaliste surnuméraire impose qu'on ne décide pas toujours son sujet. La façon de lancer une proposition de sujet est également teintée par leur condition. Les surnuméraires ont tendance à guider leurs propositions par les liens affectifs qu'ils entretiennent au sein de leur rédaction.

Il est intéressant de noter que malgré les difficultés et les défis qui leur incombent de façon directe et spécifique dans le processus de production journalistique, toutes les personnes interrogées expriment un amour sincère pour le journalisme.

### 4.2.1 Défis liés au statut dans la réalisation de contenus journalistiques

Il existe des défis particuliers dans le processus de réalisation de contenus journalistiques qui affectent spécifiquement les surnuméraires. Leurs collègues permanents, malgré les nombreux défis inhérents au journalisme quotidien, ne vivent pas avec ces difficultés. Les surnuméraires doivent composer avec la discontinuité de leurs horaires (qui se manifeste par une fragmentation du temps passé au même poste<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Comme nous avons pu le voir au segment 4.1.2.1.

menant à une expertise limitée), le manque de formation adéquate pour les nouvelles tâches qui leur sont demandées, ainsi qu'une multiplication des tâches.

#### 4.2.1.1 Manque de linéarité

Le fait de passer peu de temps à chaque poste représente un défi pour les surnuméraires qui tentent de produire reportages, articles et autres projets de nature journalistique. La fragmentation des emplois du temps dans différents postes empêche, d'un côté, de développer pleinement ses compétences et ses connaissances du milieu à couvrir. Il est également difficile pour les journalistes surnuméraires de planifier des reportages lorsqu'ils ne savent jamais tout à fait où les prochains jours et prochaines semaines les emmèneront.

Pierre-Luc déplore ces obstacles dans son travail : « tu développes jamais une expertise dans quoi que ce soit. Tu as pas le temps, pis quand je dis t'as pas le temps, tu as pas le temps consécutif. [...] Si tu prends toutes les journées séparées mises ensemble, tsé oui, mais t'as pas le temps d'être assis confortablement [à un poste] pis dire "je développe tel projet" ou "OK, je fais telle affaire" ».

Pierre-Luc ajoute que les surnuméraires n'ont pas le temps de se créer ce que l'on appelle un *beat*, une spécialisation de couverture, puisqu'il est impossible comme journaliste de « développer un réseau de contacts », dit-il. « Tu peux pas te faire, entre guillemets, connaître dans le milieu que tu veux couvrir parce que t'es pas souvent là ». Il a déjà pu profiter d'un remplacement de deux semaines l'été pour faire une série d'articles sur un même sujet, mais cela a été possible parce que deux remplacements se sont succédé. « Je savais que j'avais deux semaines, j'avais du temps en masse pour faire ce que je voulais faire », dit-il.

Stéphanie dit qu'elle se sent souvent dépassée lorsqu'elle est parachutée dans une tâche qu'elle connaît moins, par exemple, le web : « le site web va fonctionner toute la journée, là, le lecteur va pas s'en rendre compte [...], mais moi j'ai tellement de choses à faire pis j'ai tellement de choses à penser, pis je suis tellement stressée que j'ai pas de *fun* pis que j'oublie certains trucs ».

Dans le cas de Myriam, le défi de la discontinuité s'incarne dans les horaires décalés, souvent de soir, qu'elle a déjà occupés. Elle estime que cet emploi du temps était mal pensé, puisqu'elle arrivait trop tard pour avoir bien suivi les dossiers de jour. Elle manquait les réunions importantes, et donc, certaines

spécificités dans la chaîne de production : « t'as jamais été informée, par exemple, que ce texte-là, il devait pas être publié avant telle heure, tu le savais pas ». Myriam ajoute que l'équipe ne parvenait pas toujours à lui transmettre ces spécificités. « C'est pas parce que tu travailles dans le milieu de la communication que la communication se fait nécessairement bien! », ironise la jeune femme. Ces omissions lui étaient ensuite reprochées comme des oublis, ce qu'elle trouve injuste.

#### 4.2.1.2 Multiplication des tâches

Le fait de cumuler plusieurs compétences pour différents postes, le désir de mener des projets personnels plus intéressants en même temps que de devoir exécuter leurs tâches à l'horaire, ainsi que les besoins rapides et changeants en matière de main-d'œuvre multiplient les tâches à faire pour les surnuméraires<sup>4</sup>, et limite le temps de concentration possible pour chacune d'elles. Les employés doivent souvent coincer des tâches dans leur temps de pause, leurs journées de congé ou bien carrément faire plusieurs choses à la fois, ce qui donne une impression de travail mal fait.

Par exemple, Myriam avait proposé un sujet pour son média, qui avait été accepté. On lui a donné environ une semaine pour écrire l'article, se souvient-elle, ce qui était idéal selon elle parce qu'elle avait peu d'heures inscrites à son horaire cette semaine-là. Cela lui laissait le temps nécessaire pour faire sa recherche, ses entrevues et pour rédiger son papier. « Finalement je me suis retrouvée à travailler beaucoup, j'ai pas eu autant le temps que je voulais [pour] faire [l'article] ». Ses autres tâches primant sur l'écriture de son article, Myriam a dû trouver un moment pour terminer l'article commandé. « J'aurais aimé ne pas l'écrire [pendant] la nuit », conclut-elle.

Paméla déplore cette multiplication des tâches qui incombe aux surnuméraires : « on te demande pas de te spécialiser, on te demande de tout savoir faire, pis c'est impossible de remplir ces conditions-là [...] parce qu'au final, tu essaies de tout apprendre en même temps pis tu maîtrises rien ».

Pierre-Luc estime même que cette tendance à la multiplication des tâches transcende la question surnuméraire et commence à affecter même les emplois permanents, signe de sa durabilité : « les postes que [les gestionnaires] créent, c'est de plus en plus des postes hybrides. [...] Fait que tu es surnuméraire pis tu es déjà brûlé parce que tu es balancé d'un bord pis de l'autre, puis là tu appliques à une

---

<sup>4</sup> Tel que nous l'avons vu au point 4.1.2.1.

permanence, mais là tu es encore brûlé parce qu'il faut encore que tu fasses deux jobs en même temps. »

Stéphanie raconte qu'il arrive qu'elle doive enchaîner avec une autre tâche après la fin d'un quart de travail : « c'est arrivé peut-être deux, trois fois où il a fallu que, je sais pas moi, j'avais commencé à 2h de l'après-midi pis j'ai fini à 2h du matin » à cause de cela, dit-elle.

#### 4.2.1.3 Formation déficiente

Il a été également mentionné à plusieurs reprises par les personnes interrogées qu'elles observaient un amenuisement des formations. Le fait de se voir confier une tâche sans formation spécifique met parfois les personnes dans des situations délicates où elles manquent d'assurance, ne savent pas ce qu'elles font ou font des erreurs facilement évitables pour une personne formée.

Myriam se soucie particulièrement de cet enjeu. Elle affirme que la qualité des formations a décliné depuis son entrée dans son média : « moi je suis arrivée à un moment où les formations, ça existait encore pis tu avais une bonne formation où la personne [formatrice] était dégagée de son poste deux, trois jours, pis elle prenait vraiment le temps de t'expliquer pis quand tu arrivais [en poste], tu étais en contrôle, tu te sentais à l'aise ». Depuis cette perte, dit-elle, les nouvelles personnes sont placées « dans une situation d'échec », ayant pour effet que « toute la charge de travail se résorbe sur les autres ».

Pour Stéphanie, le manque de formation cause « des petites confusions dans une salle de rédaction ». Elle a récemment intégré une équipe nouvellement créée, pour exécuter une tâche totalement nouvelle. Les membres de cette nouvelle équipe ont été sélectionnés sur la base de leurs compétences, ce qui a fait plaisir aux personnes choisies parce qu'on leur démontre une plus grande confiance et qu'on leur attribue du mérite. Toutefois, la tâche n'a pas fait l'objet d'une formation spécifique et les personnes choisies naviguent à vue, et selon leur bon jugement. « Tsé, tu prends des gens qui ont pas nécessairement eu de formation pis tu leur crées un poste qui tourne autour [d'une tâche], ce pour quoi tu les as pas formés vraiment ». Résultat : chaque personne fait à sa manière et rien n'est uniformisé, selon Stéphanie. « Moi je suis la première à dire que j'aimerais ça avoir plus de formation, peut-être », dit Stéphanie.

Mélanie, elle, relate un parcours en ascension un peu chaotique où on l'a rapidement placée à divers rôles avec plus ou moins de responsabilités. Dès le premier été, dit-elle, on l'a installée dans une position avec un plus grand pouvoir décisionnel « sans trop de formation [...] j'ai jamais été vraiment accompagnée ». Le gestionnaire qui l'a embauchée « est parti quelques mois » après son entrée à elle, ce qui a renforcé ce manque d'accompagnement.

#### 4.2.1.4 Perte d'assurance dans l'exécution de tâches journalistiques

Le dernier défi identifié par les personnes interrogées dans la production de contenus est le manque d'assurance qui peut découler du statut de surnuméraire, particulièrement lorsque l'on est amené à travailler en contact constant avec des journalistes chevronnés.

Pour Stéphanie, cela représente un enjeu particulièrement important, surtout lorsque couplé à sa jeunesse. Elle se dit « constamment en train de me remettre en question » dans l'exercice de ses fonctions. Le fait de travailler avec des journalistes de renom et d'expérience a sur elle un effet intimidant, surtout lorsqu'elle doit repasser sur leurs contenus. « Je me permets moins de choses que je devrais me permettre. [Des choses] qui pourraient vraiment être bénéfiques pour l'article [...]. Je vais me restreindre un peu pis je sens qu'on est quelques-uns parfois dans cette situation-là [...]. Moi, ça, des fois, ça me pose peut-être des petits freins dans ma façon de travailler », explique Stéphanie.

#### 4.2.2 Ingérence dans le choix des sujets journalistiques

Les idées de sujets sont ce qui permet aux journalistes d'accéder à la publication ou la diffusion. Pour faire vivre un sujet, les journalistes doivent passer par une figure d'autorité éditoriale, qui acceptera ou non leur proposition en évaluant si le sujet est d'intérêt public, si son angle d'approche est pertinent et s'il trouve sa place dans l'actualité. Ce rituel, que l'on appelle le *pitch*, concerne autant, dans une forme ou une autre, les journalistes indépendants (pigistes), que les journalistes permanents d'expérience et les surnuméraires. Le *pitch* est une étape cruciale dans la production de tout contenu journalistique et parvenir à communiquer l'importance de son idée est considéré comme un réel talent à ne pas négliger.

Le *pitch* est fait d'une prise de contact avec la bonne personne, et d'un synopsis du sujet, présenté soit en format écrit ou verbal.

Les journalistes indépendants doivent contacter par courriel (ou dans de plus rares cas, par téléphone) les rédactions en chef des organes de presse où ils se voient être publiés. Ce faisant, cette personne deviendra prestataire de services et l'organe de presse, son client. Pour ces indépendants, il faudra débloquer temps et énergie simplement pour accéder aux personnes en posture décisionnelle. Les médias travaillent souvent avec les mêmes pigistes. Les rédactions prestigieuses comme celles qui nous intéressent dans cette recherche reçoivent un tel volume de propositions d'indépendants qu'elles ne peuvent pas répondre à toutes.

Pour les journalistes employés (surnuméraires comme permanents), il existe un tiraillement entre sujets originaux et sujets imposés par l'actualité et par les patrons. Il est de façon générale plus prestigieux et valorisé de contourner ces affectations strictes pour proposer des sujets originaux auxquels les chefs de section n'auraient pas pensé.

Les sujets couverts par les personnes interrogées sont variés et celles-ci laissent leur trace dans tous les secteurs de l'actualité, allant de la politique fédérale aux sports de compétition, des élections municipales au jardinage, de l'industrie minière à la mode, en passant par l'immigration. Chacun a ses préférences et ses secteurs d'aisance, comme pour tous les journalistes. Par contre, le statut de surnuméraire limite et restreint le champ des possibles de couverture journalistique. La tension entre sujets souhaités et sujets imposés s'en retrouve exacerbée.

Le *pitch* des surnuméraires ressemble à celui des journalistes permanents, à la différence que l'on sera traité comme un pigiste à la publication et la rémunération. Les personnes interrogées reconnaissent qu'elles bénéficient d'un avantage sur les travailleurs autonomes par leur contact direct avec les décideurs et leur connaissance des hiérarchies internes. Elles n'ont toutefois pas les mêmes marges de manœuvre que leurs collègues permanents, puisqu'elles ont souvent un horaire rempli par des tâches autres que l'écriture<sup>5</sup>, comme pupitreuse, affectateur, rédacteur web<sup>6</sup>, et n'ont pas de levier de négociation pour refuser un projet qui ne les intéresse pas. Le choix des sujets des surnuméraires sera également souvent influencé par les liens affectifs et les relations de complicités en place au sein de la salle de rédaction.

---

<sup>5</sup> Ces postes connexes sont parfois vus comme une façon de se démarquer ou de « mettre un pied dans la place » avant de pouvoir atteindre cet idéal du poste permanent de journaliste.

<sup>6</sup> Voir la section 4.1.2 pour un survol en détail.

#### 4.2.2.1 Tension entre sujets choisis et sujets imposés

Cinq des six personnes ont exprimé un désir soit d'avoir une plus grande latitude pour produire de l'information originale ou de s'adonner à l'écriture à temps plein. Toutefois, la condition surnuméraire impose de prendre ce que l'on vous donne. C'est vrai en matière d'horaires ou de tâches, mais il en va de même avec la couverture journalistique. Pour les personnes interrogées, la production de reportages se fait parfois en sus d'autres tâches. Cette configuration impose aux personnes motivées de développer et de *pitcher* leurs idées en marge de leurs heures de travail inscrites à l'horaire.

D'autres personnes, comme c'était le cas de Mélanie, occupent des postes de journalistes terrain dans lesquels on doit être là où l'on nous attend. Elle dit avoir passé beaucoup de temps à faire des *breaking news*, particulièrement pendant les premiers temps de la pandémie de covid-19 : « la première vague de la pandémie moi je l'ai toute couverte au front, le téléphone sonnait *non stop* ». La jeune femme ajoute qu'elle a tout de même « eu des projets quand même stimulants pis des affaires le *fun* » à mener à bien pendant son passage à la rédaction.

Paméla mentionne une autre menace touchant l'articulation de choix de sujets : le vol d'idées. La jeune femme, qui a réalisé différents reportages rémunérés et publiés comme piges, relate une expérience en particulier qui lui a laissé un goût amer. « Quand tu es surnuméraire [...], on dirait que si tu proposes un trop bon sujet ou un sujet d'intérêt public, tu peux te le faire prendre parce qu'il appartient quelque part au média. Tu laisses tout ce que tu as fait, tout ce que tu proposes appartient au média pis [toi,] t'es pas permanent pis toi t'en retires rien. À part ton nom un moment donné, mais s'ils décident de faire autre chose avec ton sujet, ils font autre chose avec ton sujet », dit Paméla.

#### 4.2.2.2 *Pitch* : un équilibre à trouver

Les surnuméraires qui désirent produire de l'information originale pour leur média ne sont pas exempts de l'épreuve du *pitch*. Celui-ci peut prendre diverses formes en fonction des sujets, des affinités, du temps et de la persévérance de la personne. Situé quelque part entre le synopsis détaillé des pigistes et la discussion de couloir, le *pitch* des surnuméraires n'est régi par aucune convention claire. Les personnes interrogées décrivent une approche facilitée par l'accès aux personnes occupant les postes d'influence. Toutefois, cette accessibilité ne garantit pas nécessairement la réalisation du reportage ou la publication de l'article.

C'est le cas de Myriam, qui affirme que sa position rend son processus de proposition de sujet plus informel que si elle était une collaboratrice externe. « Les gens à la salle me connaissent, j'ai une bonne éthique de travail, j'écris bien fait que ça se passe de façon un peu plus informelle pis c'est comme "vas-y" », dit-elle.

Pierre-Luc affirme que l'on a souvent répondu de manière évasive à ses propositions de sujets, dit-il. « Le *pitch*, c'est souvent juste un courriel [...] pis tu es comme "salut, j'aimerais ça creuser tel, tel sujet, je verrais à peu près tel intervenant", pis sont comme "cool, vas-y" ou "non, on l'a déjà fait" ou "non, c'est vraiment pas pertinent" mais c'est souvent juste "OK, vas-y" pis là tu es comme "mais quand est-ce que je...", tsé, c'est souvent sur ton propre temps », dit-il. Il en va de sa persévérance s'assurer que son idée ne soit pas oubliée.

Pour Juliette, il suffit d'approcher la personne responsable de la section qu'elle visait avec une nouvelle inédite qui lui avait été révélée par son réseau pour se faire donner le feu vert, dit-elle. « Tout de suite [le chef de section] a accepté pis j'avais comme une semaine pour écrire [un] article », se souvient-elle.

Pierre-Luc observe que son esprit d'initiative journalistique a diminué. La frénésie de son statut lui a fait perdre ses réflexes, explique-t-il : « [j'ai dit] à des collègues "j'ai perdu le réflexe de proposer, de *pitcher* des sujets" parce que [...] tu es tellement tout le temps pris *off guard* pis comme au pied levé pour te promener d'un poste à l'autre que t'es pas capable de genre t'asseoir pis de réfléchir ».

#### 4.2.2.3 Liens affectifs guidant les propositions de contenus

L'accessibilité aux personnes clés que nous avons abordée plus tôt entraîne un autre effet : pour les surnuméraires, la proposition de sujets est souvent façonnée par les liens affectifs. Les personnes surnuméraires seront plus portées à soumettre des projets de reportages à des chefs de section avec qui elles entretiennent de bonnes relations, ce qui aura une influence sur les sections dans lesquelles elles voudront travailler.

Chez Myriam, cette logique fonctionne à l'envers. Elle évite d'approcher les personnes avec qui elle s'entend mal au sein de la salle de rédaction, parce qu'elle s'attend à ce que cette animosité produise inévitablement un refus : « mes choix de sujets vont aussi être orientés vers la personne. Des fois, j'aurais des idées qu'il faudrait que je *pitche* à mon directeur de l'info, mais comme ça se passe plus ou

moins bien avec lui... », elle évite de le faire, dit-elle. Elle préfère donc mettre toutes les chances de son côté et favoriser des choix de sujets appartenant à des sections dirigées par des personnes qui lui réserveront « un traitement plus juste » : des sections où elle a plus de chance de se « faire dire “on aime l'idée, donc vas-y” ».

Paméla fait référence à une personne en particulier qui l'a « toujours protégée dans mes sujets et elle a toujours été super compréhensive pis quand j'avais besoin d'étirer un *deadline* elle m'étirait parce qu'elle savait que je *dealais* à côté avec mes heures de *surnu* ». Cette relation de confiance a permis à Paméla de faire publier plusieurs articles dans la section dont cette personne se chargeait, estime-t-elle.

#### 4.2.3 Une passion assombrie

Toutes les personnes qui ont participé à mon étude ont souligné leur affection pour l'information. Malgré les difficultés rencontrées dans la production des œuvres journalistiques, les surnuméraires interrogés valorisent un travail de qualité, une information riche et aboutie, une pluralité des points de vue et une éthique professionnelle et l'esprit d'équipe. Si les conditions liées à leur sort peuvent leur déplaire, il et elles professent une grande foi dans les principes fondateurs de la presse, comme l'intérêt public et le débat d'idées. La qualité de l'information produite par le média a aussi été soulignée.

##### 4.2.3.1 Facteur d'engagement

Les personnes qui ont quitté leur poste (Mélanie et Paméla) laissent entendre que leur départ correspond à une perte pour l'employeur, puisque leur amour du métier représentait un grand facteur d'engagement. Pour Myriam et Pierre-Luc, toujours à l'emploi, mais désillusionnés, les conditions difficiles représentent un obstacle dans l'accomplissement de la vocation. Stéphanie et Juliette disent aimer travailler dans leur média et respecter l'information produite par celui-ci.

Mélanie a visiblement poursuivi cette voie par passion. « Ben mets-en! J'adorais ça! », s'exclame-t-elle. « J'ai choisi ce métier par quête de justice, de vérité, de trouver les coquins<sup>7</sup>, pis de les exposer », dit-elle. L'amour du journalisme l'aidait à endurer les moments difficiles : « moi je l'ai toujours fait dans l'intérêt public, c'était ça ma paye à quelque part, là tsé, c'est comme ça que j'ai réussi à passer au travers ». Les désavantages auront fini par la pousser vers la sortie.

---

<sup>7</sup> Référence à « défendre les honnêtes gens et dénoncer le coquin », l'expression employée par Henri Bourassa, fondateur du *Devoir*, dans son éditorial pour la première édition du journal, le 10 janvier 1910. L'expression est connue dans le milieu et ne doit pas être vue comme indicatrice de l'employeur de Mélanie.

Paméla aussi dit avoir été poussée à bout. Elle a démissionné dans la foulée d'un épuisement professionnel. « Alors que j'adore mon travail », a-t-elle déploré pendant l'entretien.

Pierre-Luc n'a pas démissionné, mais tient un discours similaire à celui de Paméla : « c'est des jobs que, au final, j'aime! J'aime ça poser des questions, j'aime ça prendre un sujet complexe pis l'expliquer pour que les gens comprennent ». Il dit qu'il sait qu'il se voit journaliste, mais que les conditions actuelles minent son adhésion : « c'est ça qui est plate! ».

De son côté, Myriam, malgré ses frustrations accumulées, s'efforce d'avoir une éthique de travail irréprochable par respect pour ses collègues. « Je me dis que je suis fâchée avec la direction, mais j'ai pas le droit d'en faire écoper mes collègues, mettons, qui ont travaillé super fort sur un article, ou qui sont allés prendre une photo, j'ai pas le droit de travailler tout croche parce que c'est pas *fair* ». Myriam a répété plusieurs fois pendant la séance d'entretien qu'elle adore son travail, mais qu'elle déteste les conditions dans lesquelles elle doit le faire.

#### 4.2.3.2 Information de qualité et média de prestige

De plus, les personnes interrogées tiennent en haute estime la réputation et la qualité de leur média. Autant La Presse que *Le Devoir* et Radio-Canada jouissent d'une réputation de rigueur et d'excellence dans le milieu journalistique et en-dehors, consécration auxquelles adhèrent les personnes interrogées. Les surnuméraires participants se sont dit somme toute chanceuses et chanceux d'appartenir à des médias d'un tel rang.

Pierre-Luc se dit « attaché » à son média. « Je pense qu'il y a quand même une image pis une réputation, en fait, là. Pis j'y adhère. Tsé, quand j'ai fait mon bac, je m'étais juré de ne jamais travailler pour Québecor. J'ai beaucoup de problèmes avec la culture d'entreprise chez Québecor. Fait que tsé [où je suis] pour moi tsé c'est là que je me voyais pis quand j'ai eu la job j'étais vraiment content de rentrer là pis de faire partie d'une équipe qui est quand même réputée pour être dans les meilleures, fait que j'ai quand même un attachement malgré tout », dit le jeune homme.

Mélanie, malgré son départ, reconnaît que « c'est prestigieux à quelque part », d'avoir travaillé pour le média qui l'a employée. « Pis c'est la qualité aussi, de l'information, veut, veut pas », ajoute-t-elle.

Paméla va même jusqu'à décréter que c'est le prestige du média qui l'a longtemps retenue à l'emploi alors que sa santé mentale en était de plus en plus affectée. « C'est un média que je trouvais de qualité. [...] Alors j'avais une fierté d'appartenir à ce média-là, mais en même temps, c'est très paradoxal, plus je passais de temps à des postes où je me sentais pas valorisée, plus mon estime de moi-même diminuait. Quelque part, j'étais fière, mais je perdais de plus en plus confiance en moi ».

Le prestige du média peut parfois être un mirage pour les surnuméraires, soutient Paméla : « tu rentres là, c'est super difficile d'en sortir parce que tu as l'impression que tu es au plus haut de ta carrière. Donc si tu es au plus haut de ta carrière, pis tu t'en vas, tu fais quoi? Soit tu changes de carrière, soit tu vas travailler pour un média que tu trouves moins bon, moins intéressant. [...] en tout cas moi j'avais l'impression d'être au plus haut d'où je pouvais aller et puis je me raccrochais à ça parce que je me disais "ben maintenant que je suis là, si je veux rester journaliste, c'est là qu'il faut que je sois" ».

Juliette est « bien là » où elle est. « Je pense que c'était aussi le média où je voulais être », dit-elle. Elle avoue que de travailler où elle est actuellement était son rêve.

#### 4.3 Impacts du statut sur les relations interpersonnelles au travail

Les milieux corporatifs sont des espaces marqués par la hiérarchie : les gestionnaires d'un côté, les salariés de l'autre. Dans le cas où l'on introduit à ce schéma des employés surnuméraires, un autre niveau de subordination s'ajoute, formant une triangulation aux contours mal définis. La position des travailleurs et travailleuses surnuméraires au sein de la hiérarchie d'une salle de rédaction colore inmanquablement les relations interpersonnelles au travail.

Dans leurs rapports avec les patrons, les surnuméraires interrogées témoignent d'expériences négatives : intimidation, harcèlement, favoritisme et manque d'écoute. Deux personnes relatent des liens agréables avec les dirigeants.

De l'autre sens, les surnuméraires adoptent envers leurs patrons une forme précise de retenue façonnée par leur assujettissement complet aux volontés de ceux-ci. Cette autocensure n'empêche pas les personnes interrogées d'exprimer pour certains un sentiment d'admiration, pour d'autres, un dédain ou même une haine envers leur caste dirigeante.

Avec leurs collègues permanents, les relations sont aussi teintées : certains parlent d'une forme d'hypocrisie de la part des permanents, alors que d'autres vont carrément faire preuve d'intimidation envers les surnuméraires. Parfois, ces collègues font preuve de solidarité, les relations sont marquées par l'entraide et un sentiment d'appartenance.

Entre surnuméraires, les rapports sont marqués par un fort esprit de compétition.

Dans leurs rapports avec leurs représentants syndicaux, les surnuméraires disent être dans une posture de perte de confiance.

#### 4.3.1 Relations interpersonnelles avec les personnes dans des postes de gestion

##### 4.3.1.1 Partie patronale

Je commence par les interactions des patrons envers les surnuméraires. Certains surnuméraires de l'échantillon disent avoir subi de la part de leurs supérieurs des propos dégradants, une pression exagérée et un manque d'impartialité. Certains disent aussi que leurs supérieurs font preuve de manque d'écoute à leur égard. D'autres ont toutefois relevé des moments où les patrons ont su installer avec eux une relation de confiance.

##### 4.3.1.1.1 Propos dégradants

Trois surnuméraires sur six disent avoir fait l'objet de propos dégradants de la part d'un ou plusieurs supérieurs. Ces propos peuvent autant être émis directement à la personne ou de façon indirecte.

Myriam estime que les patrons font preuve de mépris envers les employés, un mépris qui n'est toutefois pas exprimé par des cris et des scènes d'humiliations publiques, plutôt « ça se fait derrière portes fermées dans un bureau, de façon insidieuse ». Malgré cela, toute la salle de rédaction est au courant que des séances de défoulement contre les employés ont lieu lors des réunions de gestion, dit Myriam. Elle dit avoir entendu des rumeurs affirmant que les patrons ridiculisent fréquemment les surnuméraires, les taxant d'être faibles. « Ils disent "si t'es pas capable de travailler six jours par semaine sans que ça affecte ta vie sociale, t'es pas fait pour être en journalisme. Si t'es pas capable de travailler autant, pis dans ces conditions-là, ben t'es pas fait fort pis si tu es à ton deuxième congé de maladie, ben t'es vraiment pas fait fort" ». Pris dans un différend avec une employée, la direction va plus volontiers

« personnaliser chaque truc pis tourner ça en dérision », plutôt que de s'interroger sur ses propres pratiques, dit-elle.

Les propos méprisants subis par Mélanie ont été plus directs, dit-elle. Ses supérieurs lui ont déjà dit : « t'as aucune perspective d'avancement, je te vois pas là », relate-t-elle. On lui a aussi déjà dit qu'elle était « une excellente journaliste, mais t'auras jamais ta permanence », ou encore : « oh non [cette équipe-là], ils veulent pas travailler avec toi ». Les patrons de Mélanie l'accusaient de souffrir d'un « problème d'adaptation », dit-elle. « Heille, *fuck you*, j'ai voyagé dans genre 30 pays... problème avec l'autorité, peut-être, mais problème d'adaptation, on repassera », dit la journaliste en rétrospective.

Paméla croit que son ancien employeur utilisait des méthodes de gestion par « la peur ». « Il y a deux façons d'aller chercher le meilleur des gens en management. C'est soit par la peur, soit par l'encouragement ou la reconnaissance. Eux, c'était par la peur », dit-elle. Elle attribue cette tendance à l'industrie entière : « c'est plus la mentalité dans ce milieu-là qui fait en sorte [qu'ils pensent comme ça]. Il faut que tu sois fort, il faut que tu tiennes la pression, il faut que tu tiennes le choc ».

#### 4.3.1.1.2 Pression exagérée

Trois des six personnes relatent des interactions où un ou des supérieurs leur ont mis une pression démesurée dans le cadre d'une relation de travail. Dans tous les cas présentés, l'objet de cette pression est pour demander une plus grande disponibilité pour le travail.

Myriam soutient qu'« on insiste beaucoup » dans son milieu. « Quand on a besoin de moi, tsé, on insiste pis des fois, même si c'est une sixième journée consécutive, on insiste beaucoup ». Elle raconte que le jour même de l'entretien, elle avait été contactée pour faire une sixième journée de travail d'affilé. Elle voulait refuser, sachant que l'entretien pourrait la rendre émotive, d'autant plus que « ça fait deux semaines que je le fais, rentrer une sixième journée consécutive pour les dépanner ». Toutefois, impossible de simplement décliner, dit-elle : « j'ai dit non, mais tu peux pas juste dire non, il faut que t'expliques pourquoi tu peux pas ». Myriam a donc donné une fausse excuse impliquant une livraison, et là « on m'a dit "OK on comprend". Donc, on est rendus là ».

À l'embauche, les dirigeants ont dit à Paméla qu'il fallait « que je sois joignable 24 heures sur 24, même la nuit [...], qu'il fallait toujours que mon téléphone soit allumé, qu'il fallait toujours que je sois disponible

pour remplacer à n'importe quelle heure du jour ou de la nuit, et qu'on pouvait m'appeler à 4h du matin pour me dire de rentrer à 6h ». Elle précise que cette situation ne s'est jamais produite dans son cas et estime que ce type d'avertissement est mis en place pour jouer le rôle d'une « pression mise par les employeurs ».

Mélanie dit simplement que son ancien patron « mettait de la pression beaucoup sur les éléments performants », ce dont elle estime avoir fait partie, tout comme une autre surnuméraire dont elle raconte l'histoire : « elle a démissionné parce qu'elle était plus capable des horaires, il fallait qu'elle se mette dispo les fins de semaine [...] il fallait être dispo quasiment tout le temps. [Tu es] tout le temps appelée à dernière minute, pis elle, elle a un enfant en garde partagée [...] c'est peut-être pas évident, la conciliation travail-famille, fait qu'elle est partie, un moment donné! ».

#### 4.3.1.1.3 Partialité

Deux personnes interrogées dénoncent avoir subi des attitudes partiales de la part de dirigeants. Il serait courant de voir certains gestionnaires accorder des privilèges ou des responsabilités de façon arbitraire à certaines personnes, alors que d'autres seront maintenues au bas de l'échelle sans explications, selon Mélanie et Paméla.

Mélanie dit que les gestionnaires s'entourent « d'une clique, je te dirais ». Elle ajoute : « tu sais comment c'est : tu es dans la clique ou t'es pas dans la clique ». Mélanie n'était pas dans la clique. Les patrons « en demandent plus aux gens selon ta face », sous-entendant que les surnuméraires moins appréciés doivent abattre plus de travail que les membres de la « clique ».

Paméla non plus n'était pas dans les bonnes grâces, croit-elle. Elle raconte avoir été maintenue longtemps dans un poste pour lequel elle était surqualifiée malgré ses demandes répétées de changement : « j'ai demandé à plusieurs reprises pourquoi je me retrouvais là [...] on ne m'a jamais dit quoi que ce soit, j'ai jamais eu de retour négatif sur mon travail, on me disait toujours que mon travail était bien fait, qu'il y avait pas de problème ». Elle estime que la situation s'explique par le fait qu'elle ne faisait pas partie des favoris.

#### 4.3.1.1.4 Manque d'écoute

Trois des surnuméraires interrogés soutiennent que leurs gestionnaires manquent d'écoute à leur égard. Certaines réunions entre eux et les gestionnaires sont décrites généralement comme chaleureuses, mais n'aboutissant à aucun résultat, se révélant « une perte de temps » (Paméla). Ce constat est surtout fait par rapport à des rencontres que les surnuméraires auront sollicitées pour aborder leur avenir au sein du média.

Pierre-Luc croit que cela s'explique par l'important roulement de personnel chez les gestionnaires : « à chaque fois qu'il y avait un nouveau gestionnaire, il faisait venir tout le monde dans son bureau un par un pis il [nous] disait "toi c'est quoi que tu veux faire? C'est quoi tes aspirations comme journaliste?" [...] pis deux mois plus tard, j'avais aucun signe de vie, pis un an plus tard, ce boss-là partait, pis il y en avait un nouveau qui arrivait pis c'était la même affaire ».

« C'est un peu comme "notre porte est ouverte" », dit Myriam des échanges avec les patrons. « Mais s'il y a un problème on va la fermer », ajoute-t-elle. Elle juge que les « boss » ne sont pas « en mode écoute du tout » et insiste sur le fait que les gestionnaires ont tendance à reporter les problèmes de la salle de rédaction sur la faute des personnes venues exprimer ces problèmes : « ils se disent "oh, lui, il a eu une rupture, ça doit être ça. Ah, pis elle, ah ben, elle, elle est vraiment pas faite forte!" ».

Paméla était déjà allée rencontrer une gestionnaire pour parler d'un congé qu'elle entrevoyait, dit-elle, et Paméla voulait discuter de son retour au travail après ce congé, craignant une diminution de ses heures. La patronne la rassura : Paméla pourrait récupérer son horaire, compter sur des heures confirmées, elle retrouverait même « des tâches que j'aimais à des heures qui me convenaient ». Toutefois, au moment de son retour, Paméla a compris que tout cela n'avait finalement été que « plein de belles paroles », dit-elle.

#### 4.3.1.1.5 Climat de confiance

À l'opposé des témoignages précédents, Juliette et Stéphanie disent avoir des relations de confiance avec leurs gestionnaires, qui savent surtout les rassurer lorsqu'elles sont moins sûres de leur avenir comme surnuméraire.

Juliette dit qu'elle s'entend bien avec son supérieur direct, qui lui fait sentir qu'elle fait « vraiment partie de l'équipe ». Au début de la pandémie de covid-19, l'avenir de son équipe était incertain, et son rôle au sein de l'entreprise aurait pu être compromis, di-elle. « J'avais un peu peur, mais mon patron, il me disait "fais-toi en pas, tu es essentielle" », se rappelle Juliette. « Je ne me suis jamais sentie comme si j'étais juste là pour remplacer, ça n'a jamais été ça. [Ça a toujours été] "tu fais partie de l'équipe pis on a besoin de toi" », ajoute-t-elle.

Stéphanie aussi dit se sentir écoutée par ses gestionnaires, même si elle aimerait que cette écoute se transforme en un résultat concret : un statut d'embauche stable. « En général, dans mon cas à moi, en tout cas, ça se passe très bien » dans ses rapports avec la direction.

#### 4.3.1.2 Patrie surnuméraire : exaspération à ne pas laisser paraître

Les surnuméraires sentent qu'ils doivent faire preuve de retenue dans ce qu'ils expriment à leur direction, sans quoi ils ont le sentiment qu'ils risquent d'être punis dans par des modifications d'horaires<sup>8</sup>. Nous reviendrons plus en profondeur sur l'autocensure que les surnuméraires mettent en application dans leur présence au travail en général au point 4.4.2.1. Toutefois, dans leurs rapports avec leurs patrons, cela ne les empêche pas de ressentir pour leurs supérieurs hiérarchiques des sentiments négatifs forts. Quatre des personnes interrogées ont exprimé des jugements sur les compétences et l'éthique des patrons.

« Ils sont compétents en journalisme, tsé, ils ont des compétences, ils ont des qualités, mais ils sont juste pas au bon endroit », dit Myriam de certains membres de la direction. « C'est pas des gens qui sont des gestionnaires ». Elle les juge également immatures et psychologiquement rigides : « [dans leurs têtes] ils ont raison pis ils seraient prêts à [mettre le média] un peu dans le trouble juste pour ne pas admettre qu'ils ont tort ». Plusieurs fois pendant l'entretien, Myriam dira qu'elle estime avoir « beaucoup de respect pour mes collègues, mais zéro pour la direction ».

Pierre-Luc dit qu'il voit un « potentiel », que la gestion en place n'arrive pas à atteindre. « Ça pourrait être le *fun*, ça pourrait rouler », dit le jeune homme. « Il y a les ressources, là! Je peux pas croire qu'il y a pas les ressources pour mieux organiser pis mieux gérer le *staff* pis de créer des postes pis de stabiliser une salle de nouvelles. Pis, ils le font pas ».

---

<sup>8</sup> Nous avons abordé ce comportement au point 4.1.1.2

Parlant d'un ex-patron en particulier, Mélanie croit qu'elle le surpassait en compétences et en expérience : « j'ai commencé à être journaliste, il était même pas au cégep encore ». Elle estime d'ailleurs que la classe dirigeante de sa salle de rédaction manquait de jugement journalistique en général. Parlant du grand patron, elle affirme : « il avait une approche très *corporate* des nouvelles. C'est un peu normal à cause de sa formation, mais c'était opposé à ce pour quoi [moi] je fais ça ».

Paméla dit qu'elle admirait à une époque le travail d'un des gestionnaires en particulier : « j'aimais [ses] compétences, je trouvais qu'il était très innovant ». Avec le temps toutefois, cette admiration s'est atténuée. Elle dit que la direction manquait d'éthique professionnelle et qu'elle n'avait pas confiance en ses membres, manque de confiance qui ne touchait que la haute direction, et non les collègues, les chefs de section et les adjoints.

#### 4.3.2 Relations interpersonnelles avec les collègues

Les salles de rédaction ne sont pas des bureaux comme les autres : les esprits peuvent s'échauffer et la pression de l'actualité se manifeste de plusieurs façons. Dans un tel environnement, les relations interpersonnelles que les surnuméraires entretiennent avec leurs collègues, permanents comme surnuméraires, sont teintées également de leur statut.

Avec leurs consœurs et confrères permanents, les rapports semblent faits d'un curieux paradoxe. Les permanents affichent envers les surnuméraires une certaine compassion, mais peuvent parfois également faire preuve d'« hypocrisie » (Myriam). Ceux-ci n'hésiteront pas à se prévaloir de privilèges qui leur sont réservés, même si cela se fait aux dépens des surnuméraires, disent les personnes interrogées.

Avec leurs collègues de même statut, malgré la solidarité d'être dans la même situation, les rapports sont marqués par un fort esprit de compétition.

##### 4.3.2.1 Avec les permanents : entre solidarité et hypocrisie

Il arrive que dans leurs relations avec les surnuméraires, les permanents manquent involontairement de considération ou fassent preuve d'aveuglement volontaire, témoignent les personnes interrogées. Ils se montrent empathiques de leurs collègues précaires, mais n'hésiteront pas à se prémunir d'un privilège

permis par leur statut stable même si cela est fait au détriment de l'avancement d'une personne surnuméraire.

#### 4.3.2.1.1 *Aveuglement volontaire*

Être témoins tous les jours de la situation des surnuméraires peut être difficile à endurer, ce qui peut mener des permanents dans une forme de dissonance cognitive particulière, affirment les personnes interrogées. Parfois, les relations peuvent être très tendues.

C'est ce que croit Myriam. « Eux, ils regardent pas ça de gaîté de cœur, la façon dont les surnuméraires sont traités », dit-elle. Pour vivre avec eux-mêmes, les permanents doivent faire un peu de gymnastique mentale, dit Myriam : « il y a quand même une espèce d'hypocrisie », par exemple, à faire des articles sur les mauvaises conditions de travail dans les entreprises « quand tu te rends compte que les gens dans la salle [de rédaction], leurs conditions sont pires. Un moment donné il y a une hypocrisie que tu peux plus accepter, j'imagine ».

La malaise ressenti face aux mauvais traitements de leurs collègues précaires n'empêche pas les permanents de profiter pleinement des avantages que leur garantit leur statut, même si cela se fait aux dépens d'une personne surnuméraire. Dans la salle de rédaction de Juliette, les permanents sont prioritaires à l'embauche lorsqu'il y a des ouvertures de postes. Une personne permanente désireuse de changer de poste laissera rarement sa place à une personne surnuméraire, qui, par exemple, fait partie depuis des années de l'équipe concernée par l'ouverture de poste. « C'est vécu difficilement, j'avais un collègue qui attendait sa permanence, qui avait appliqué pour un poste, pis ça aurait dû être à lui techniquement, mais bon », dit-elle, sous-entendant que la personne permanente a obtenu le poste désiré par les deux personnes.

Mélanie avance que les permanents peuvent se sentir menacés par les surnuméraires performants : « il a comme une espèce de peur j'ai l'impression ». Cette peur serait attribuable à un complexe d'infériorité chez ses collègues, croit Mélanie : « il y a des gens qui ont juste un cégep, qui ont fait ATM<sup>9</sup>, pis qui sont là depuis dix, quinze, vingt ans pis qui font juste leur petite routine ». Et cette peur peut se traduire en agressivité : « moi je me suis fait dire "va chier" » par un collègue permanent, dit Mélanie, parce qu'elle avait laissé sous-entendre que son sujet de couverture n'était pas sérieux. Les rapports se sont vite

---

<sup>9</sup> Acronyme de la formation professionnelle Art et technologie des médias, dotée d'un programme de journalisme. Ce DEC est donné au cégep de Jonquière.

dégradés et il lui arrivait de « me faire envoyer chier par mes collègues ou me faire crier après », se souvient la jeune femme.

#### 4.3.2.1.2 Solidarité

Malgré ces tensions, une solidarité peut exister, entre permanents et surnuméraires. Deux personnes interrogées en témoignent.

Selon Myriam, cette alliance découle du fait que les permanents subissent eux aussi des mauvais traitements de la part de la direction : « on se tient plus. [...] On s'aide entre nous. Des fois quand je passe une mauvaise journée pis je suis surchargée, je sais que j'ai une collègue qui est encore plus surchargée ».

Au point 4.2.2.1, Paméla parlait du danger que représente le vol de sujets pour les surnuméraires. Si elle parle de cela, c'est que la situation lui est déjà arrivée, situation lors de laquelle la journaliste à qui l'on avait confié l'idée d'article de Paméla avait fini par prendre sa défense : « Elle m'a écrit : "regarde, on m'a demandé de te demander tous tes contacts, on me confie ton sujet, je tiens à te dire que je l'ai refusé". Elle m'a dit "je comprends pas pourquoi ils veulent pas te le confier" », se souvient Paméla.

#### 4.3.2.2 Entre surnuméraires : posture de compétition

La position précaire équivalente dans laquelle se trouvent les surnuméraires affecte aussi les relations qu'ils entretiennent entre eux. La précarité dans laquelle ils sont maintenus leur impose d'être en constante compétition les uns avec les autres, certes pour l'attribution de postes, mais aussi pour les tâches considérées comme plus intéressantes, pour une plus grande visibilité ou pour de meilleurs horaires. Malgré ces rivalités, les surnuméraires disent s'entendre généralement bien ensemble et lier des liens d'amitié. Cette dualité des relations peut causer des pertes de confiance.

Les horaires, comme nous l'avons expliqué au point 4.1.1, sont distribués aux surnuméraires de façon que les heures des autres sont aussi visibles, dispositif laissant libre cours aux comparaisons. Paméla dit avoir vécu beaucoup d'anxiété de cette comparaison, que son cerveau faisait de façon automatique à chaque nouvel horaire, dit-elle. « Je regardais toujours les horaires des autres, je comptais combien j'avais d'heures, ce qui était pas du tout sain en fait. Ça a empêché, je trouve, de créer des liens de complicité avec mes collègues de travail ou des liens de confiance, qui permettent de se sentir bien au

travail. ». Elle dit qu'à l'époque elle ressentait le besoin de surpasser les autres : « je pensais y arriver mieux que d'autres, je pensais être plus organisée, je pensais être plus forte ». Cet esprit de compétition n'empêchait pas Paméla de ressentir du respect pour les autres surnuméraires : « [c'étaient] quand même des gens bien pour la plupart. Même s'il y avait pas vraiment de relation de confiance, c'était quand même des gens avec une certaine éthique professionnelle ».

Stéphanie aussi dit avoir internalisé la logique de compétition du milieu, adressant cette perception que le milieu journalistique n'embauche pas. Elle dit : « tsé, il y en a, de la job! C'est juste qu'il y a aussi que si tu montres pas [aux patrons] qu'ils ont vraiment besoin de toi, ben ils vont aller chercher quelqu'un de plus compétent que toi ».

Paméla croit qu'elle a parfois perdu à ce jeu de compétition, alors qu'elle a vu « des gens que j'ai formés avoir plus de responsabilités que moi, plus évoluer », discours qui trouve un écho chez Mélanie : « j'ai passé des entrevues pour des jobs qui ont été octroyées à du monde que j'ai formé », dit-elle.

#### 4.3.3 Relations interpersonnelles avec les représentants syndicaux

Le troisième type de rapport que les surnuméraires entretiennent sur leurs lieux de travail est celui avec leurs représentants syndicaux. Les trois milieux de travail étudiés dans ce mémoire sont dotés d'un syndicat, affilié à la FNCC-CSN (Fédération nationale des communications et de la culture de la Confédération des syndicats nationaux). Celui de Radio-Canada est, proportionnellement à sa taille, le plus important en termes de nombre de membres et porte le nom de Syndicat des travailleuses et travailleurs de Radio-Canada (STTRC), anciennement Syndicat des communications de Radio-Canada (SCRC).

Les surnuméraires sont membres de ces syndicats et payent des cotisations. Cette situation peut être délicate, puisque les priorités syndicales de défense des acquis ne les incluent pas toujours directement. Dans la perception des surnuméraires, ces représentants sont décrits comme peu sensibilisés aux problèmes spécifiques des surnuméraires. Les personnes interrogées disent sentir qu'elles ont peu d'importance aux yeux de leur syndicat.

Paméla, en particulier, trouve que le syndicat de sa rédaction en faisait trop peu pour inclure les surnuméraires : « moi je savais qu'il y avait un syndicat, mais la plupart des surnuméraires que j'ai

formés après étaient même pas au courant qu'il y avait un syndicat ». Elle dit qu'elle ne se sentait pas prise au sérieux par ses représentants élus. Un jour, elle a dû en consulter un concernant un problème dans la rémunération des surnuméraires « il avait l'air pressé genre "qu'est-ce qu'elle vient me faire chier elle avec ses conditions de travail?" ». Après cet épisode, relate-t-elle, « j'ai complètement arrêté de m'impliquer, pis j'allais même pas aux réunions syndicales. [...] J'étais complètement désillusionnée ».

Mélanie va même jusqu'à affirmer que s'adresser à son syndicat peut avoir des répercussions négatives sur la poursuite de sa carrière. Elle avait consulté ses représentants à propos de la relation tendue avec un patron. Elle dit s'être fait répondre que « "de toute façon [...] tu n'as aucune chance" ». Elle dit pourtant être « allée jusqu'au bout du processus, pis ç'a rien donné. Je me suis plainte aux RH. Eux autres, ils ont nommé une avocate en fait là, qui était censée faire enquête, pis finalement, ça s'est retourné contre moi ».

#### 4.4 Ressenti du travail instable

La caractéristique principale du travail surnuméraire est son instabilité. Cette instabilité peut être ressentie de façon différenciée. Certains aspects du fait de ne pas être doté d'un emploi stable peuvent être vécus comme des avantages; ce sont les effets ressentis comme une flexibilité. D'autres aspects seront plus difficiles à endurer; ils sont ce qui se rattache à la précarité. Les surnuméraires interrogés témoignent d'un ressenti inégal de ces aspects différenciés.

La vision flexible s'incarne dans une vision de polyvalence, une liberté de mouvement et une accessibilité aux plateformes de diffusion et de publication.

Le ressenti de la précarité se décline en trois volets : l'autocontrôle, l'impression d'être un bouche-trou et la difficulté de se projeter dans l'avenir.

##### 4.4.1 Un sentiment de flexibilité

L'instabilité du quotidien surnuméraire inclut une flexibilité que l'on ne trouve pas dans tous les emplois, associée à des aspects plus libres qui sont célébrés. Quatre personnes mentionnent des avantages dans la variété des horaires et des tâches. Une autre personne célèbre la possibilité de voyager pendant de

longues périodes. Il est aussi vu comme positif de pouvoir alterner entre temps de travail à l'horaire et temps pour rédiger des articles chez soi.

#### 4.4.1.1 Polyvalence et liberté

Le fait de ne pas être permanent donne à certaines personnes un sentiment de liberté. C'était le cas de Paméla à une époque : « à quelque part, j'aimais ça parce que ça me donnait l'impression d'avoir une certaine liberté, de pouvoir faire des piges pour d'autres médias, ou de pouvoir renégocier à un moment donné peut-être un contrat [...], de pouvoir créer ou me développer en tant que surnuméraire », dit la journaliste.

Stéphanie croit que le fait d'être amenée à faire plusieurs tâches lui permet d'acquérir différentes compétences : « à un certain point, c'est utile pour toi, ça t'amène une certaine expérience que les autres ont pas ». Elle ajoute qu'il est « bien de le faire au début ». « Je suis consciente que mon expérience [à un poste] m'est très très très utile [quand je suis à l'autre poste] », ajoute Stéphanie.

Myriam valorise le fait de travailler « sur des choses différentes à chaque semaine ». Elle aime le fait de ne pas être contrainte par la routine.

De son côté, Juliette dit qu'elle peut profiter de sa journée grâce à son horaire qui commence souvent en milieu d'après-midi.

#### 4.4.1.2 Voyager

Mélanie affirme que son ancien emploi lui permettait de s'absenter sur de longues périodes, ce qu'elle appréciait : « je travaillais tellement que j'accumulais du temps pis je partais en voyage au moins un mois par année, si c'est pas deux là, fait que ça, c'était quand même assez intéressant ».

#### 4.4.1.3 La possibilité d'écrire

Lorsqu'on débute, un emploi de surnuméraire peut être un avantage dans l'accès à la publication ou à la diffusion. Il permet une rentrée d'argent plus ou moins stable tout en donnant la chance aux aspirantes et aspirants journalistes de se consacrer à l'idéation de projets journalistiques pendant ses temps libres.

Juliette valorise le fait que ses congés soient souvent en semaine, ce qui permet de « faire des entrevues pis écrire des articles ». Sa conception de la conciliation entre les deux activités est de voir les moments d'écriture comme « un *rush* de comme une ou deux semaines pour écrire cet article-là ».

#### 4.4.2 Vivre avec la précarité

L'instabilité du travail surnuméraire a également ses côtés négatifs, qui auront pour effet que les gens ressentiront celle-ci comme de la précarité. Les personnes interrogées nomment trois incarnations différentes de cette précarité : l'obligation d'adapter leur comportement, la sensation de simplement boucher des trous et la difficulté de se projeter dans l'avenir.

##### 4.4.2.1 Une épée de Damoclès

Les surnuméraires ont toujours à l'esprit que leur place dans la salle de rédaction est instable. Cette pensée omniprésente fait qu'ils adaptent leurs faits et gestes à ce qu'ils perçoivent comme étant attendu d'eux. Cette adaptation se manifeste par une grande retenue dans les propos et une propension à se montrer disponible.

S'ils devaient passer pour difficiles, ingrats ou dissidents, les surnuméraires risquent de s'exposer à des répercussions, comme des baisses d'heures ou des tâches dont personne ne veut, expriment les personnes interrogées.

Cette disposition rend très difficile, aux yeux de Myriam, de faire valoir ses droits et ceux de ses collègues, puisque « quand tu penses qu'il y a des situations qui sont un peu injustes, bien tu peux pas vraiment le dire, parce que tu as toujours un peu le sentiment que t'as une épée de Damoclès au-dessus de la tête ». Elle insistera sur ce point par deux fois : « la différence avec surnuméraire [et permanent] c'est que tu peux moins parler parce que tu le sais que ça va avoir des impacts sur ce que tu fais, sur le poste que tu occupes, sur tes horaires, le nombre de quarts de travail qu'on te donne ».

Paméla décrit un ressenti similaire : « tu es comme toujours obligée en fait de subir les conditions de travail parce que tu peux pas te plaindre, t'as aucune façon de te protéger ». Elle se souvient également s'être sentie « comme dans une sorte de vide pas encadré » quand elle était surnuméraire. « Pis pourtant il y a des lois qui encadrent ça, mais tu peux pas avoir recours à ces lois-là parce que le milieu est tellement petit que tu retrouves jamais de boulot ailleurs », déplore-t-elle. Elle se sentait « toujours

obligée d'en faire plus que ce qui m'était demandé pour pouvoir conserver mes heures donc je me poussais à bout ».

« Un moment donné, tu veux acheter la paix », dit Mélanie, qui dit être souvent montée au front pour ses droits. « Tu te tannes de te faire taper sur le bicycle aussi, d'être la revendicatrice de service. Fait que t'accumules [tes] frustrations », dit celle qui a appris à prendre sur elle.

Stéphanie ne veut prêter le flan à aucune critique possible à son égard, puisqu'elle sait que cela pourrait lui coûter cher : « tu veux pas nécessairement que des personnes qui ont un certain poids dans une salle de rédaction... t'aiment pas ou aillent dire des choses aux boss [...]. Fait que tu veux mettre toutes les chances de ton côté, fait que peut-être que, oui, on est un peu plus réticents, on marche un peu plus sur des œufs ».

#### 4.4.2.2 Des bouche-trous

Les surnuméraires rencontrés ont l'impression de jouer un rôle de « bouche-trou » dans leur travail. Les expressions « bouche-trou » ou « boucher des trous » ont été employées par trois personnes sur six en entretien, alors qu'une autre a employé la formulation « être un pion ». Ces personnes expriment par là le sentiment que leurs compétences professionnelles particulières n'ont que peu de valeur, et qu'elles ne servent qu'à remplir une case horaire.

Pierre-Luc a employé l'expression « boucher » ou « *patcher* des trous » au total cinq fois pendant la durée de l'entretien, témoignant de la profondeur du sentiment chez lui. Pierre-Luc dit qu'il a du mal à saisir son « rôle dans l'entreprise autre que de boucher les trous ».

Myriam a employé l'expression quatre fois dans son entretien. Elle dit que cette sensation a poussé des surnuméraires vers la porte : « il y a beaucoup de gens qui sont partis un peu pour ça, tu te sens un peu comme tu bouches les trous ».

Paméla l'a ressenti de plein fouet. « Il y a des décisions qui sont prises un peu comme si on était des pions interchangeables, peu importe les conséquences sur nos vies ou sur notre santé », résume Paméla. « On est des journalistes, mais on n'est pas des pions », dit-elle.

Stéphanie le ressent de façon plus prosaïque. Elle sait que le média ne peut se permettre de s'arrêter, il lui paraît donc normal que les ressources humaines « vont essayer de trouver quelqu'un » en cas d'absence. « Je dis bouche-trou, mais aussi ça vient avec le mot "polyvalent" tsé je veux dire, c'est pas que négatif ». Elle calcule cependant qu'il faut faire attention à ne pas rester dans cette catégorie trop longtemps : « tu veux pas que les boss te voient juste comme la personne qui va aller boucher les trous là où il y a des besoins. Parce qu'ils vont-tu vouloir te donner une permanence si tu es leur personne utile un peu partout? »

#### 4.4.2.3 Difficulté de se projeter

Le fait de vivre dans la précarité rend le quotidien de nos personnes surnuméraires imprévisible et il est difficile pour une partie d'elles de se projeter dans l'avenir. Leur place dans le journalisme professionnel paraît incertaine pour quatre des six personnes.

Mélanie et Paméla ont justement déjà démissionné de leur poste, mais se voient potentiellement toujours évoluer dans le milieu. Paméla est certaine qu'elle ne veut plus vivre la vie de surnuméraire. « Je pense que c'est fini pour moi, en tout cas, ouais ». Elle dit qu'actuellement, elle se « pose beaucoup de questions » et envisage peut-être un retour aux études.

Même chose pour Mélanie, qui évalue ses options : « soit un retour à la pige, soit un retour aux études ».

Myriam et Pierre-Luc semblent ne pas voir plus loin que la semaine en cours. Myriam dit ne pas se voir « vraiment à long terme » dans l'organisation où elle travaille. Elle s'attend à démissionner éventuellement, mais ne saurait dire quand : un jour « [les patrons] vont faire quelque chose de vraiment injuste pis ça va juste être le chant du cygne qui va faire je peux plus être là ». Elle se souvient d'une rencontre avec une gestionnaire portant sur son futur : « quand elle me demandait [à quel poste] je me voyais dans dix ans, dans ma tête je me disais "non, mais dans dix ans je suis plus là!". Mais je peux pas vraiment dire dans combien d'années. Ça va peut-être être la semaine prochaine, je le sais pas ».

Pierre-Luc se dit fatigué. Interrogé sur ses perspectives d'avenir, le jeune homme pousse un long soupir. « Mes vacances c'est la semaine prochaine pis j'ai vraiment hâte », dit-il. L'avenir, pour lui « c'est de continuer de même pendant un bout, mais à voir. Pis c'est d'essayer de me ménager en même temps. Mon avenir ça ressemble à ça... C'est *drabe en hostie* ».

Juliette et Stéphanie ont une vision d'avenir plus lumineuse. Juliette s'attend à obtenir sa permanence d'ici « moins d'un an là, même dans moins de six mois ». Elle peut se voir longtemps dans son média, à condition qu'elle soit nommée reporter « d'ici cinq ans ». Si ce n'est pas le cas, elle irait « revoir les autres opportunités ailleurs ».

Le discours de Stéphanie est similaire. Elle dit que si sa situation n'est pas stabilisée « dans la prochaine année, il faudrait que ce soit comme dans maximum deux ans tsé ». Elle estime que si son souhait n'est pas réalisé au-delà de ce délai, elle irait consulter « les boss pour voir s'il y a une possibilité, parce que si finalement, ils me disent "non, on n'a pas l'intention d'ouvrir [un poste] dans les cinq prochaines années", ben on dirait que j'envisagerais d'aller voir ailleurs, c'est sûr ».

#### 4.5 Effets du statut sur la santé mentale des travailleuses et travailleurs

Les propos des surnuméraires sur les enjeux de santé mentale ont été tels qu'il a été impossible de ne pas en constituer une catégorie à part entière. Ces enjeux de santé mentale décrits transcendent les employeurs et se rejoignent sur plusieurs points.

Quatre des six surnuméraires montraient des signes d'apathie, de frustration ou de perte de motivation. Une personne a eu du mal à retenir ses larmes. Une autre a exprimé avoir fait une crise de panique au travail.

La détresse relatée prend quatre formes dans les propos des surnuméraires. D'abord, on mentionne une perte de sens et un sentiment d'aliénation. Le stress et la menace de l'épuisement sont ensuite cités. Les personnes disent aussi ressentir un fort sentiment d'isolement du fait de leur condition. La dernière forme est l'effritement de leur estime personnelle et de leur confiance en soi.

##### 4.5.1 Perte de sens et aliénation

Nous l'avons vu, les personnes interrogées ont été plusieurs à mentionner qu'il leur arrivait de se sentir comme des « bouche-trous »<sup>10</sup> au travail. Elles se sentent comme des travailleurs interchangeables dont on ne profite pas assez des forces et des compétences personnelles. Ce sentiment entraîne chez certaines personnes une perte de sens, ainsi qu'un fort sentiment d'aliénation.

---

<sup>10</sup> Voir le point 4.4.2.2

Paméla dit qu'elle a subi un énorme choc psychologique, en partie à cause de l'épuisement, mais surtout parce qu'elle n'était pas stimulée, dit-elle. L'une de ses tâches en particulier, à laquelle elle a longtemps été affectée, demandait « à peu près la concentration d'un poisson rouge, tellement c'était pas demandant intellectuellement », dit-elle. Quand elle proposait des sujets, on lui répondait qu'elle devait garder ses énergies. « C'est pas juste que je suis fatiguée. C'est que je me sens pas valorisée pis je me sens aucune reconnaissance! », se souvient la jeune femme. « J'ai vraiment eu l'impression de m'être faite d'être mise au placard ».

Pierre-Luc dit essayer de plus en plus de « trouver une valorisation de moi-même hors du travail. Parce que si je suis tout le temps dans le travail, pis dans ce contexte-là, que ça me ça me fâche, que ça me draine de l'énergie, c'est pas le *fun*, c'est pas agréable », dit-il. En tant que journaliste, dit-il, « tu penses tout le temps à des idées, tu penses tout le temps à des sujets, tu suis l'actualité, mais quand c'est rendu que ton environnement de travail est tellement *pouiche* que tu dois te forcer à te sortir de là mentalement [...] il y a comme une dissonance cognitive qui se fait ».

Myriam, elle, adopte un ton blasé pendant l'entretien et décrit les injustices dont elle est témoin au travail avec flegme. Elle a eu souvent recours à la dérision ou à l'ironie pendant l'entretien.

#### 4.5.2 Stress et épuisement

L'injonction à offrir une grande disponibilité à l'employeur et à exécuter des remplacements fréquents amène un grand stress chez les personnes interrogées.

Il n'est pas rare que ce stress puisse aller jusqu'à l'épuisement professionnel, un mal qui semble très commun dans le milieu, si l'on se fie aux six témoignages. Trois personnes ont dit l'avoir vécu ou travailler directement avec des surnuméraires qui ont dû prendre un congé maladie prolongé.

##### 4.5.2.1 Stress

Le thème du stress semble occuper une grande place dans le quotidien des surnuméraires.

Paméla déplore un « stress continu causé par les conditions de travail et par le milieu, le fait de travailler dans l'actualité, tu es tout le temps dans une certaine pression », dit-elle. Elle dit que ce stress est allé jusqu'à lui causer des problèmes physiques : « je me suis bloqué le dos énormément de fois à cause du

stress et à cause de la pression. Puis j'ai plus du tout de maux de dos depuis que j'ai démissionné, c'est vraiment étrange », dit-elle.

Dans la rédaction de Myriam, le problème est endémique et surpasse les clivages surnuméraires-permanents. Le stress prend une telle place que les patrons ont décidé d'adresser le problème en mettant en place « une formation sur la gestion du stress ». L'essentiel de cette formation, raconte Myriam, disait « que si tu es stressé, que si tu tombes malade, c'est de ta faute, c'est que tu sais pas gérer ton stress ». Elle aurait préféré que le sujet soit adressé de façon à faire « en sorte que les gens travaillent dans des conditions qui sont moins stressantes, mais non », dit Myriam. Ironiquement, cet atelier était d'ailleurs très peu adapté à la réalité des surnuméraires, se souvient Myriam : « le premier conseil c'était — parce que c'est un peu devenu un *running gag* entre nous — mais c'était quand “vous vous sentez dépassé, fermez la porte de votre bureau”, mais sachant qu'on travaille dans une salle à aire ouverte, c'était quand même assez particulier ».

#### 4.5.2.2 Épuisement

La menace d'un épuisement professionnel est chose commune pour les surnuméraires. On en parle, de façon décomplexée, comme d'un mal qui peut frapper presque à tout moment.

C'est le cas pour Pierre-Luc, qui avait eu une journée particulièrement difficile le jour de l'entretien : « pour vrai, tu me pognes genre au pire moment pour être optimiste dans cette position-là [de surnuméraire]. On est une gang à être sur le bord du *burnout*! »

Myriam dit que cette menace est présente autour d'elle : « je me suis rendu compte un moment donné que j'étais la seule personne [dans mon équipe] qui avait pas eu genre de dépression ou qui était pas tombée en congé maladie. C'est quand même parlant. »

Ça a été le cas de Paméla. Elle a reçu deux diagnostics d'épuisement par deux médecins différents, après un épisode particulièrement éprouvant : « j'ai allumé mon ordinateur, j'étais comme ça, je *shakais*, je me suis mise à pleurer, je pleurais, je pleurais, j'étais plus capable de me contrôler. Ça m'était jamais arrivé, genre énorme crise d'angoisse, impossible de respirer. J'étais juste pas capable. »

Avant cet épisode, Pamela a longtemps nié qu'elle n'allait pas bien, dit-elle. Elle explique : « j'ai essayé, à chaque fois que je sombrais, j'essayais toujours de me battre en me disant qu'il fallait que je sois forte, que je continue à prouver ce que je savais faire, ça a duré jusqu'à ce que je craque ».

#### 4.5.3 Isolement

La grande disponibilité que l'on demande aux surnuméraires engendre chez eux un sentiment d'isolement. Les personnes interrogées ont mentionné une impression de devoir négliger leur vie sociale et familiale ainsi que leurs loisirs pour le travail.

Pour Mélanie le fait qu'elle n'avait pas d'enfant faisait que l'on comptait d'autant plus sur elle, soutient-elle. « Un moment donné, il reste juste toi qui a pas d'enfants pis qui devrait pas avoir de vie parce que tu es journaliste pis que c'est [supposé être] une vocation ».

Être surnuméraire, pour Myriam, « c'est comme si ta vie devenait le travail pis t'avais pas le droit d'avoir des activités autres parce qu'on a besoin de toi ».

À force de vouloir faire ses preuves au boulot, Pamela a de son propre aveu placé son travail au-dessus de tout : « je travaillais beaucoup les week-ends, le soir [...], ça a fait que je me suis isolée de ma vie sociale que j'avais en dehors [du travail], j'ai perdu énormément d'amis, des gens que je vois plus, je me suis éloignée de beaucoup de monde. Je pensais que c'était pas important, parce que je pensais que c'était des sacrifices qui en valaient la peine. J'avais tort. »

#### 4.5.4 Effritement de l'estime de soi

Un autre effet du statut surnuméraire sur ses détenteurs est le lent effritement de leur estime d'eux-mêmes et de leur confiance en leurs capacités journalistiques. Nous avons déjà mentionné qu'il arrivait à Stéphanie<sup>11</sup> de se remettre « constamment en question » dans l'exercice de ses fonctions. La perte d'estime de soi que je décris ici va plus loin et affecte les personnes au-delà de leurs heures de travail.

C'est le cas pour Mélanie, qui ressent encore les souffrances liées à cette perte de confiance en elle, même des mois après sa démission. « Je me suis choisie », dit-elle pour expliquer son départ. « C'est encore dur. Encore... », dit-elle, essuyant une larme.

---

<sup>11</sup> Voir le point 4.3.1.4.

Selon Myriam, beaucoup de surnuméraires ont « complètement tourné le dos au journalisme », à cause de cette perte de confiance en soi. Des gens « peut-être qui se sont fait dire que c'était pas pour eux », dit-elle.

L'expérience de Paméla comme surnuméraire lui a créé « une sorte de sentiment d'imposteur en exerçant mon métier [...] au point de plus vouloir exercer mon métier et que j'ai même du mal à écrire jusqu'à aujourd'hui », dit-elle. Elle en est venue à croire qu'elle n'était « pas assez forte, [...] pas assez bonne et pas assez talentueuse, pas assez compétente ».

## CHAPITRE 5 ANALYSE DES RÉSULTATS ET DISCUSSION

Maintenant que j'ai présenté en détail les différentes facettes de l'expérience de six personnes occupant (ou ayant occupé) un poste surnuméraire, j'aimerais proposer une analyse de ces données à la lumière des théories présentées dans le cadre théorique du mémoire. Ces théories étaient celles élaborées dans *Le nouvel esprit du capitalisme* par Luc Boltanski et Ève Chiapello, particulièrement les notions d'esprit du capitalisme, de critique artiste et de cité par projets; ainsi que les notions phares de la théorie de la pratique de Pierre Bourdieu, celles de champ, de capitaux et d'habitus.

Pour chaque axe théorique, je présenterai un bref rappel des notions, puis je confronterai les données de la recherche qui viennent s'appuyer sur la théorie. Je développerai ensuite une analyse croisée qui allie les deux axes de la théorie, analyse que je viendrai compléter en y ajoutant un troisième axe d'analyse : l'axe temporel. Cet axe viendra proposer une lecture plus raffinée et juste des résultats de recherche.

Cette démarche me permettra par la suite de faire émerger des réponses à ma question de recherche principale, ainsi qu'aux questions secondaires de recherche, présentées dans la problématique du mémoire. Je reviendrai ensuite sur les courants de recherche au confluent desquels mon travail se positionnait dans cette même problématique afin de faire ressortir la pertinence de celui-ci.

### 5.1 Premier axe d'analyse : *Le nouvel esprit du capitalisme*

Les résultats présentés au chapitre 4 font ressortir une organisation du travail précarisée, au cœur de laquelle les surnuméraires n'ont d'autres choix que d'être emportés par les courants. Nous verrons que les travailleurs surnuméraires de l'information incarnent bien les mouvements de déconstruction du monde du travail tels que théorisés par Luc Boltanski et Ève Chiapello.

À travers la lunette des notions d'esprit du capitalisme, de critique artiste et de cité par projets, nous verrons combien la situation de nos six surnuméraires vient incarner les théories du *Nouvel esprit du capitalisme*.

### 5.1.1 L'esprit du capitalisme : véhicule de précarisation

L'*esprit du capitalisme* est le système d'arguments justificateurs qui permet au capitalisme de se maintenir dans le temps. Le système capitaliste est un système absurde, qui a besoin d'un « ensemble de croyances associées à l'ordre capitaliste qui contribuent à justifier cet ordre et à soutenir, en les légitimant, les modes d'action et les dispositions qui sont cohérents avec lui » (Boltanski et Chiapello, 2011, p. 45). L'esprit du capitalisme est cet ensemble.

Capable de muter et de refléter les valeurs de l'époque, l'esprit du capitalisme peut être vu comme l'idéologie accompagnant le processus capitaliste. Par conséquent, l'esprit du capitalisme actuel est le produit d'opérations de transformation et d'adaptation des anciens esprits.

L'une de ces opérations a été la cooptation d'une des plus anciennes critiques anticapitalistes, la critique artiste, permettant une valorisation de l'idée de flexibilité dans l'esprit du capitalisme, valeur qui trouve sa matérialisation principale dans les configurations du travail. Six modifications bien réelles découlent de cette prévalence de la flexibilité, disent les auteurs : une précarisation de l'emploi; une dualisation du salariat; un processus de sélection/exclusion, une réduction de la protection sociale des travailleurs, un accroissement de l'intensité du travail à salaire égal et un report sur l'État des coûts de la mise au travail.

Les résultats de ma recherche peuvent être pris comme des preuves tangibles de la célébration de la flexibilité dans l'esprit du capitalisme. Les surnuméraires se retrouvent au centre des nouvelles configurations de travail axées sur le court terme, sur la précarisation et sur la cohabitation des modèles salariaux.

Cela est apparent dès les descriptions des rapports aux horaires où l'irrégularité du quotidien frappe. La description des horaires, présentée comme étant de la responsabilité de chacun de « s'assurer d'avoir des heures » (Stéphanie) — à l'exception de Juliette — viennent confirmer les propos de Boltanski et Chiapello, qui écrivent que « temps partiel est un outil essentiel à la flexibilité » (ibid, p. 330). Le recours au temps partiel n'est toutefois pas le seul outil à la disposition des gestionnaires, précisent les auteurs et les modulations d'horaires peuvent aller dans un sens comme dans l'autre : le « mécanisme peut également fonctionner en sens inverse et passer par un accroissement de la charge de travail au-delà de l'horaire légal » (ibid). Il est donc peu surprenant de se rendre compte que les surnuméraires craignent à

la fois une potentielle perte d'heures, alors qu'il leur arrive aussi de « faire des six jours » (Stéphanie) en grandes périodes de remplacement.

Cette même logique peut être appliquée à la propension des supérieurs à exercer une « pression exagérée » sur les surnuméraires pour qu'ils en fassent toujours plus. Si l'esprit du capitalisme actuel va dans le sens de la flexibilité recherchée par les sociétés, il apparaît normal que les personnes responsables fassent pression sur les éléments flexibles (les surnuméraires) pour obtenir ce qu'ils désirent. Pour ces derniers, « c'est comme si ta vie devenait le travail » (Myriam).

Le poids démographique des travailleurs surnuméraires que nous font miroiter les entretiens — Myriam et Pierre-Luc parlent d'équipes à 70% surnuméraires — confirme les prédictions de Boltanski et Chiapello sur la dualisation du salariat, caractérisée par une diversification « à l'extrême de la condition salariale » (ibid, p. 336). Deux classes de travailleurs cohabitent dans les mêmes espaces de travail sont la définition de cette dualisation.

Les changements à l'esprit du capitalisme vont également vers une valorisation de la prévoyance à court terme, permettant à l'employeur de « “limiter d'avance dans le temps ses engagements”, ce qui a pour avantage de le “dispenser de payer des indemnités de rupture” » (ibid, p. 331). Les horaires, fournis aux employés entre deux semaines et trois mois d'avance, incarnent cette tendance.

Il est également intéressant d'observer les processus de candidatures aux postes permanents décrits par nos surnuméraires, qui disent d'un côté être témoins de surprises, et de l'autre décrivent un rituel prévisible. Les fluctuations de statuts sont décrites comme un autre outil à la disposition des gestionnaires pour contrôler les flux de travail, disent Boltanski et Chiapello. « L'utilisation de l'intérim n'est pas seulement un dispositif permettant de faire face aux variations de volume dans les commandes des constructeurs. Il agit également comme un dispositif de sélection et de mise sous tension » (p. 333). Ainsi, appliquant cette dernière citation aux surnuméraires, la sortie de la précarité pourra effectivement servir d'exemple et de punition pour les non choisis.

La précarisation du travail prophétisée par Boltanski et Chiapello inclut un volet comportemental : « pendant toute la durée du travail précaire, l'intérimaire doit faire montre d'une implication au travail permanente » (ibid, p. 333). Cette injonction transcende les résultats : elle est ressentie autant dans l'obligation d'accepter des horaires ou des tâches non voulus, d'être toujours partant, de remplacer au

piéd levé, d'accepter chaque nouvelle tâche, de « marcher sur des œufs » (Stéphanie), mais aussi dans une retenue telle que décrit par Myriam ici : « tu peux moins parler parce que tu le sais que ça va avoir des impacts sur ce que tu fais, sur le poste que tu occupes, sur tes horaires », parler ici signifiant « parler pour soi-même », s'affirmer. On voit cela également dans la dynamique punitive que les horaires (segment 4.1.1.2) ont le pouvoir d'instaurer chez les surnuméraires.

Le nouvel esprit du capitalisme est également porteur d'une « réduction de la protection des travailleurs » (ibid p. 358). « La forme d'organisation d'entreprise substituant au contrat de travail un contrat commercial avec un prestataire de services a pour conséquence de permettre, dans une large mesure, d'écarter les contraintes du droit du travail, tout d'abord en rendant inapplicables nombre de textes législatifs et réglementaires qui se réfèrent à des conditions d'effectifs minimaux » (ibid). Même si Boltanski et Chiapello parlent de prestataires externes aux entreprises ici, et que cela n'est pas le cas des surnuméraires, il est intéressant de noter que les mouvements d'effritement des filets sociaux à travers l'invalidation de normes du travail n'en sont pas moins actifs dans leur cas. Toutefois, dans la situation de nos surnuméraires, on note une certaine participation de leur part à cet effritement.

Quand Mélanie dit que « pendant des années » aucun surnuméraire de son bureau n'a réclamé les *per diem* auxquels ils ont droit, elle décrit moins une intention de contrôle autoritaire qu'un dispositif mental à l'œuvre chez les plus précaires pour se conformer. Ainsi, dans le cas des surnuméraires, la réduction de la protection des travailleurs relève autant d'une intention patronale de faire des économies que d'une forme un peu perverse d'adhésion à un régime du travail toujours plus obsédé par l'individualisation des enjeux.

### 5.1.2 La critique artiste : expression du désir de liberté

La *critique artiste* est l'objet de la récupération par l'esprit du capitalisme ayant engendré les déconstructions dont je viens de parler. Elle est l'une des deux critiques historiques majeures adressées au capitalisme, l'autre étant la critique sociale, que je n'aborde pas dans cette recherche. La critique artiste correspond à l'essence de la révolte des événements de Mai-68 (ibid, p. 162) : dénoncer à la fois le désenchantement et l'inauthenticité de la vie sous le capitalisme, ainsi que l'oppression et l'échec de la libération individuelle (ibid, p. 86).

La critique artiste demande plus d'autonomie, de créativité, de spontanéité et de convivialité. C'est la récupération et l'adaptation de ces demandes par ce que les auteurs ont appelé le « *néomanagement* » des années 1990 qui viendra modifier durablement l'esprit du capitalisme et engendrer des configurations de travail qui tendent vers la précarité. Boltanski et Chiapello font de la critique l'un des « moteurs les plus puissants » de l'esprit du capitalisme, puisqu'elle oblige le capitalisme à se justifier, l'obligeant « à renforcer les dispositifs de justice qu'il comporte et à se référer à certains types de biens communs au service duquel il dit se mettre » (ibid, p. 94). C'est la passion au-delà de la sécurité.

Les surnuméraires interrogés se sont faits les porte-parole de cette critique à quelques reprises. Le milieu du journalisme est un terreau fertile pour la critique artiste, l'adrénaline et le rythme soutenu des médias d'information quotidienne imposant de base un niveau d'autonomie et de spontanéité qu'on retrouve dans peu d'autres domaines.

Ce milieu est donc propice à attirer les adhérents à la critique artiste. L'absence de routine et le côté changeant inhérents au travail dans une salle de rédaction sont présentés comme des facteurs motivationnels. On peut voir cet intérêt dans la section 4.4.1. Le fait de valoriser le statut surnuméraire comme offrant « une certaine liberté », comme le dit Paméla, ou encore le désir de pouvoir prendre des congés prolongés pour voyager, comme Mélanie, sont des discours découlant de la critique artiste.

### 5.1.3 La cité par projets : paradigme de fragmentation

Le dispositif développé pour abroger la critique artiste est ce que nos deux sociologues ont appelé la *cité par projets*. Il s'agit du « nouvel appareil justificatif » (ibid, p. 171) qui s'est formé au sein de l'esprit du capitalisme. Le terme « cité » ici est nébuleux, mais il reprend simplement une formulation adoptée dans une théorisation des modes de gouvernance développée précédemment par Boltanski (avec Thévenot) dans un autre ouvrage, *De la justification* (1991). La cité par projets doit donc être comprise comme le paradigme de « l'organisation par projets » (Boltanski et Chiapello, 2011, p. 171).

Cette mentalité est celle de l'enchaînement : les projets ont un début et une fin et supposent la succession d'un autre projet par la suite. La cité par projets est l'activité constante, le projet en amenant toujours un autre et la forme première de son organisation sociale est le *réseau* (ibid, p. 179), structure à haut potentiel générateur de projets nouveaux. « [L]’activité, dans la cité par projets, surmonte les oppositions du travail et du non-travail, du stable et de l'instable, du salariat et du non-salariat, de

l'intéressement et du bénévolat, de ce qui est évaluable en termes de productivité, et de ce qui, n'étant pas mesurable, échappe à toute évaluation comptable » (ibid, p. 178).

La cité par projets valorise également la diversité des projets, limitant donc l'ennui amené par une stabilité. À travers la cité par projets, les manuels de gestion étudiés par Boltanski et Chiapello répondent à deux des grandes demandes de la critique artiste : une remise en question des structures hiérarchiques et une plus grande marge de liberté pour les cadres, comme les travailleurs. C'est donc la réponse directe, en version capitaliste parce qu'appliquée aux entreprises, à la critique artiste. Avec elle, autonomie, créativité et spontanéité deviennent, sous le régime du projet, également des valeurs capitalistes.

On peut percevoir la fragmentation plus ou moins avancée dans l'organisation quotidienne des six personnes interrogées comme une incarnation fidèle du projet comme figure centrale du travail : pour nos surnuméraires, presque chaque jour est un nouveau projet. On a même vu des exemples où deux « projets », donc deux tâches, s'enchaînent directement l'un après l'autre, comme lorsque Stéphanie a dit avoir « commencé à 2h de l'après-midi pis j'ai fini à 2h du matin » (au segment 4.2.1.2). D'autres fois, le projet dure quelques jours ou quelques semaines, comme lorsque Pierre-Luc dit avoir pu remplacer la même personne pendant deux semaines d'affilé (4.2.1.1), mais le projet est toujours voué à prendre fin et à laisser place à un autre. « Chacun sait, au moment où il s'engage dans un projet, que l'entreprise à laquelle il va contribuer est destinées à vivre un temps limité, que non seulement elle peut, mais qu'elle doit se terminer », disent Boltanski et Chiapello (ibid, p. 180).

L'idée de projet est également ressentie dans la variété de rôles joués par les surnuméraires : rédaction, rédaction web, animation de réseaux sociaux, télé, radio, pupitre, affectation, et toujours plus. « La vie est conçue comme une succession de projets, d'autant plus valables qu'ils sont plus différents les uns des autres » (ibid, p. 180), disent Boltanski et Chiapello.

C'est que le projet est une « forme transitoire » (ibid, p. 181) et son existence n'est pas linéaire ni progressive. C'est pourquoi l'état surnuméraire peut être ressenti comme un sas d'attente vers quelque chose de meilleur, en l'occurrence, un poste permanent.

Cette forme transitoire est ce qui permet à la cité par projets de mettre en avant un organigramme basé sur le *réseau* (ibid p. 181), forme sociale qui permet une multiplication des projets et « faisant proliférer

les liens » (ibid). La mission du réseau est de trouver des solutions pour mener à terme les projets. Les salles de rédaction sont des réseaux : ce sont les ressources et les talents des différents éléments qui permettent à la machine de fonctionner. Si une personne doit s'absenter, ou si le projet nécessite plus de ressources pour s'accomplir, le réseau sera mobilisé pour fournir ces ressources. En tant qu'éléments les plus mobiles du réseau, les surnuméraires seront les premiers mobilisés pour combler ces nouveaux besoins. L'impression d'être « pris *off guard* pis comme au pied levé pour te promener d'un poste à l'autre », pour reprendre les mots de Pierre-Luc, paraît toute naturelle en ce sens, puisque leur rôle est exactement ça au sein du réseau : résoudre des problèmes.

Ce qui est ironique de la cité par projets, appliquée au cas présent, c'est que son flot de projets attribués aux surnuméraires par leur réseau finit par porter atteinte à leurs propres projets, ceux qu'ils portent réellement, comme les articles qu'ils souhaitent réaliser. On perçoit bien ce « bruit », cette obstruction faite par l'accumulation des différents projets, par exemple lorsque Myriam dit qu'elle aurait « aimé ne pas l'écrire [pendant] la nuit », parlant de son plus récent reportage, ou quand Pierre-Luc déplore que « t'as pas le temps d'être assis confortablement [à un poste] pis dire "je développe tel projet" ou "OK, je fais telle affaire" ». Inévitablement, les surnuméraires qui disent ressentir le plus cette fragmentation se sentiront donc « balancé[s] d'un bord pis de l'autre » (Pierre-Luc) dans le cadre de leur travail.

#### 5.1.4 Conclusion du premier axe d'analyse

À la lumière de l'analyse des résultats de recherche par le biais de cet axe théorique, on peut percevoir l'industrie journalistique québécoise, du moins en ce qui concerne les trois organes de presse à l'étude, comme accordant de la valeur à la flexibilité véhiculée dans le troisième esprit du capitalisme. Par conséquent, elle reproduit les déconstructions du travail découlant de la valorisation de cette flexibilité, plus particulièrement celles de précarisation et de dualisation du salariat. L'expérience des surnuméraires de l'information, qui participent activement à cette industrie et contribuent à l'accomplissement de sa mission, en est la preuve.

Par leur adhésion à la critique artiste et à ses aspirations de libération et de passion, les surnuméraires sont de bons candidats à l'insertion dans la cité par projets, une adaptation à la sauce capitaliste des idées de cette critique. Éléments ultra-compétents et qualifiés, polyvalents et formés pour une foule de *projets* diversifiés, mais maintenus dans des dispositions qui les obligent à toujours répondre aux besoins du réseau qu'est la salle de rédaction dans laquelle ils évoluent, les surnuméraires sont des habitants pas

toujours heureux de la cité par projets. En découle un niveau de fragmentation plus ou moins élevé selon chaque situation, qui se fait ressentir dans leurs horaires, leurs tâches et leurs façons d'appréhender leur production journalistique.

Si les notions de Boltanski et Chiapello ont pour l'instant permis de faire ressortir le côté hautement fragmentaire du vécu surnuméraire, il laisse tout de même une question sans réponse : pourquoi eux? Impossible d'ignorer que le milieu journalistique décrit par les surnuméraires est un espace de compétition et de comparaison. Le second axe conceptuel présenté dans mon cadre théorique, celui réunissant les notions de Pierre Bourdieu, permettra de faire ressortir ces éléments liés à la nature de la position sociale des surnuméraires.

## 5.2 Second axe d'analyse : la théorie de la pratique de Pierre Bourdieu

Le second axe d'analyse que je souhaite mobiliser s'inspire des notions tirées de la théorie de la pratique de Pierre Bourdieu. Il permettra de faire ressortir les dynamiques de pouvoir, de domination et de rétention qui organisent le milieu dépeint par les propos des surnuméraires.

En passant les résultats au peigne des notions de champ, de capitaux et d'habitus, nous verrons de quelles façons les surnuméraires sont imbriqués dans des rapports sociaux qui les maintiennent en posture dominée tout en leur distribuant des récompenses symboliques.

### 5.2.1 Le champ : espace hiérarchisé

Dans sa théorie des rapports sociaux, Bourdieu décrit le champ comme un espace de délimitation sociale de pratique similaire qui tente de se distinguer des autres cercles de pratique. Les champs sont plus ou moins hermétiques selon leur nature, c'est-à-dire qu'ils subissent plus ou moins l'influence des échelles de valeurs des autres champs selon la façon dont ils décernent les honneurs d'excellence internes. Chaque champ opère selon ses propres règles découlant d'une logique spécifique.

Bourdieu s'est intéressé de façon spécifique au champ journalistique et y a consacré un cours au Collège de France qui fut diffusé à la télévision (« Pierre Bourdieu. Le champ journalistique et la télévision », 1996). Ce cours a ensuite été adapté en livre sous le titre *Sur la télévision* (Bourdieu, 1996).

Ici, le champ qui nous intéresse est celui du journalisme québécois. Bourdieu explique que le champ journalistique est relativement « autonome » (1994, p. 3), c'est-à-dire qu'il est doté d'une « logique propre qui fait qu'on ne peut comprendre complètement les actes d'un journaliste quel qu'il soit si on ne se réfère pas à ce qu'il fait dans l'espace du journalisme, c'est-à-dire à l'ensemble des relations qui l'unissent à tous les autres journalistes » (Bourdieu, 1996, p. 13).

Cette logique propre se révèle déjà dans l'existence même d'un groupe désigné comme « surnuméraires », occupant une fonction inaccessible aux non-initiés du champ. De plus, les surnuméraires n'existent que parce qu'il existe des permanents, de la même façon que les pauvres existent parce qu'il y a des riches : ils ne peuvent que se situer par rapport aux autres journalistes.

Cette spécificité du champ est d'autant plus sentie dans les résultats par l'association au groupe surnuméraire à une sorte de rituel initiatique, un passage obligé pour s'insérer dans la profession. On le voit quand Myriam dit « on comprend le principe de surnuméraire » (segment 4.1.2.1.), sous-entendant qu'il est naturel que les travailleurs comme elle soient sujets aux changements de tâches brusques.

Cette idée de passage obligé est également perceptible dans ce que les surnuméraires disent de l'accès à une éventuelle permanence. Il apparaît naturel, pour Stéphanie par exemple, qui doit « évidemment, d'appliquer à chaque fois qu'il y a des permanences qui s'ouvrent », d'occuper la position surnuméraire un certain temps lorsqu'on aspire à avoir une place au sein du champ du journalisme.

Mais surtout, et de façon plus importante pour ce qui nous intéresse dans cette étude, le champ « est avant tout un ensemble de relations structurales » (Fabiani, 2016, p. 38) dont le motif premier est la concurrence. Concurrence entre les individus, entre les institutions.

On voit cette prévalence de la lutte s'illustrer surtout au segment 4.3.2, où sont explicitées les relations des surnuméraires avec leurs collègues, permanents comme surnuméraires. Le champ journalistique, comme tous les champs, est marqué par la lutte interne, mais cela est particulièrement vrai dans le cas des surnuméraires, qui se retrouvent dans des postures dominées analogues. Il apparaît donc naturel de lire des extraits comme celui où Paméla indique que son statut l'a empêchée « de créer des liens de complicité avec ses collègues de travail » lorsqu'on a en tête la théorie des champs de Bourdieu.

La lutte pour parvenir à s'extirper de leur condition n'est visible que par les dominés, puisque, écrit Bourdieu, « les luttes symboliques entre les classes n'ont aucune chance de s'apparaître et de s'organiser en tant que telles » (Bourdieu, 1979a, p. 280), ce qui explique en partie que les surnuméraires sont conscients des rivalités qui existent entre eux, telle que bien expliquées par Paméla, Stéphanie ou Myriam, mais que leurs relations avec les collègues permanents semblent marquées par un malaise, une « hypocrisie », pour parler comme Myriam. Cela expliquera aussi l'absence de scrupule affichée par une personne permanente de s'emparer d'un poste qui aurait « techniquement » dû être attribué à un surnuméraire qui attendait son tour depuis longtemps, comme l'explique Juliette.

Il est intéressant de relire ce dernier passage de Bourdieu en gardant en tête également les commentaires des personnes interrogées dans cette recherche sur leurs liens avec les représentants des syndicats (segment 4.3.3). Si les luttes symboliques entre classes n'ont aucune chance d'apparaître et de s'organiser en tant que telles, et si l'on choisit de considérer les surnuméraires comme une classe, interne à un groupe du moins, c'est sans surprise que l'on relit l'histoire de Paméla, qui dit s'est dite « complètement désillusionnée » dans ses rapports avec l'institution syndicale.

Ici, les résultats nous font voir que les lois du champ fonctionnent à deux niveaux. D'abord, le champ du journalisme, marqué par la compétition entre les acteurs institutionnels comme les journaux entre eux, qui sont des camarades compétiteurs, les acteurs évoluent en compétition entre eux pour les exclusivités, les meilleures images ou encore les sources les plus fiables. N'est pas exclue de cette course la recherche de positions prestigieuses. Ce niveau de rivalité est bien décrit par Bourdieu, mais ce qui est plus important pour moi ici est la compétition qui a cours à l'intérieur des entreprises elles-mêmes. Les salles de rédaction sont des espaces fortement marqués par la lutte, d'autant plus qu'elles voient cohabiter différentes classes de travailleurs qui font sensiblement le même travail. On a pu sentir à travers tous les propos de surnuméraires qu'ils sont maintenus dans une position inférieure en tant que tels, et que les rapports hiérarchiques sont marqués par différentes inégalités. Les largesses des patrons dénoncées par les surnuméraires au segment 4.3.3.1 sont des preuves de la position de dominés dont ils font l'objet. En tant que membre d'une même caste de dominés, les surnuméraires se battent entre eux pour tenter d'obtenir les mêmes avantages (de meilleurs horaires, une tâche stable ou intéressante). En ce sens, je vois la salle de rédaction comme un sous-champ, une seconde arène de lutte qui se superpose à celle du champ.

Ainsi, les surnuméraires occupent une double posture par rapport au champ : dedans et dehors. Ils en sont partie intégrante, puisqu'ils sont embauchés par des médias d'intérêt et peuvent s'en servir comme faire-valoir lorsqu'ils évoluent dans le champ plus large du journalisme. Mais ils en sont également partiellement exclus, puisque leur pouvoir d'influence individuel est presque nul dû à leur position d'infériorité dans le champ. J'expliquerai maintenant de quoi cette position est faite.

### 5.2.2 Le capitaux : marqueurs de distinction

La seconde notion de cet axe présentée dans le cadre théorique était celle de *capitaux*. Bourdieu bâtit ici sur l'idée de capital économique de Marx pour démontrer que d'autres types d'avoirs peuvent permettre l'élévation sociale, en fonction des valeurs qui sont priorisées dans le champ d'action. C'est le « symbolique, qu'on peut définir au plus simple comme ce qui n'est pas matériel ou ce qui n'est pas physique » (Fabiani, 2016, p. 102).

Les capitaux de Bourdieu sont de trois types : capitaux culturels, sociaux et symboliques. On peut les voir comme des ensembles d'éléments bagages significatifs possédés et acquis par un agent social à travers l'expérience, qui permettent de lui accorder l'accès à certains cercles sociaux. Dans le cas des surnuméraires, ces capitaux correspondront à des avantages ou désavantages qui leur servent à inconsciemment négocier leur place dans le champ du journalisme, ainsi que dans le sous-champ de la salle de rédaction. Leur formation, leur expérience du terrain, leurs publications passées, leur accès à certains outils, ainsi que les liens de complicité qu'ils entretiennent dans le milieu et la réputation du média pour lequel ils travaillent contribuent à leur donner le poids symbolique qu'ils ont dans leur milieu.

#### 5.2.2.1 Capital culturel

Le capital culturel renvoie aux pratiques culturelles permettant de classer les personnes selon qu'elles appartiennent à la haute culture ou à la culture populaire (Carbasse, 2016). Son accumulation est possible au terme d'un « investissement dans le temps » (Fabiani, 2016, p. 111) dans certaines activités dotées de valeur. Il se divise lui-même en trois catégories : le capital culturel institutionnel, le capital culturel incorporé et le capital culturel objectivé.

J'analyse d'abord les résultats selon la notion de capital culturel *institutionnel*, qui se rapporte au parcours scolaire et éducatif d'un individu. C'est celui-là qui distribue les « titres de noblesse culturelle », dit Bourdieu (1979a, p. 22).

Dans le cas des surnuméraires, ces titres de noblesse sont accessibles à travers un certain parcours universitaire : les écoles reconnues de journalisme. J'ai spécifié dans la méthodologie (segment 3.4.3.2) que cinq des six personnes de mon échantillon de recherche ont complété le baccalauréat en journalisme de l'École des médias de l'UQAM, un passage presque obligé pour les journalistes du milieu francophone. Deux des personnes interrogées ont de plus un diplôme de niveau maîtrise.

Quand Mélanie dit qu'elle côtoie des collègues « qui ont juste un cégep, qui ont fait ATM » (au segment 4.3.2.1), elle met en mots ce capital culturel institutionnel, montrant qu'elle-même, dotée d'un bac, peut compter sur un capital de valeur supérieur.

Le capital culturel *incorporé*, « dispositions durables de l'organisme » (Bourdieu, 1979b, p. 3), correspond à la pratique d'activités et à la maîtrise de disciplines culturelles acquises à travers la socialisation, qui correspondent à valoriser l'individu dans son univers culturel et social. Comme mentionné dans le cadre théorique, chez les journalistes, ce « travail du "sujet" sur lui-même » (ibid, p. 4) s'incarne dans toutes les expériences passées ou courantes qui permettent à un individu de faire la distinction entre le journalisme de qualité (Carbasse, 2016) et journalisme amateur, et bien sûr, de se conformer à la première catégorie.

J'attire d'abord l'attention sur le personnage de Mélanie, qui a sans doute le plus laissé entrevoir son capital culturel incorporé à travers l'entretien. Elle revient par exemple sur son expérience journalistique (segment 4.2.1.1), disant que « la première vague de la pandémie moi je l'ai toute couverte au front », démonstration de sa capacité à couvrir l'actualité de façon professionnelle peu importe les conditions.

Elle laisse également voir son capital culturel incorporé lorsqu'elle fait savoir qu'elle a « voyagé dans genre 30 pays » (segment 4.3.1.1), expérience qui sous-entend que Mélanie a une bonne compréhension des cultures étrangères et des situations géopolitiques diverses.

Même chose lorsqu'elle dit qu'elle s'est attiré les foudres d'un collègue pour avoir ridiculisé le sujet de ce dernier (segment 4.3.2.1). Elle met alors en avant le manque de sérieux de son collègue, montrant son

discernement de la « bonne information », discernement que Mélanie a pu acquérir par son expérience de plus de dix ans en journalisme, par son respect pour « l'intérêt public » (exprimé au segment 4.2.3.1), ainsi que par son intérêt à « chercher des exclusivités pis des trucs [...] auxquels personne n'osait toucher » (segment 4.1.2.2.).

Ce qui est intéressant dans le cas de Mélanie, c'est que ces indices démontrant un capital culturel incorporé élevé, résultant d'un investissement d'elle-même dans son journalisme, ne sont pas parvenus à solidifier sa position dans le sous-champ qu'est la salle de rédaction. Même, on lui aurait déjà signifié que l'ascension lui serait personnellement refusée : « t'es une excellente journaliste, mais t'auras jamais ta permanence » (4.3.1.1.1). Cela est une preuve de l'importance de l'agrégation des différents capitaux, montrant que dans le cas des surnuméraires, la compétence journalistique n'est pas suffisante et qu'il faudrait présenter d'autres atouts symboliques pour s'éloigner des marges du champ.

« Celui qui le possède a "payé de sa personne", et de ce qu'il a de plus personnel, son temps », écrit Bourdieu du capital culturel incorporé (Bourdieu, 1979b, p. 4). Il me semble intéressant ici de confronter cette définition aux propos des surnuméraires spécifiques concernant leur capacité d'investir du temps dans leur activité. Par exemple, quand Pierre-Luc affirme qu'en tant que surnuméraire, « tu développes jamais une expertise dans quoi que ce soit [...] tu as pas le temps consécutif » (4.2.1.1), ce qu'il dit, c'est qu'il est empêché de s'investir dans le développement de son capital personnel journalistique, contribuant à reproduire les rapports de pouvoir inégaux déjà en cours.

En fonction de ces deux exemples, on peut dire que le capital culturel incorporé des surnuméraires ne serait donc que peu pris en compte dans le sous-champ de la salle de rédaction. L'analyse des traces d'autres types de capitaux dans la situation des surnuméraires, permettra de faire la lumière sur le sujet.

Le capital culturel *objectivé* représente le capital culturel dans « sa matérialité » (Bourdieu, 1979b, p. 5). Ce sont les objets, les possessions. Appliquée aux surnuméraires, cette notion s'incarne dans les outils permettant de fournir un travail journalistique de niveau professionnel.

Il n'a été que peu mobilisé dans les résultats, à l'exception d'un extrait d'entretien de Paméla, qui compare son dernier employeur à un plus ancien (4.1.3.1), emploi où elle bénéficiait de « tout un matériel de bureau, les kilomètres défrayés, les places de stationnement remboursées, les tickets des repas remboursés ». Cette affirmation laisse comprendre qu'elle n'avait pas accès à tous ces avantages

matériels dans le bureau qui concerne la recherche et qu'il s'agirait d'une chance plutôt rare pour les surnuméraires d'être dotés d'un tel capital, venant simplement confirmer que ces derniers seraient les « démunis » du secteur.

#### 5.2.2.2 Capital social

Le capital social est associé à « l'ensemble de ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations pour ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'inter-reconnaissance » (Bourdieu, 1980, p.2). C'est ce qu'on appelle couramment « avoir des relations ».

Cette notion a été particulièrement parlante dans les résultats de la recherche, démontrant que les liens que les surnuméraires entretiennent à l'intérieur et à l'extérieur de leur milieu de travail ont une influence sur leur potentiel de reconnaissance dans le champ de pratique.

On a pu voir au segment 4.2.2.3 des résultats que les liens de complicités que les surnuméraires entretiennent avec certaines personnes en position de pouvoir à l'intérieur de la salle de rédaction auront des impacts sur leur production journalistique, comme quand Myriam affirme que ses « choix de sujets vont [...] être orientés vers la personne ». Selon cette logique, plus on entretient des liens d'amitié (ou du moins de bonne entente) avec des personnes haut placées, plus on peut s'attendre à une grande liberté dans la production. Quand elle ajoute « des fois j'aurais des idées qu'il faudrait que je *pitche* à mon directeur de l'info mais comme ça se passe plus ou moins bien avec lui... », Myriam met d'autant plus en lumière les logiques du capital social : elle se sent bloquée dans ses *pitchs* du fait d'être en mauvais termes avec ce directeur.

Mélanie fait aussi voir le rôle du capital social quand elle dit que « t'es dans la clique ou t'es pas dans la clique [des boss] » (segment 4.3.1.1.3). Cette forme particulière de connexion avec les puissants du champ, ressenti ici comme une sorte d'impopularité de cour d'école, laisse croire qu'être « dans la clique » apporte de façon automatique de meilleures conditions, impression renforcée par une autre doléance de Mélanie, qui relate qu'une amie d'un patron « six mois après avoir été engagée, elle avait ses avantages sociaux, trois mois plus tard, elle avait sa permanence » (4.1.4.3).

Les relations que les surnuméraires entretiennent au travail ne seraient pas la seule incarnation du capital social pour les limiter dans leur appartenance au champ. Les relations que ceux-ci parviennent à construire à l'extérieur de la salle de rédaction sont également cruciales, en ce sens qu'ils permettent de développer plus de sujets et d'atteindre plus rapidement les personnes concernées par une nouvelle d'actualité. De la même façon qu'il a démontré être privé d'une part de son capital culturel, Pierre-Luc exprime la même chose à propos d'un potentiel capital social quand il dit qu'il lui est impossible dans l'état des choses actuel de « développer un réseau de contacts ». Quand il dit qu'il qu'en tant que surnuméraire, tu ne peux pas « te faire connaître dans le milieu que tu veux couvrir parce que t'es pas souvent là » (segment 4.2.1.1), il laisse voir un capital social maintenu bas par des volontés autres que la sienne.

#### 5.2.2.3 Capital symbolique

Le capital symbolique est à la fois un type de capital effectif en lui-même et « un supplément qui vient cumuler ses effets avec les autres espèces de capital » (Fabiani, 2016, p. 106). C'est un genre de « super-capital » (ibid), « doté d'un statut particulier, puisqu'il ne se contente pas d'être un élément dans la totalité additive que constitue le capital accumulé » (ibid). En cumulant les différents types de capitaux — le capital économique n'est pas exclu de l'équation—, le capital symbolique incarne le prestige, la reconnaissance.

Les résultats font voir chez les surnuméraires des agents sociaux qui sont généralement peu nantis en ce capital : ils ont un fort capital culturel institutionnalisé, mais sont bloqués dans la possibilité d'accéder à tous les potentiels de leur capital culturel incorporé, et sont démunis en capital culturel objectif spécifique à leur champ. Comme on vient de le voir, ils peuvent compter sur un certain capital social à l'intérieur des salles de rédaction, mais se sentent plutôt bloqués par des dynamiques sociales décrites comme s'approchant du favoritisme. Bref, leur « cote » est basse, en général.

Toutefois, à l'extérieur du sous-champ qu'est la salle de rédaction, dans le champ plus large du journalisme, l'appartenance à un média prestigieux peut avoir l'effet de capital symbolique par procuration. Quand Pierre-Luc dit qu'il « y a quand même une image pis une réputation » (4.2.3.2) au média qui le rendent fier d'y travailler, il montre la valeur symbolique attribuée à l'association avec celui-ci et l'entente tacite au sein de la profession sur cette valeur. Il ajoute qu'il a toujours eu du mal avec les

politiques d'entreprise de Québecor, un conglomérat médiatique visiblement moins enviable selon Pierre-Luc.

Un peu plus loin, les résultats font entendre également Paméla dire « si je veux rester journaliste, c'est là qu'il faut que je sois », laissant percevoir un désir d'appartenance à ce qu'elle considérerait comme la plus grande qualité en matière de production journalistique.

Ces deux exemples montrent que les organes de presse n'ont pas tous la même valeur et qu'il ne suffit pas de s'adonner à l'activité du journalisme professionnel pour nos surnuméraires. Il faut pouvoir le faire *au bon endroit*. Les réputations ont de l'importance, tout comme le désir de participer au rayonnement d'un média, rayonnement qui peut rejaillir sur soi comme individu, ou plutôt comme agent social tentant de se démarquer dans son champ. À l'intérieur de la salle de rédaction, bien sûr, cette distinction est rendue nulle parce que partagée par tous les membres.

### 5.2.3 L'habitus : générateur de comportements attendus

La dernière notion de Bourdieu à laquelle je souhaite confronter les résultats s'appelle l'*habitus*. Celui-ci désigne l'amalgame des pratiques et des codes comportementaux, sociaux et esthétiques adoptés involontairement par un agent social dans le cadre d'un champ pour y être admis. « Structure structurante, qui organise les pratiques et la perception des pratiques » (Bourdieu, 1979a, p. 190), il est reproduit par, autant qu'il produit les capitaux symboliques que je viens d'aborder. Il est le naturel, la façon d'être, « ce que la sociologie classique a nommé la socialisation » (Fabiani, 2016, p. 66).

Au sein du champ journalistique, il correspond à l'ensemble des réflexes qui produisent et définissent « le "bon praticien" » (Watine, 1999, p. 147), la mise en action du discernement de « ce-qui-va-faire-un-bon-papier » (ibid).

Les surnuméraires ont démontré leur endossement de cette identité professionnelle notamment par leur défense de « l'intérêt public » (Mélanie) ou leur affection pour l'acte de « prendre un sujet complexe pis l'expliquer pour que les gens comprennent » (Pierre-Luc, tous deux au segment 4.2.3.1), faisant voir leur maîtrise des réflexes professionnels et des valeurs défendues par la profession.

Le fait que cinq des surnuméraires interrogés aient également dit avoir proposé à un moment où à un autre un sujet original (segment 4.2.2) démontre de plus leur motivation à s'illustrer de façon productive dans le champ. Leurs témoignages rassemblés à ce segment font voir un désir de faire preuve d'originalité.

À travers l'adoption d'un vocabulaire consacré de la profession, les surnuméraires montrent qu'ils connaissent les mécanismes et les comportements inhérents au métier. Des mots du jargon comme *beat*, pupitre, *pitch*, affectation, directeur de l'info ou *deadline*, répartis un peu partout à travers les résultats, montrent le degré de professionnalisme des personnes interrogées et renforcent leur appartenance à une identité professionnelle.

Si l'*habitus* s'entend comme l'assemblage de réflexes et de codes de conduite qui produisent « le "bon praticien" », il faut superposer un second *habitus* à celui inhérent au journalisme, celui produit par le statut surnuméraire. Nous avons vu à travers les résultats des exemples montrant que les personnes interrogées, en plus des manières d'être au monde journalistique, présentent des caractéristiques communes spécifiques à leur condition. J'appelle cette seconde couche l'*habitus* surnuméraire.

Je vois l'*habitus* surnuméraire comme la propension à se sentir « toujours obligée d'en faire plus que ce qui m'était demandé pour pouvoir conserver mes heures » (Paméla, 4.4.2.1). C'est un volontarisme et une autocensure. C'est le fait de rester en alerte puisque « d'une journée à l'autre pis d'une semaine à l'autre, tu [peux] commencer à [18h] une journée pis à 6h » (Pierre-Luc, 4.1.1.1), c'est « des horaires instables » (Stéphanie, 4.1.1.1). C'est « un *rush* de comme une ou deux semaines pour écrire » un article (Juliette, 4.4.1.3), c'est « acheter la paix » (Mélania, 4.4.2.1). C'est ce qui fait que « pendant des années, personne a réclamé » les *per diem* de lunch (Mélania, 4.1.3.1) et c'est le fait que « tu peux pas juste dire non, faut que t'expliques pourquoi tu peux pas » remplacer quelqu'un (Myriam, 4.3.1.1.2). En deux mots, c'est la précarité appliquée au monde du journalisme.

#### 5.2.4 Conclusion du deuxième axe d'analyse

À la lumière de l'analyse des résultats de recherche par le biais de cet axe théorique, on pourra percevoir les surnuméraires comme évoluant dans un monde codifié et régi par des rapports de pouvoir symboliques tacites, fait de dynamiques de distinction entre les individus, les institutions, les sphères de pratique. Ce monde, c'est le champ journalistique, et ne s'y illustre pas qui veut. Les surnuméraires

doivent lutter au sein de celui-ci, mais également à l'intérieur d'un sous-champ créé par les conditions de luttes plus nichées ayant cours au cœur même de leur lieu de travail, la salle de rédaction.

Avec pour bagage leur formation universitaire adéquate, leur expérience professionnelle plus ou moins longue, leurs productions journalistiques passées, leurs qualifications diverses, les surnuméraires de l'information sont limités dans l'investissement d'eux-mêmes qu'ils peuvent faire dans le métier, correspondant au capital culturel spécifique au champ dans lequel ils opèrent. Ils peinent à transformer les liens professionnels qu'ils entretiennent en opportunités d'avancements réels dans le sous-champ de la salle de rédaction. Dans le champ du journalisme, ils peuvent bénéficier de leur association à un média de qualité comme capital symbolique, capital qui perd toutefois toute sa valeur à l'intérieur de la salle de rédaction.

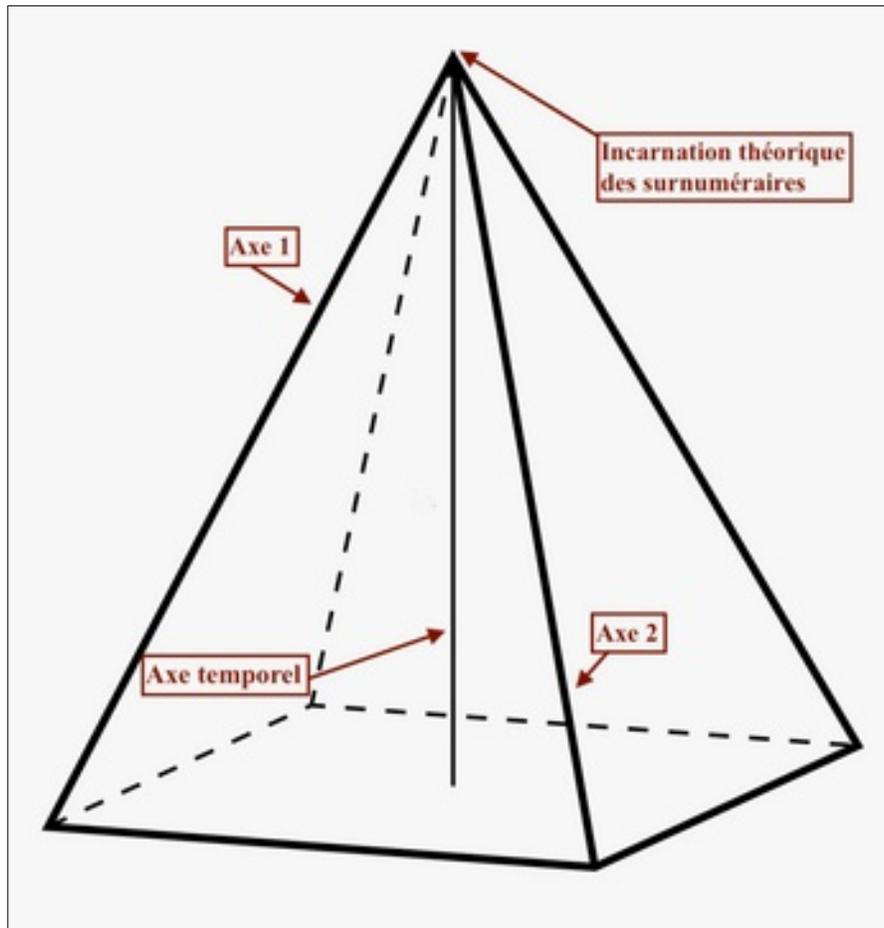
Évoluant au sein du champ journalistique, les surnuméraires en adoptent les codes de conduite et les réflexes, l'habitus. Mais étant surnuméraires, ils endossent en plus un double habitus : celui découlant de leur précarité de statut se superposant au premier.

Deux constats émanent : d'abord, les surnuméraires, par les éléments que je viens d'énumérer, sont maintenus en tant que dominés du champ journalistique. Deuxièmement, difficile d'ignorer que toutes les notions de l'axe d'analyse tiré de Bourdieu présentent une forme de dédoublement dans le cas des surnuméraires. Champ et sous-champ, capital symbolique opérant dans le champ mais pas dans le sous-champ, habitus superposés... Ils sont en marge, et en même temps dans le cœur de la bête, à la fois admis et rejetés. Cela les place au centre de rapports de domination croisés et complexes, rendant leur appartenance au milieu journalistique d'autant plus délicate à conceptualiser pour eux-mêmes et pour les observateurs.

### 5.3 À la jonction des deux axes : l'axe temporel

Les surnuméraires sont donc les vecteurs et les victimes des transformations d'un monde du travail en déconstruction, mais également les dominés dans une féroce compétition professionnelle. Ce portrait omet toutefois un aspect important qu'ont laissé voir les résultats.

Pour saisir dans toute sa nuance l'enjeu de la situation surnuméraire, je propose d'imaginer un croisement des deux axes d'analyse déjà présentés. À l'intersection, un troisième axe, vertical celui-ci, rejoint les deux autres, de façon à dessiner une pyramide. Cet axe est l'axe temporel, que je souhaite ajouter à l'analyse pour témoigner de la fragilisation de la posture des surnuméraires à mesure que le temps passe :



L'analyse que j'ai présentée jusqu'ici nous laisse voir les surnuméraires dans une posture d'équilibre difficile à maintenir entre les différentes forces d'influence qui pèsent sur eux, soient-elles structurelles ou sociales. Ils se tiennent à la pointe d'une pyramide, point d'appui qui devient de plus en plus précaire.

Cela est visible au discours en général plus optimiste et confiant de Juliette et Stéphanie, les deux surnuméraires les plus jeunes (24 ans toutes les deux) et les plus récemment entrées dans un média comme surnuméraire (deux ans et demi ou moins). Si l'on compare par exemple leurs interventions concernant leur vision de l'avenir (segment 4.4.2.3), Juliette croit être permanente d'ici « moins d'un an

là, même dans moins de six mois » et Stéphanie, « dans maximum deux ans ». Impossible d'ignorer que la vision de ces deux dernières jure avec celle des deux surnuméraires toujours employés qui sont dotés de plus d'expérience, Pierre-Luc et Myriam (respectivement cinq ans et quatre ans et demi comme surnuméraires). Le premier décrit sa vision d'avenir dans le journalisme comme « *drabe en hostie* » alors que Myriam voit la sienne comme un « chant du cygne » prêt à survenir « peut-être être la semaine prochaine, je le sais pas ». Si l'on fait intervenir les perceptions des deux journalistes les plus expérimentées, Mélanie et Paméla (dix ans de journalisme, sept chez l'employeur; dix ans de journalisme, trois chez l'employeur), qui ont non seulement quitté leur employeur et étaient en réflexion sur leur désir de poursuivre même en journalisme, mais ont quitté au terme d'une souffrance psychologique intense, telle que témoignées au segment 4.5 des résultats, il devient difficile d'ignorer le facteur temps dans cette recherche.

On peut donc proposer la conclusion au terme de cette analyse croisée bidimensionnelle : plus les années passent, plus la fragmentation des structures d'opérations et le manque de reconnaissance sont difficiles à supporter pour les travailleurs et les travailleuses, les menant éventuellement à une détresse psychologique qui peut être plus ou moins grave. Après un certain temps, l'équilibre n'est plus possible et la démission apparaît comme la seule solution aux surnuméraires.

#### 5.4 Réponses à la question de recherche principale et aux questions secondaires

Dans ce chapitre, j'ai analysé les résultats présentés au chapitre 4 à l'aide de deux axes d'analyse théoriques croisées : la première faisant ressortir, grâce à Boltanski et Chiapello, les déconstructions du monde du travail au centre desquelles les surnuméraires évoluent; la seconde montrant, à l'aide de Bourdieu, qu'ils bataillent dans une arène de lutte(s) sociale(s) qui les maintient au bas de l'échelle tout en leur fournissant certaines rétributions symboliques. J'ai ensuite voulu peaufiner cette analyse en ajoutant un troisième axe, l'axe temporel, qui permet de voir figurativement les surnuméraires se maintenant en équilibre au sommet d'une pyramide de plus en plus escarpée à mesure que le temps avance. Si rien n'est fait pour stabiliser leur situation ou pour leur assurer un plus grand sentiment d'appartenance au sein du milieu, les surnuméraires finissent par démissionner, épuisés des efforts que nécessite ce jeu d'équilibriste.

À la lumière de ces éléments d'analyse permettant de circonscrire la situation des surnuméraires de l'information, je souhaite maintenant revenir sur ma question de recherche principale et mes questions de recherches secondaires développées au chapitre 1.

La question de recherche était la suivante : *quels sont les défis qui s'imposent à et que s'imposent les surnuméraires des salles de rédaction de La Presse, Radio-Canada et Le Devoir en lien avec leurs conditions de travail et leur statut d'emploi, et quels impacts ces défis ont-ils sur leur production journalistique?*

Les trois questions secondaires de recherche étaient : *que font concrètement les surnuméraires dans leur travail (quelles tâches exécutent-ils?); qu'est-ce qui les différencie des permanents et quels sont les motifs des défis susmentionnés?*

Je n'y répondrai pas dans cet ordre et m'attarderai d'abord aux questions secondaires. À la question « que font les surnuméraires? », les résultats nous indiquent que, de façon collective, ils font à peu de choses près ce que font leurs homologues permanents : du reportage, du *breaking news*, du pupitre web, du pupitre papier, de l'édition, des topos télé, de la rédaction web. Parfois, ces tâches sont exécutées de manière plutôt régulière (Juliette), parfois de façon plus discontinue (Pierre-Luc et Mélanie, en tête de liste).

Sur l'ensemble de l'échantillon de la recherche, l'éventail des sujets de couverture journalistique des surnuméraires est très vaste, allant des nouvelles quotidiennes sur la pandémie de covid-19 au jardinage; des élections municipales à la mode en passant par les investissements en environnement. Répondre à la question « que font-ils? » permet donc également de témoigner de l'intervention surnuméraire dans toutes les facettes de l'actualité produite au Québec.

Nous avons vu qu'il et elles accomplissent ces travaux en composant avec un certain nombre d'obstacles spécifiques à leur condition qui ne touchent pas leurs collègues permanents. Ces obstacles sont : une alternance fréquente et soudaine de tâches, causant des pertes de repères; une crainte de subir une réduction d'heures se transformant en une baisse significative de salaire; des horaires atypiques faisant parfois entorse aux normes du travail; une sorte de déploiement saccadé à travers leur salle de rédaction, causant une perte du suivi de l'actualité; un manque de formation entraînant des phases de doutes envers leurs propres compétences; un manque de temps consécutif au même endroit pour

exécuter certains projets journalistiques, une forte pression pour faire des remplacements; une urgence à postuler le plus souvent possible pour espérer avoir une stabilité; une perte de l'esprit d'initiative sur la formulation de sujets journalistiques; un sentiment d'être bloqués de certains projets, tâches ou privilèges s'ils ne font pas partie de l'entourage rapproché de certains décideurs; une impression de simplement boucher des trous menant à une perte de motivation; un musellement dans la verbalisation de leurs insatisfactions et besoins au travail, découlant de la précarité de leur statut; un isolement dans leur vie personnelle et sociale issu du taux de disponibilité attendu par l'employeur et une lente dissolution de leur estime de soi et de leur valeur en tant que journaliste, découlant d'un manque de valorisation. Ajoutons à cette liste les exemples plus ciblés où les surnuméraires disent devoir subir des propos désobligeants, des choix partiels et du manque d'écoute de leurs supérieurs, traitements qui contribuent sans doute à l'effritement de l'estime personnelle des surnuméraires (segment 4.5.4), « au point de plus vouloir exercer mon métier » (Paméla) pour certaines personnes.

Ces obstacles spécifiques constituent l'amorce d'une réponse à la deuxième question secondaire de recherche : « qu'est-ce qui différencie les journalistes surnuméraires des journalistes permanents? ». L'énumération précédente en est la réponse détaillée, mais la réponse à cette question est : un poste. Ou en d'autres termes, la précarité.

Pour adéquatement répondre à cette question de la différenciation, il convient de plus de mentionner les éléments perçus comme plus positivement de la condition surnuméraire : une flexibilité à laquelle n'ont pas droit les permanents, une absence de routine, la possibilité de voyager pour des périodes longues et la capacité de coupler l'écriture à d'autres tâches journalistiques.

La dernière question secondaire était « quels sont les motifs des défis susmentionnés? ». Je viendrai sous peu aux défis en tant que tels, mais leurs motifs sont tirés des axes d'analyse théorique : mouvement de fragilisation des structures d'un marché imprévisible et désir d'appartenance au monde journalistique, désir motivé en partie par un besoin de validation sociale mais surtout par un intérêt légitime dans l'activité journalistique.

J'arrive maintenant à ma question de recherche principale : quelles sont les défis qui s'imposent à, et que s'imposent les surnuméraires des salles de rédaction de *La Presse*, Radio-Canada et *Le Devoir* en lien avec leurs conditions de travail et leur statut d'emploi, et quels impacts ces défis ont-ils sur leur production journalistique?

Je guide à nouveau le lecteur et la lectrice vers l'énumération d'obstacles spécifiques faite plus haut. Les impacts que ces obstacles ont sur la production journalistique des surnuméraires peuvent se résumer au constat suivant : ces derniers sont souvent insatisfaits du résultat de leur travail. Cela est ressenti dans les propos de Myriam commentant son dernier article : « j'ai pas eu autant le temps que je voulais [pour] faire [l'article]. J'aurais aimé ne pas l'écrire [pendant] la nuit ». Ou encore dans les mots de Pierre-Luc lorsqu'il dit : « tu développes jamais une expertise dans quoi que ce soit », sous-entendant qu'il faille tout de même mener le bateau à bon port malgré ce manque d'expertise. On le sent aussi chez Stéphanie, qui dit : « le lecteur va pas s'en rendre compte [...] mais moi j'ai tellement de choses à faire pis j'ai tellement de choses à penser, pis je suis tellement stressée que j'ai pas de *fun* pis que j'oublie certains trucs ».

Si je redirige les lecteurs au chapitre 1 du mémoire, j'y avais défini la production journalistique comme une « cartographie de ce qui est considéré comme recevable pour le public par les journalistes. Il s'agit du produit d'un "cultural system, a reservoir of stored cultural meanings and patterns of discourse" (Schudson, 1996, p. 14) » (p. 15 du mémoire). Si l'on considère que les surnuméraires se retrouvent dans des conjonctures qui les poussent à créer un travail journalistique dont ils sont peu fiers, j'estime que cela aura un impact dans nos représentations communes du monde.

On ne peut ici passer à côté de ce qui me semble le défi ultime pour les surnuméraires : l'abandon du journalisme, résultant en une perte de talents. L'information québécoise se retrouve actuellement privée des Mélanie et Paméla de ce monde, deux professionnelles d'expérience, diplômées de journalisme, formées à leur métier, passionnées, prêtes à fournir temps et énergie sans compter les heures — comme elles nous l'ont indiqué elles-mêmes — et capables d'être affectées à une foule de sujets variés.

Les défis encourus sont donc divisés en deux types : d'un côté, les surnuméraires produisent jour après jour une information qu'ils et elles considèrent comme pouvant être plus aboutie, mieux ficelée, mieux présentée; de l'autre côté, leur abandon de la pratique constitue une perte de compétences, de talent et de sujets potentiellement explorés pour l'industrie médiatique québécoise.

## 5.5 Discussion

Il m'aurait été impossible de répondre aux questions de recherche du mémoire, ni même d'articuler la problématique des surnuméraires, sans l'apport des chercheurs et chercheuses qui m'ont précédée.

Avant de conclure cette recherche, j'aimerais faire maintenant un bref retour sur les courants de pensée qui ont alimenté mon travail, et mettre ces deux éléments en relation. Dans la problématique, j'avais abordé les apports des études sur le journalisme, de la sociologie du travail créatif précaire et d'une faction de la recherche qui allie les thématiques du journalisme et de la précarité. Mon mémoire vient s'inscrire dans leur continuité.

À la lumière des constats avancés jusqu'ici dans ce chapitre, on peut facilement associer les surnuméraires à la figure des « intellos précaires » telle que développée par Anne et Marine Rambach, définie par « les petits boulots de réécriture à droite et à gauche, une rubrique littéraire sur internet, un tiers de temps comme enseignant dans une boîte à bac... et l'arrosage de plantes de l'immeuble pour arrondir les fins de mois! » (Rambach et Rambach, 2001, p. 22). Si personne n'a parlé d'arroser des plantes parmi les surnuméraires interrogés, la diversité des tâches accomplies au sein des salles de rédaction relève de la même logique, à la différence que leur condition est plus spécifique à un domaine, et j'ose ajouter, plus restreinte parce que caractérisée par une logique salariale.

Si le portrait des intellos précaires « n'est pas vraiment celui des bas-fonds, plutôt celui des périphéries, des banlieues de l'intelligentsia » (ibid, p. 22), dans le cas des surnuméraires, Bourdieu nous a enseigné que, par leur position dominée, ces derniers ne campent pas eux dans les banlieues de leur univers d'activité, les salles de rédaction, mais bien dans les bas-fonds.

La posture des surnuméraires est similaire à celle décrite par Rambach et Rambach, mais son articulation par la recherche me semble dotée d'un degré de nuance non atteint par les deux autrices : si épuisement et syndrome de l'imposteur ne sont exclusifs à aucun domaine, le devoir de fidélité et de disponibilité des surnuméraires envers un employeur unique leur impose de rester dans des rapports de pouvoir inégaux directs avec des patrons qui gouvernent l'ensemble de leurs implications dans le média. Cela les place dans une posture où toutes sortes d'entorses aux normes du travail peuvent être faites à leur égard.

Dans la problématique, j'ai également cité comme source d'inspiration Le gouvernement des inégalités, de Maurizio Lazzarato. Son approche sur la question des « intermittents du spectacle », autre population précarisée des milieux créatifs, « caractéristique de ce que Michel Foucault a appelé [...] les "sociétés de sécurité" » (Lazzarato, 2008, p. 7), présentait ces travailleurs des arts et de la scène comme donnée inhérente de la société libérale. La précarité est en effet un dispositif intégré au processus capitaliste.

De façon analogue, ma recherche a voulu démontrer, à l'aide de Boltanski et Chiapello, que les surnuméraires sont à la fois preuve et produit de l'intégration de l'industrie de la presse à ce processus. La différence entre ces deux types de travailleurs précaires correspond à la portée communicationnelle de ma recherche : les surnuméraires contribuent à alimenter les représentations du réel de cette société libérale.

On pourrait soutenir que les arts de la scène jouent également ce rôle, mais l'effet de contradiction est ici plus direct. Je me joins donc à Carbasse quand il dit que le journalisme professionnel est « inscrit à double titre au sein de la régénération du capitalisme » (Carbasse, 2011, p. 1). Il la subit autant qu'il en fait la promotion, « rendant compte du fonctionnement du capitalisme, de ses conséquences et ayant le potentiel pour diffuser efficacement son esprit » (ibid).

Toutefois, comme on a pu le voir grâce à l'analyse de mes résultats en fonction de l'axe inspiré de Boltanski et Chiapello, le journalisme professionnel serait même triplement inscrit dans la « régénération du capitalisme ». Non seulement subit-il et fait-il la promotion du processus capitaliste, comme l'a souligné mon collègue, mais il y donne en plus son aval par sa dépendance à une population précarisée de classe « inférieure » qui assure sa survie.

Ainsi, si, comme disait Lazzarato, les IDS sont une caractéristique des « sociétés de sécurité », les surnuméraires sont la preuve et la raison d'être de l'adhésion de l'industrie de la presse à l'esprit du capitalisme actuel. En témoigne d'autant plus l'inclusion dans mon échantillon d'étude du diffuseur public, Radio-Canada, que l'on croirait, en tant qu'institution étatique, à contre-courant des mouvements issus de l'esprit du capitalisme.

Mais comme je l'ai déjà dit, l'association entre journalisme et précarité n'est pas nouvelle en recherche. Je n'invente rien en avançant que le journalisme procède à un genre de rituel sacrificiel de sa jeune garde pour perdurer. Comme mentionné au premier chapitre, il est connu que le milieu a recours à une « main-d'œuvre d'appoint pour remplacer les effectifs titulaires en cas d'absence [...] et pour effectuer des tâches considérées comme secondaires [...] ou encore travailler les nuits, les week-ends et les jours fériés » (Marchetti et al., 2001, p. 99). Ou encore qu'il envoie « une main-d'œuvre jeune, diplômée, flexible, hors de la socialisation professionnelle des rédactions comportant davantage de journalistes expérimentés et de la présence de syndicats établis » (Carbasse, 2011, p. 4) à l'abattoir de la désillusion. On pourrait d'ailleurs faire remonter la thématique jusqu'à la déchéance du jeune poète devenu

journaliste des Illusions perdues de Balzac (Balzac, 2008; 1837 pour la première édition du premier tome).

Grâce à des auteurs comme Accardo (2007), Aubert (2008) ou encore Frisque et al. (2011), il avait déjà été démontré que les codes du parcours classique du journaliste sont de plus en plus flous, sinueux, et flottants. Il était déjà établi qu'il existait en quelques sortes une classe malléable précaire chez les journalistes.

De plus, le caractère fragmenté du travail des salles de rédaction démontré dans mes résultats par la grande diversité dans les horaires, les tâches et les façons d'appréhender la production journalistique a déjà été démontré par Francoeur (2012; 2021) :

collecte, organisation technique et mise en forme des présences en ondes fragmentés, matériel de production éparpillé, attention du reporter fractionné, rythme des activités asynchrones, relations de travail court-circuitant ou aidant le processus, préoccupations déontologiques se superposant aux préoccupations de livraisons, multiplication des interactions et des demandes à l'interne, partage des tâches de collecte et de montage, entretien des sources à maintenir, planification des reportages futurs en toile de fond.  
(Francoeur, 2021)

L'apport nouveau de ma recherche réside donc dans, cette définition d'une classe « dedans et dehors », une posture qui comme j'ai pu le démontrer grâce aux notions de Bourdieu, est inscrite dans une forme de dédoublement rendant son articulation au sein de l'industrie délicate et complexe. Comme je l'ai mentionné, la précarité est un dispositif mental et autorégulateur des comportements. Nous l'avons bien vu à travers les résultats, et notamment par la notion d'habitus surnuméraire que j'ai développée dans l'analyse. Ainsi, dans le cas des surnuméraires, leur situation précaire relève autant d'une injonction à la flexibilité économique, telle que prophétisée dans Le nouvel esprit du capitalisme, que d'une forme un peu perverse d'adhésion à une idéologie rendant toujours plus enviable l'individualisation des enjeux de travail.

L'apport de la donnée temporelle dans l'analyse fait également avancer le débat sur la précarité, permettant une proposition originale sur la perte de talents que nous avons vue dans la réponse à ma question de recherche principale. Plutôt que de simplement approcher le journalisme comme un milieu

difficile, compétitif ou sélectif, cette donnée amorce un changement de perspective sur la production professionnelle des nouvelles au Québec.

Le fait de situer théoriquement ces travailleurs et travailleuses de l'information comme point d'équilibre entre cobayes et figures synthétiques des structures actuelles du travail et agents motivés par des intérêts d'appartenance à un milieu culturellement valorisé permet une compréhension plus nuancée et précise des dynamiques de production d'information. C'est de cette façon, je crois, que ma recherche remporte sa place dans le courant des études sur le journalisme.

En faisant apparaître les surnuméraires dans la recherche, le mémoire fait sortir des personnes réelles d'une sorte de néant. J'estime que cet apport va au-delà de la simple représentativité. Les études que j'ai mobilisées faisaient voir un milieu journalistique susceptible de produire la précarité dans ses rangs. Ma recherche va plus loin en faisant de la précarité un dispositif essentiel à la survie du journalisme professionnel tel que nous le connaissons dans ses configurations actuelles.

## CONCLUSION

Les propos exprimés dans ce mémoire démontrent que les journalistes surnuméraires de *La Presse*, *Le Devoir* et Radio-Canada doivent produire de l'information de qualité professionnelle malgré de nombreux écueils survenant dans leur quotidien. À l'aide de la théorie, j'ai démontré que ces travailleurs se trouvent à la jonction de forces majeures qui exercent leurs influences sur eux : d'un côté, une fragilisation des structures du travail résultant d'une valorisation idéologique de la flexibilité; de l'autre, celles d'un désir d'appartenance à un champ de pratique marqué par la forte concurrence, les obligeant à adopter des comportements de soumission. J'ai complété cette analyse en ajoutant que le passage du temps rend le point d'équilibre entre ces forces de plus en plus difficile à maintenir, menant éventuellement à une part importante de détresse psychologique chez cette main-d'œuvre et à terme, à une perte de talent pour l'information québécoise.

À la lumière de ces constats, j'aimerais formuler la conclusion suivante : la prévalence d'un modèle d'affaires basé sur le travail précaire à *La Presse*, *Le Devoir* et Radio-Canada constitue dans le contexte médiatique actuel un contre-emploi économique et une absurdité morale.

Le roulement de personnel provoqué par les départs d'employés engendre pour les organes de presse un gaspillage en temps et en énergie dans la formation et le recrutement d'une nouvelle garde. Pour les médias, dont l'état actuel est le produit de plus de deux décennies de crise ayant profondément chamboulé leur modèle d'affaires classique, il apparaît que les solutions avancées pour contrer les insécurités du marché contribuent à renforcer sur le long terme cette insécurité. Il faudrait que des recherches subséquentes viennent confirmer les impacts financiers réels de ce roulement de personnel sur les organes de presse. Toutefois, il me semble qu'aux yeux de n'importe quel observateur sensé, ce recours aggrave la situation.

J'ajoute que cette crise que traversent les médias a engendré son lot d'expérimentations cherchant à diversifier des revenus, expérimentations pas toujours heureuses pour la qualité générale du journalisme. On a ainsi vu les limites entre journalisme et publicité se brouiller (Baillargeon et al., 2017 ; Demers, 2009) et les communications infiltrer plus ou moins sournoisement le journalisme (Francoeur, 2017). Ces tentatives ont notamment contribué à fragiliser la confiance du public envers les médias d'information (Langlois et al., 2020). Dans un tel contexte, il est dans l'intérêt du journalisme de se

distinguer par la qualité et la rigueur. Comment justifier la dépendance du milieu à une faction du personnel constamment insatisfait de son propre travail, pas parce qu'elle n'est pas qualifiée, mais parce que l'environnement de travail dans lequel elle évolue lui met constamment des bâtons dans les roues?

À ceux qui répondront à ce mémoire en affirmant que les surnuméraires ne sont simplement pas assez bons pour progresser, j'aimerais enquérir des bienfaits de garder dans une équipe des employés incompetents. De plus, le témoignage de Mélanie met fin au débat : quand on se fait dire « tu es une excellente journaliste, mais t'auras jamais ta permanence », on est en droit de penser que d'autres desseins, plus obscurs et moins éthiques, sont en jeu. Comment expliquer que le milieu, soi-disant mué par les grands principes de l'intérêt public, de l'éthique et de la révélation des injustices, se permette de tels discours à ses propres troupes?

Depuis quelques années, des remous se font sentir dans le journalisme québécois et le public a eu vent d'accusations de « climat de travail toxique » (Bilodeau et Gagnon, 2020 ; Dumas, 2021 ; Lamoureux, 2021 ; Therrien, 2021) à la station de Radio-Canada Québec, à TVA ou encore au *Téléjournal week-end*, à Radio-Canada, donnant l'impression que certains bureaux sont « pourris » et que certains patrons sont méchants. Pourtant, les articles rendant compte de ces tristes situations tiennent peu compte du statut d'embauche des victimes d'abus. Quand un marché est basé sur une inégalité si décomplexée et fondamentale que ce que mon mémoire nous laisse voir, « *abuse of power comes as no surprise* », pour reprendre les mots de l'artiste Jenny Holzer.

La situation des surnuméraires n'est pas plus grave ou alarmante que celle de travailleurs précaires œuvrant dans les secteurs ouvrier, agroalimentaire ou du soin. Là où le bât blesse, c'est qu'il y a « une espèce d'hypocrisie », comme dit Myriam. Comment le public peut-il se fier à une information disant refléter fidèlement l'état du monde, si celle-ci est produite par une corporation incapable d'incarner ses propres principes?

\*\*\*

Je suis consciente de la portée limitée de ma recherche, notamment par son manque de données quantitatives, qui auraient permis de rendre compte de l'étendue de la problématique.

La recherche aurait également pu bénéficier d'un compte rendu plus détaillé des dynamiques de compétition entre les surnuméraires, qui sont demeurées superficielles. Portée les théories de Bourdieu sur la reproduction sociale, j'ai pris beaucoup de temps en entretien à interroger les surnuméraires sur leurs parcours et leurs origines socioéconomiques, données qui n'ont finalement servi qu'à établir un portrait démographique de l'échantillon au chapitre de la méthodologie. Une meilleure planification de la grille d'entretien m'aurait permis par exemple d'insister sur les dynamiques de la compétition entre surnuméraires, ce qui aurait permis d'aller encore plus loin dans la recherche.

De plus, je suis consciente que le mémoire ne tient compte que du point de vue des surnuméraires, et qu'un échantillon multi-niveaux incluant également des cadres et des permanents aurait permis de saisir de façon beaucoup plus complète le rôle des surnuméraires et les motifs de leur existence au sein des salles de rédaction ciblées. J'espère qu'une telle recherche sera un jour possible.

\*\*\*

Le thème de la santé mentale prend de plus en plus de place dans le *zeitgeist*, particulièrement depuis la pandémie de covid-19. Campagnes de sensibilisation, marketing bienveillant, reportages et recherches empiriques s'emparent du sujet, généralement pour le meilleur, parfois pour le pire. Le milieu journalistique en est, et nous avons pu voir émerger déjà des interrogations venant de l'intérieur de l'industrie concernant le taux de stress, d'épuisements professionnels et de bien-être fragile.

Déjà en 2015, le Syndicat national des journalistes (SNJ) français, avec le cabinet de consultation en prévention des risques et en amélioration des conditions de travail Technologia, présentait une étude, « Changements et évolutions des métiers du journalisme », qui cherchait à évaluer les impacts des transformations de l'industrie des médias « sur l'état de santé des journalistes et du journalisme » (Technologia, 2015). Cette étude faisait ressortir

cinq aspects révélateurs de la situation du journalisme et des journalistes en France aujourd'hui : le flou grandissant du cadre dans lequel ils travaillent, l'impact d'évolutions mal maîtrisées et souvent non concertées, l'épuisement des professionnels, la trop faible prise en compte des risques et de leur prévention, et enfin l'instabilité de la reconnaissance du travail tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de leur entreprise (ibid).

De ce côté-ci de l'Atlantique, à l'automne 2019, la pigiste Rose Carine Henriquez demandait dans le *Trente*, le magazine de la Fédération professionnelle des journalistes du Québec (FPJQ) : « Les journalistes heureux existent-ils? » (Henriquez, 2019, p. 77). Dans son essai-témoignage, la journaliste affirme « le journalisme et moi, on ne sera sans doute pas des amoureux pour la vie. Pas si les conditions dans lesquelles s'exerce actuellement *le plus beau métier du monde* ne changent pas » (ibid). Elle ajoute ne pas être la seule à se sentir « usée, fatiguée et à bout » (ibid).

Parue en mai 2022, une vaste enquête pan canadienne menée par le journaliste de CBC News Dave Seglin et le professeur de l'Université Carleton Matthew Pearson intitulée « Prenez soin de vous. Un rapport sur la santé mentale, le bien-être et les traumatismes chez les travailleurs des médias canadiens » a sondé plus de 1200 membres des médias canadiens sur leur bien-être et leur santé mentale. Ses conclusions nous apprennent entre autres que les « travailleurs des médias présentent des risques d'anxiété et de dépression beaucoup plus élevés que la moyenne des Canadiens » (Pearson et Seglins, 2022, p. 5) et que « un travailleur des médias sur dix a déjà pensé au suicide » (ibid). Consacrant un segment de leur étude aux « travailleurs contractuels/occasionnels » (ibid, p. 39), Seglin et Pearson révèlent que la majorité de ces derniers (74%) « dit qu'ils ne pouvaient pas refuser un travail sans craindre des conséquences » (ibid).

Le milieu journalistique prend donc acte de l'ampleur de la détresse psychologique en ses rangs et l'on peut s'attendre — je l'espère — à voir les études sur le sujet fleurir dans les prochaines années. Ma recherche s'inscrit dans ce courant. J'espère que si elle a pu communiquer quoi que ce soit, c'est que parler de « santé mentale » ne signifie pas grand-chose si l'on ne se donne pas la peine d'examiner les raisons matérielles pouvant entraîner une détresse psychologique chez les gens. Il me semble évident que la précarité d'emploi est une source importante de cette détresse.

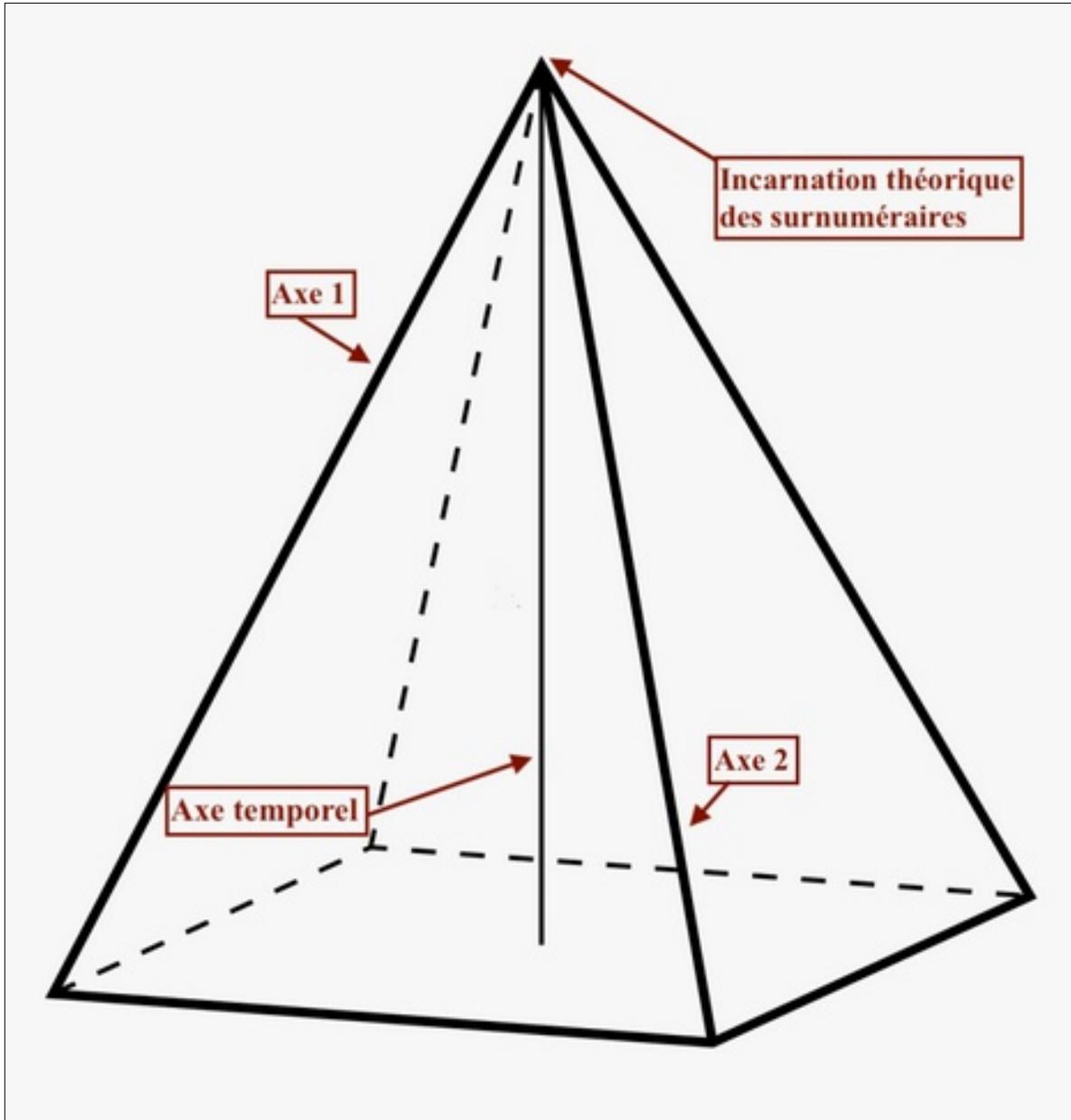
Une question demeure : pourquoi ceux qui restent, restent? Les raisons de ce *statu quo* m'apparaissent comme concomitantes à celles expliquant cette détresse psychologique que les résultats ont permis de voir : la précarité est avant tout un dispositif mental qui rend aveugle à son propre pouvoir, valeur et apport vital. Les changements ne viendront vraisemblablement pas d'en haut. Tant qu'ils évitent l'opprobre du « climat toxique », pourquoi les patrons de presse changeraient-ils leurs méthodes? La main-d'œuvre n'est pas chère, et est docile en plus. Pourquoi s'en passer?

Le lecteur, la lectrice, me voit venir : il faudra que les surnuméraires prennent conscience de leur pouvoir de vie ou de mort sur la production d'information au Québec pour qu'on puisse penser la fin du régime de précarité dont ils sont les sujets. Il faudra tenir tête face à la pression, il faudra peut-être faire la grève, il faudra envahir l'espace des discussions syndicales. En attendant cette finalité, j'invite toutes les personnes dans cette situation à prendre soin d'elles.

**ANNEXE A**  
**GRILLE D'ENTRETIENS**

Thème	Question principale	Exemples de questions de relance
1- QUOTIDIEN	Décrivez une journée typique au travail.	À quelle fréquence les tâches décrites changent-elles?
		Êtes-vous sur appel?
		Quels effets cette [régularité, irrégularité, autonomie...] a sur votre travail?
2- PARCOURS	Décrivez le parcours qui vous a mené là où vous êtes.	Où avez-vous étudié?
		Comment votre famille vous a-t-elle encouragé ou découragé à poursuivre dans le journalisme?
		Comment devient-on surnuméraire dans votre média?
3- CHOIX ÉDITORIAUX	Décrivez le processus de publication d'un produit journalistique.	Pouvez-vous donner un exemple de vos reportages?
		Quel lien entre vos sujets et le fait d'être surnuméraire?
		Comment choisissez-vous vos sujets?
4- AVENIR	Comment entrevoyez-vous votre futur?	Comment expliquez-vous que vous soyez surnuméraire après [nb de temps]?
		Que faudrait-il pour que vous deveniez parmanent?
		Que faudrait-il pour que vous quittiez l'entreprise?

ANNEXE B  
ANALYSE CROISÉE



## BIBLIOGRAPHIE

- Accardo, A. (2007). *Journalistes précaires, journalistes au quotidien* (Nouv. éd. rev. & actualisée). Agone.
- Anciaux, A., Carbasse, R., Millette, J. et Gobeil, A.-S. (2018). Liberté et précarité comme nouvelles valeurs ? *Revue Communication & professionnalisation*, (7), 98-123. <https://doi.org/10.14428/rcompro.v0i7.18313>
- Aubert, C. (2008). *Les contrats de travail atypiques sont-ils réservés aux nouveaux entrants ? Réflexions sur les pratiques en vigueur dans la presse française.*
- Baillargeon, D., Coutant, A., Carignan, M.-E., Dionne, E. et Tourigny, M. (2017). Confrontations et convergences éthiques entre marketing et information autour de la publicité native. *Revue Communication & professionnalisation*, (5), 28-53. <https://doi.org/10.14428/rcompro.vi5.863>
- Baillargeon, S. (2015, 19 mars). Naissance d'un petit empire de presse régional. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/culture/medias/434768/journaux-gesca-vendus>
- Beharrell, P., University of Glasgow et University of Glasgow (dir.). (1981). *Bad news. 1: Repr. - 1981*. Routledge & Paul.
- Benson, R. (2006). News Media as a "Journalistic Field": What Bourdieu Adds to New Institutionalism, and Vice Versa. *Political Communication*, 23(2), 187-202. <https://doi.org/10.1080/10584600600629802>
- Benson, R. D. et Neveu, E. (dir.). (2005). *Bourdieu and the journalistic field*. Polity.
- Berkowitz, D. A. (dir.). (1997). *Social meanings of news: a text-reader*. Sage Publications.
- Bérourd, S. et Bouffartigue, P. (dir.). (2009). *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?* La Dispute.
- Bilodeau, É. et Gagnon, K. (2020, 24 septembre). La fin d'un « régime de terreur » à TVA. *La Presse*, section Affaires. <https://www.lapresse.ca/affaires/2020-09-24/la-fin-d-un-regime-de-terreur-a-tva.php>
- Boltanski, L. et Chiapello, È. (2011). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Gallimard.
- Boltanski, L. et Thévenot, L. (1991). *De la justification: les économies de la grandeur* (Nachdr.). Gallimard.
- Boltanski, L., Chiapello, E. et Elliott, G. (2018). *The new spirit of capitalism* (New updated edition). Verso.
- Bonneville, L., Grosjean, S. et Lagacé, M. (2007). *Introduction aux méthodes de recherche en communication*. Morin Éd.
- Born, G. (2004). *Uncertain Vision: Birt, Dyke and the Reinvention of the BBC*. Secker and Warburg.

- Bouffartigue, P. (2012). Ambivalences dans l'expérience du travail précaire. Paroles de postiers. Dans *Un travail sans limites ?* (p. 101-118). Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.cingo.2012.01.0101>
- Bourdieu, P. (1977). La production de la croyance. *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, 13(1), 3-43. <https://doi.org/10.3406/arss.1977.3493>
- Bourdieu, P. (1979a). *La distinction: critique sociale du jugement*. Éditions de Minuit.
- Bourdieu, P. (1979b). Les trois états du capital culturel. *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, 30(1), 3-6. <https://doi.org/10.3406/arss.1979.2654>
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social. *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, 31(1), 2-3.
- Bourdieu, P. (1986a). Habitus, code et codification. *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, 64(1), 40-44. <https://doi.org/10.3406/arss.1986.2335>
- Bourdieu, P. (1986b). The Forms of Capital. Dans J. Richardson, *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (p. 15-29).
- Bourdieu, P. (1994). L'emprise du journalisme. *Actes de la Recherche en Sciences sociales*, 101(1), 3-9. <https://doi.org/10.3406/arss.1994.3078>
- Bourdieu, P. (1996). *Sur la télévision*. Raisons d'agir.
- Bourdieu, P. et Wacquant, L. J. D. (1992). *Réponses: pour une anthropologie réflexive*. Éd. du Seuil.
- Brin, C., St-Pierre, M. et Centre d'études sur les médias. (2013). *Crise des médias et effectifs rédactionnels au Québec*. Centre d'études sur les médias.
- Broadbent, L. et Glasgow University Media Group (dir.). (1985). *War and peace news*. Open University Press.
- Carbasse, R. (2009). *Les stratégies des entreprises de presse quotidienne francophone québécoises dans le déploiement d'activités en ligne : 1996-2009* [Mémoire, Université du Québec à Montréal]. <https://archipel.uqam.ca/2497/>
- Carbasse, R. (2010). « Du solide et du concret » : concentration de la propriété et convergence journalistique au sein du groupe Quebecor Média. *Canadian Journal of Communication*, 35(4). <https://doi.org/10.22230/cjc.2010v35n4a2381>
- Carbasse, R. (2011). Le nouvel esprit du journalisme ? Journalisme en réseau et transformations du capitalisme.
- Carbasse, R. (2011). Le nouvel esprit du journalisme ? Journalisme en réseau et transformations du capitalisme.
- Carbasse, R. (2015). Concentration de la propriété médiatique et diversité de l'information en ligne. Le cas de deux acteurs de la presse au Québec. Dans *Concentration des médias, changements technologiques et pluralisme de l'information* (p. 59-73). Presses de l'Université Laval.

- Carbasse, R. (2016). LA SOCIOLOGIE CRITIQUE AU TRAVAIL: APPORTS ET LIMITES DE L'ŒUVRE DE PIERRE BOURDIEU. Dans F. Aubin et J. Rueff (dir.), *Perspectives critiques en communication* (1<sup>re</sup> éd., p. 235-252). Presses de l'Université du Québec. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1h64m1f.14>
- Carbasse, R. (2017). Les défis de la transition numérique dans un petit marché : le cas de la presse francophone québécoise. *Recherches en Communication*, 44, 49-80. <https://doi.org/10.14428/rec.v44i44.48003>
- Carbasse, R. (2019). *Entre contestation et reproduction de l'ordre établi. La place des acteurs indépendants dans le processus de restructuration du journalisme en contexte numérique*. [Université du Québec à Montréal].
- Centre d'étude sur les médias. (2020, avril). *Économie: Presse quotidienne*. Centre d'études sur les médias. <https://www.cem.ulaval.ca/economie/propriete/presse-quotidienne/>
- Centre d'études sur les médias. (2001, février). *La concentration de la presse à l'ère de la « convergence » - Dossier remis à la Commission de la culture de l'Assemblée nationale du Québec*. Centre d'études sur les médias.
- Chalaby, J. (1998). *The Invention of Journalism*. Palgrave Macmillan UK <https://doi.org/10.1057/9780230376175>
- Champagne, P. (2015) *Faire l'opinion : le nouveau jeu politique*, Paris, Minuit, 336 pages.
- Champagne, P. (1999). Les médias et l'espace public. *Modern & Contemporary France*, 7(3), 351-360. <https://doi.org/10.1080/09639489908456502>
- Champagne, P. et Chartier, R. (2004). *Pierre Bourdieu et les médias: huitièmes rencontres INA-Sorbonne, 15 mars 2003, INA-Inathèque de France*. Rencontres INA-Sorbonne, Harmattan.
- Chomsky, N. (2002). *Media Control: The Spectacular Achievements of Propaganda* (2nd ed.). Seven Stories Press.
- Cicarma, L. N. (2009). *Portrait du journalisme à la pigo à l'heure de la convergence*. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/3706>
- Claus, S. (2015). Concentration et domination des médias au Québec, un état des lieux. Dans *Concentration des médias, changements technologiques et pluralisme de l'information* | (p. 37-58). Presses de l'Université Laval.
- Cohen, N. S. (2016). *Writers' Rights: Freelance Journalism in a Digital Age*. McGill-Queen's Press - MQUP.
- Colmard, T. (2013). Olivier Pilmis, L'intermittence au travail. Une sociologie des marchés de la pigo et de l'art dramatique. *Lectures*. <http://journals.openedition.org/lectures/11974>
- Corsani, A. et Lazzarato, M. (2008). *Intermittents et Précaires*.

- Daoust, M.-K. (2015). Repenser la neutralité axiologique. Objectivité, autonomie et délibération publique. *Revue européenne des sciences sociales. European Journal of Social Sciences*, (53-1), 199-225. <https://doi.org/10.4000/ress.3000>
- De Bonville, J. (1988). *La presse québécoise de 1884 à 1914: genèse d'un média de masse*. Presses de l'Université Laval.
- Degand, A. et al. (2012) *Le journalisme face au web : reconfiguration des pratiques et des représentations professionnelles dans les rédactions belges francophones*. [Université de Louvain]
- Demers, F. (2000). Concentration des entreprises de presse: vers une reconfiguration du paysage médiatique au Québec et au Canada. *Les cahiers du journalisme* (n.8), 192-203.
- Demers, F. (2003). Journalistes au Canada et au Québec : reconfiguration générale. *Hermes, La Revue*, n° 35(1), 165-173.
- Demers, F. (2009). Déstructuration et restructuration du journalisme. *Tic & société*, (Vol. 1, n°1). [https://www.academia.edu/48734882/D%C3%A9structuration\\_et\\_restructuration\\_du\\_journalisme](https://www.academia.edu/48734882/D%C3%A9structuration_et_restructuration_du_journalisme)
- Demers, F. (2012). Les relations de travail au Devoir à l'épreuve de l'affirmation collective des journalistes. *Communication. Information médias, théories pratiques*, (Vol. 29/2). <https://doi.org/10.4000/communication.2812>
- Déom, E. (1989). *40 ans de syndicalisme chez les journalistes québécois*. Agence d'ARC.
- Dubois, J. (2021). *Journalisme, médias sociaux et intérêt public: enquête auprès de 393 journalistes québécois*.
- Dumas, H. (2021, 21 août). Téléjournal de Pascale Nadeau: Climat malsain sur le plateau. *La Presse*, section Chroniques. <https://www.lapresse.ca/arts/chroniques/2021-08-21/telejournal-de-pascale-nadeau/climat-malsain-sur-le-plateau.php>
- Duval, J. (2004), *Critique de la raison journalistique*, Paris, Seuil/Liber, 384 pages.
- Ellis, C., Adams, T. E. et Bochner, A. P. (2011). *Autoethnography: An Overview*, 19.
- Fabiani, J.-L. (2016). *Pierre Bourdieu : un structuralisme héroïque*. Paris : Éditions du Seuil, 2016. [https://cap.banq.qc.ca/notice?id=p::usmarcdef\\_0005589375](https://cap.banq.qc.ca/notice?id=p::usmarcdef_0005589375)
- Forber-Pratt, A. J. (2015). "You're Going to Do What?" Challenges of Autoethnography in the Academy. *Qualitative Inquiry*, 21(9), 821-835. <https://doi.org/10.1177/1077800415574908>
- Fradet, L. (2001). *Les 50 ans du Syndicat de la rédaction du Soleil, 1950-2000 : un combat pour la profession*. Les éditions du Septentrion.
- Francoeur, C. (2012a). Informer ou in-former: les formats journalistiques au service du statu quo. *COMMposite*, 15(2), 16.

- Francoeur, C. (2012b). *La transformation du service de l'information de Radio-Canada*. Presses de l'Université du Québec.
- Francoeur, C. (2017). Convergence : comment le travail des journalistes gravite autour des professionnels de la communication. *Revue française des sciences de l'information et de la communication*, (10). <https://doi.org/10.4000/rfsic.2787>
- Francoeur, C. (2021). Journalisme post-intégration : miser sur les formats pour maîtriser des conditions de production fragmentées. *Les cahiers du journalisme, 2e série*(7), R125-R143. [https://doi.org/10.31188/CaJsm.2\(7\).2021.R125](https://doi.org/10.31188/CaJsm.2(7).2021.R125)
- Frétigné, C. (2001). Boltanski Luc, Chiapello Eve, Le nouvel esprit du capitalisme. *Revue française de sociologie*, 42(1), 171-176.
- Frisque, C., Saitta, E., Ferron, B. et Harvey, N. (2011). *Journalistes de la précarité : formes d'instabilité et modes d'adaptation*.
- Gans, H. J. (2005). *Deciding What's News: A Study of CBS Evening News, NBC Nightly News, Newsweek, and Time* (2 edition). Northwestern University Press.
- Godin, P. (1981). *La lutte pour l'information: histoire de la presse écrite au Québec*. Le Jour.
- Gosselin, P. (2010). Denis RUELLAN (2007), Le journalisme ou le professionnalisme du flou. Grenoble, Presses de l'Université de Grenoble. *Communication. Information médias, théories pratiques*, (Vol. 27/2), 360-363.
- Goyette-Côté, M.-O. et Rocheleau, S. (2015). Mythes et réalités du pluralisme de l'information sur le web. Le cas du Québec. Dans *Concentration des médias, changements technologiques et pluralisme de l'information* (p. 75-93). Presses de l'Université Laval.
- Granjon, F. (2012). La critique est-elle indigne de la sociologie? *Sociologie*, (N°1, vol. 3). <http://journals.openedition.org/sociologie/1176>
- Hallin, D. C. (1986). *The « uncensored War »: The Media and Vietnam*. Oxford University Press.
- Haraway, D. (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14(3), 575-599. <https://doi.org/10.2307/3178066>
- Harding, S. (1995). « Strong Objectivity »: A Response to the New Objectivity Question. *Synthese*, 104(3), 331-349.
- Hartsock, N. C. M. (1983). The Feminist Standpoint: Developing the Ground for a Specifically Feminist Historical Materialism. Dans S. Harding et M. B. Hintikka (dir.), *Discovering Reality: Feminist Perspectives on Epistemology, Metaphysics, Methodology, and Philosophy of Science* (p. 283-310). Springer Netherlands. [https://doi.org/10.1007/0-306-48017-4\\_15](https://doi.org/10.1007/0-306-48017-4_15)
- Henriquez, R. C. (2019). Les journalistes heureux existent-ils? *Le Trente. Le magazine du journalisme québécois*, 43(1), 76-79.

- Herman, E. S. et Chomsky, N. (2002). *Manufacturing consent: the political economy of the mass media*. Pantheon Books.
- Hilgers, M. et Mangez, É. (2015). Introduction to Pierre Bourdieu's social fields. Dans *Bourdieu's Theory of Social Fields: Concepts and Applications* (p. 1-36).
- Hunter, A., Lusardi, P., Zucker, D., Jacelon, C. et Chandler, G. (2002). Making Meaning: The Creative Component in Qualitative Research. *Qualitative Health Research*, 12(3), 388-398. <https://doi.org/10.1177/104973202129119964>
- Kalinowski, I. (2005). Leçons weberiennes sur la science et la propagande. Dans *Max Weber, La science, profession et vocation*. Agone.
- Lafarge, G. (2018). Le champ journalistique et l'espace des écoles de journalisme. *Savoir/Agir*, 46(4), 17-25. <https://doi.org/10.3917/sava.046.0017>
- Lafarge, G. et Marchetti, D. (2011). Les portes fermées du journalisme. *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 189(4), 72-99.
- Lamoureux, S. (2021, 16 mars). *Pour en finir avec les « régimes de terreur » dans les médias*. Ricochet. <https://ricochet.media/fr/3547>
- Langlois, S., Proulx, S. et Sauvageau, F. (2020, février). *La confiance envers les médias d'information et les médias sociaux au Québec*. Centre d'études sur les médias de l'Université Laval. <https://www.cem.ulaval.ca/wp-content/uploads/2020/02/cem-confiance-langlois-proulx-sauvageau.pdf>
- Larivée, C. (2013). Le standpoint theory : en faveur d'une nouvelle méthode épistémologique. Dans *Ithaque* (vol. 13, p. 127-149). Société Philosophique Ithaque. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/13267>
- Lazzarato, M. (2008). *Le Gouvernement des inégalités: Critique de l'insécurité néolibérale* (1<sup>re</sup> éd.). Amsterdam.
- Le Bohec, J. (1997), *Les rapports presse-politique : mise au point d'une typologie idéale*, Paris, L'Harmattan, 253 pages.
- Le Cam, F. (2009). *Le journalisme imaginé: histoire d'un projet professionnel au Québec*. Leméac.
- Lemieux, C. (2001). Une critique sans raison ? L'approche bourdieusienne des médias et ses limites. Dans *Bernard Lahire, Le travail sociologique de Pierre Bourdieu* (p. 205-229). La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.lahir.2001.01.0205>
- Löwy, M. (1985). *Paysages de la vérité : introduction à une sociologie critique de la connaissance*. Éditions Anthropos. <https://www.gallimardmontreal.com/catalogue/livre/paysages-de-la-verite-introduction-a-une-sociologie-critique-de-la-connaissance-lowy-michael-9782715711112>
- Maigret, É. (2015). *Sociologie de la communication et des médias*. [http://res.banq.qc.ca/login?url=http://www.numilog.com/bibliotheque/bnquebec/fiche\\_livre.asp?idprod=630726](http://res.banq.qc.ca/login?url=http://www.numilog.com/bibliotheque/bnquebec/fiche_livre.asp?idprod=630726)

- Marchetti, D., Devillard, V. et Lafosse, M.-F. (2001). Les marchés du travail journalistique. Dans D. Ruellan (dir.), *Devenir journalistes. Les conditions d'entrée sur le marché du travail* (La documentation française).
- Martin-Baillon, A. et Beitone, A. (2016). « La neutralité axiologique dans les sciences sociales, Une exigence incontournable et incomprise ». *Revue du MAUSS permanente*, ([en ligne]). <http://www.journaldumauss.net/?La-neutralite-axiologique-dans-les-1340>
- Menger, P.-M. (2002). *Portrait de l'artiste en travailleur: métamorphoses du capitalisme*. Seuil.
- Menger, P.-M. (2009). *Le travail créateur: s'accomplir dans l'incertain*. Seuil : Gallimard.
- Menger, P.-M. (2011). *Les intermittents du spectacle: sociologie du travail flexible* (Nouv. éd). Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
- Menger, P.-M. et Richard, B. (2005). *Profession artiste: extension du domaine de la création*. Textuel.
- Muhlmann, G. (2006). *Du journalisme en démocratie: essai*. Payot & Rivages.
- Pearson, M. et Seglins, D. (2022, mai). *Prenez soin de vous. Un rapport sur la santé mentale, le bien-être et les traumatismes chez les travailleurs des médias canadiens* [Sondage]. Forum des journalistes canadiens sur la violence et le traumatisme. <https://static1.squarespace.com/static/60a28b563f87204622eb0cd6/t/62864960e6ac3438480269b2/1652967778916/Taking+Care+FRweb.pdf>
- Pélissier, N. (2008). L'intermittence: un nouveau paradigme pour le journalisme? Dans *Les Intermittents du spectacle: de la culture aux médias* (30 pages). L'Harmattan. [https://www.editions-harmattan.fr/index\\_harmattan.asp?navig=catalogue&obj=article&no=8589](https://www.editions-harmattan.fr/index_harmattan.asp?navig=catalogue&obj=article&no=8589)
- Pélissier, N. et Lacroix, C. (dir.). (2008). *Les intermittents du spectacle: de la culture aux médias*. Harmattan.
- Pestre, D. et al. (dir.). (2015). *Histoire des sciences et des savoirs: T.01 De la Renaissance aux Lumières*. Éditions du Seuil.
- Peynaud, C. (2015). Les mots du journalisme : de la terminologie à la culture professionnelle. *ASp. la revue du GERAS*, (68), 25-44. <https://doi.org/10.4000/asp.4690>
- Pfefferkorn, R. (2014). L'impossible neutralité axiologique. *Raison présente*, N° 191(3), 85-96.
- Pilmis, O. (2013). *L'intermittence au travail: une sociologie des marchés de la pigo et de l'art dramatique*. Economica.
- Pilote, A.-M. et Montreuil, A. (2018). Du champ journalistique au champ politique : réflexions sociologiques sur le parcours d'anciens journalistes devenus députés. *Les cahiers du journalisme*, 2(2), R199-R2016. [https://doi.org/10.31188/CaJsm.2\(2\).2018.R199](https://doi.org/10.31188/CaJsm.2(2).2018.R199)
- Pineda, A. et Jolin-Dahel, L. (2019, 24 décembre). Les six journaux du défunt Groupe Capitales Médias sauvés de la faillite. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/culture/medias/569668/decision-gcm>

- Raboy, M. (2000). *Les médias québécois: presse, radio, télévision, inforoute* (2e éd). Gaëtan Morin Éd.
- Rambach, A. et Rambach, M. (2001). *Les intellos précaires*. Hachette littéraires.
- Ramonet, I. (2000). *Propagandes silencieuses: masses, télévision, cinéma*. Galilée.
- Rasse, P. (2008). *Approche anthropologique de la crise des intermittents*, 0.
- Ribac, F. (2003). Le mouvement des intermittents et la crise de la politique culturelle. *Mouvements*, no30(5), 108-115.
- Richardson, L. (2000). Writing: A Method of Inquiry. Dans Y. L. Norman Denzin (dir.), *Handbook of Qualitative Research* (p. 923-948). SAGE Publications.
- Ringoot, R. (dir.). (2005). *Le journalisme en invention: nouvelles pratiques, nouveaux acteurs*. Presses Univ.de Rennes.
- Rondeau, K. (2011). *L'autoethnographie : une quête de sens réflexive et conscientisée au cœur de la construction identitaire*, 48-70.
- Roy, M. (1980). Plaire et informer. Dans *Les journalistes dans les coulisses de l'information* (Québec/Amérique, p. 14-42).
- Ruellan, D. (2007). *Le journalisme ou le professionnalisme du flou*. Presses universitaires de Grenoble (PUG).
- Ruellan, D. (2011). *Nous, journalistes: déontologie et identité*. Presses universitaires de Grenoble.
- Ruiz-Junco, N. et Vidal-Ortiz, S. (2011). Autoethnography: The Sociological through the Personal. Dans I. Zake et M. DeCesare, *New Directions in Sociology. Essays on Theory and Methodology in the 21st Century* (p. 193-211).
- Savoie-Zajc, L. (2009). L'entrevue semi-dirigée. Dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données* (Presses de l'Université du Québec, p. 337-360).
- Schudson, M. (1996). *The power of news*. Harvard University Press.
- Schultz, I. (2007). THE JOURNALISTIC GUT FEELING: Journalistic doxa, news habitus and orthodox news values. *Journalism Practice*, 1(2), 190-207. <https://doi.org/10.1080/17512780701275507>
- Standaert, O. (2015). *Le journalisme flexible : trajectoires d'insertion, identités professionnelles et marché du travail des jeunes journalistes de Belgique francophone* [UCL - Université Catholique de Louvain]. <https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:159017>
- Technologia. (2015, 8 octobre). Changements et évolutions des métiers du journalisme. *Technologia*. <https://technologia.fr/etudes/changements-et-evolutions-des-metiers-du-journalisme/>
- Therrien, R. (2021, 11 mars). *Climat toxique dénoncé à Radio-Canada Québec*. Le Soleil. <https://www.lesoleil.com/2021/03/11/climat-toxique-denonce-a-radio-canada-quebec-4eed0124b5c305c67e0c490dba105a5f>

- Tremblay, G. (2015). Concentration de la propriété et pluralisme de l'information: un débat suranné? Dans *Concentration des médias, changements technologiques et pluralisme de l'information* (p. 19-35). Presses de l'Université Laval.
- Tuchman, G. (1972). Objectivity as Strategic Ritual: An Examination of Newsmen's Notions of Objectivity. *American Journal of Sociology*, 77(4), 660-679.
- Tuchman, G. (1978). The News Net. *Social Research*, 45(2), 253-276.
- Vincent, J.-M. (1967). Le capitalisme selon Weber. *L'Homme et la société*, 4(1), 61-77. <https://doi.org/10.3406/homso.1967.1024>
- Wall, S. (2006). An Autoethnography on Learning About Autoethnography. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(2), 146-160. <https://doi.org/10.1177/160940690600500205>
- Watine, T. (1999). Bourdieu et les médias: des lois du champ et de l'habitus comme présomptions du conservatisme des journalistes. *Les cahiers du journalisme*, (6), 126-151.
- Weber, M. (2004). *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme: suivi d'autres essais*.
- (1976). *All the President's Men* [Thriller, historique, biopic]. Wildwood Enterprises.
- (1990). *Pierre Bourdieu Grand Entretien 1ère partie*. Prony Production/ TV Fnac. <https://www.youtube.com/watch?v=w8AFX1VZJS8&t=46s>
- (1996, 18 mars). Pierre Bourdieu. Le champ journalistique et la télévision. Dans Collège de France - CNRS audiovisuel, *Paris Première*. <https://www.youtube.com/watch?v=l7qlfiERLJU>