

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LES STRATÉGIES DE GESTION DU TEMPS
CHEZ LES TRAVAILLEURS AUTONOMES

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN ADMINISTRATION DES AFFAIRES

PAR
MARTINE DI LORETO

DÉCEMBRE 2007

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.01-2006). 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

Merci à Diane-Gabrielle Tremblay, Ph. D., professeure et titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, Télé-université, pour avoir assuré la direction de ce mémoire.

Merci à Denis Harrisson, professeur et directeur du Centre de recherche sur les innovations sociales, ESG-UQAM, pour la co-direction de ce mémoire.

Merci aux deux autres lecteurs pour leur précieuse collaboration : Daniel Beaupré, professeur et directeur de l'Observatoire de gestion stratégique des ressources humaines, ESG-UQAM ; Elmustapha Najem, professeur et directeur du Module des relations industrielles, Université du Québec en Outaouais (UQO).

Merci à Carole Boucher, ma mère, pour son implication active dans ce projet.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES	vii
LISTE DES TABLEAUX	viii
RÉSUMÉ	xi
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	
PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE	4
1.1. Définition du travail autonome	5
1.1.1. Définition opérationnelle du travail autonome	9
1.2. Ampleur du travail autonome au Canada	10
1.3. Ampleur du travail autonome au Québec	11
1.4. Travail autonome : une forme de sous-emploi dans un marché du travail en changement ?	11
1.5. Le but de la recherche	13
CHAPITRE II	
CONTEXTE THÉORIQUE	15
2.1. La perspective <i>push</i>	16
2.2. La perspective <i>pull</i>	19
2.3. La complémentarité des deux perspectives	21
2.4. Les facteurs <i>pull</i> liés au temps de travail	23
2.5. Les objectifs spécifiques de recherche	26
2.6. La synthèse du chapitre	27
CHAPITRE III	
CADRE OPÉRATOIRE	28
3.1. Le type de recherche	29
3.2. La logique inductive	29
3.3. L'approche constructiviste	30
3.4. La stratégie de l'enquête	31

3.4.1.	L'entrevue	32
3.4.2.	Le questionnaire	33
3.5.	Le développement des instruments	35
3.5.1.	La composition du guide d'entrevue	37
3.5.2.	La composition du questionnaire en ligne	38
3.6.	Le cadre d'échantillonnage	39
3.7.	La collecte des données	40
3.8.	Le traitement des données	42
3.9.	L'analyse des données	42
3.10.	La conclusion et les principales limites de l'étude	44
CHAPITRE IV		
PROFIL DES RÉPONDANTS		46
4.1.	Répartition géographique des participants	46
4.2.	Milieu urbain ou rural	48
4.3.	Sexe du répondant	49
4.4.	Âge du répondant	50
4.5.	Langue maternelle	51
4.6.	Dernier diplôme complété	52
4.7.	Situation familiale	54
4.8.	Revenus	55
4.9.	Années sur le marché du travail	58
4.10.	Années comme travailleur autonome	59
4.11.	Appartenance à une association professionnelle ou à un ordre professionnel	61
4.12.	Expérience totale pour ce genre de travail	63
4.13.	Statut d'autonome et structure de l'entreprise	65
4.14.	Profil des professions	68
CHAPITRE V		
RÉSULTATS		71
5.1.	Le profil du temps de travail	71
5.1.1.	Le nombre d'heures travaillées par semaine	72
5.1.2.	Plus longues heures de travail	75

5.1.3.	Nombre d'heures comme choix personnel ou dû à la demande de travail	78
5.1.4.	Horaire de travail	82
5.1.5.	Variabilité de l'horaire de travail	84
5.1.6.	Qui décide de l'horaire	85
5.1.7.	L'organisation du temps des parents	87
5.1.8.	Les repas et les pauses	90
5.1.9.	Les vacances annuelles	98
5.1.10.	Avantages du travail autonome par rapport au temps	104
5.1.11.	Inconvénients du travail autonome par rapport au temps	106
5.1.12.	Laisser le statut d'autonome	109
5.2.	Facteurs d'influence du temps de travail	118
5.2.1.	Relation entre le sexe et les heures de travail	118
5.2.2.	Relation entre le sexe et l'horaire de travail	120
5.2.3.	Relation entre la présence d'enfant(s) à la maison et les heures de travail	123
5.2.4.	Relation entre la présence d'enfant(s) à la maison et l'horaire de travail	124
5.3.	Les conséquences de la longueur des heures de travail et de la flexibilité d'horaire sur le revenu et sur la satisfaction des travailleurs autonomes	128
5.3.1.	Les conséquences de la longueur des heures de travail sur le revenu	128
5.3.2.	Les conséquences de la flexibilité d'horaire sur le revenu des travailleurs autonomes	130
5.3.3.	Les conséquences de la longueur des heures de travail sur la satisfaction des travailleurs autonomes	132
5.3.4.	Les conséquences de la flexibilité d'horaire sur la satisfaction professionnelle des travailleurs autonomes	134
	DISCUSSION ET CONCLUSION	136
	ANNEXE A	145
	ANNEXE B	187
	NOTES	203
	BIBLIOGRAPHIE	208

LISTE DES FIGURES

Figure		Page
4.1	Distribution des répondants selon l'âge par rapport à la courbe normale	51
4.2	Distribution des répondants selon le dernier diplôme complété par rapport à la courbe normale	54
4.3	Distribution des répondants selon le revenu par rapport à la courbe normale	57
4.4	Distribution des répondants selon le nombre d'années d'activité sur le marché du travail par rapport à la courbe normale	59
4.5	Distribution des répondants selon le nombre d'années d'activité comme autonome par rapport à la courbe normale	61
4.6	Distribution des répondants selon le nombre d'années d'expérience pour ce genre de travail par rapport à la courbe normale	64

LISTE DES TABLEAUX

Tableau		Page
4.1	Répartition géographique des participants	47
4.2	Répartition des participants selon le milieu	48
4.3	Sexe du répondant	49
4.4	Âge du répondant	50
4.5	Langue maternelle	52
4.6	Dernier diplôme complété	53
4.7	Situation familiale des répondants	55
4.8	Revenu provenant des activités d'autonome	56
4.9	Années sur le marché du travail	58
4.10	Années d'activité comme autonome	60
4.11	Appartenance à une association professionnelle ou à un ordre	62
4.12	Nombre d'années d'expérience pour ce genre de travail	63

4.13	Exercice de l'emploi, mais comme salarié	64
4.14	Statut d'autonome	65
4.15	Croisement entre le travail autonome à temps plein et le nombre d'heures consacrées à un deuxième emploi	67
4.16	Professions regroupées par branches d'activité	69
5.1	Durée hebdomadaire habituelle de travail (en heures)	74
5.2	Longueur des heures de travail comparativement à la situation que vous aviez avant d'être travailleur autonome	75
5.3	Nombre d'heures comme choix personnel ou dû à la demande de travail	78
5.4	Horaire de travail actuel	82
5.5	Horaire variable d'une semaine à l'autre	84
5.6	Qui décide de votre horaire	85
5.7	Autonomie par rapport aux horaires de travail	86
5.8	Comme parent d'enfants d'âge préscolaire et/ou d'âge scolaire, comment vous organisez-vous ?	87
5.9	Heures de repas	91
5.10	Temps de pause	97
5.11	Durée annuelle des vacances	99

5.12	Autonomie par rapport à la période de vacances	104
5.13	Avantages du travail autonome par rapport au temps	105
5.14	Inconvénients du travail autonome par rapport au temps	108
5.15	Conciliation des responsabilités familiales et professionnelles	110
5.16	Avantages versus inconvénients	112
5.17	Sexe * Heures hebdomadaires de travail	119
5.18	Sexe * Horaire de travail	120
5.19	Sexe * Horaire variable d'une semaine à l'autre	121
5.20	Sexe * Qui décide de l'horaire	122
5.21	Présence d'enfant(s) * Heures hebdomadaires de travail	124
5.22	Présence d'enfant(s) à la maison * Horaire de travail	125
5.23	Présence d'enfant(s) à la maison * Horaire variable d'une semaine à l'autre	126
5.24	Regroupement familial * Horaire variable d'une semaine à l'autre	126
5.25	Présence d'enfant(s) à la maison * Qui décide de l'horaire	127
5.26	Heures hebdomadaires de travail * Revenu	129

5.27	Horaire de travail actuel * Revenu	131
5.28	Heures hebdomadaires de travail * Satisfaction professionnelle	133
5.29	Horaire de travail actuel * Satisfaction professionnelle	134
5.30	Qui décide de l'horaire * Satisfaction professionnelle	135

RÉSUMÉ

En dépit du fait que le statut d'autonome revête plusieurs caractéristiques du sous-emploi, certains travailleurs autonomes le choisissent parce qu'il leur permet une plus grande marge de manœuvre en ce qui concerne l'organisation du travail et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, voire familiale. Contrairement à la plupart des écrits sur le sujet, qui portent sur l'intérêt de l'entreprise à faire appel à des contractuels plutôt que de continuer à maintenir une main-d'œuvre employée, la présente recherche s'intéresse au point de vue des travailleurs autonomes eux-mêmes. Il s'agit de déterminer si le statut d'autonome offre effectivement la souplesse nécessaire à une gestion des temps harmonieuse.

À partir du témoignage de 256 professionnels québécois œuvrant à titre de travailleurs autonomes à leur propre compte et qui ne dépendent pas d'un seul client, dont 71 ont accepté de participer à une entrevue et 185 ont rempli un questionnaire, le présent mémoire cherche à cerner les différentes stratégies utilisées par les travailleurs autonomes pour gérer leur temps et concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles ou familiales. En particulier, cela concerne la manière dont ils adaptent les différentes formules d'aménagement et de réduction du temps de travail à leur statut d'emploi, ainsi que la façon dont ils utilisent la flexibilité d'horaire.

Les résultats dévoilés témoignent d'une pluralité de profils chez les travailleurs autonomes, ce qui correspond à une diversité des formes d'aménagement du temps de travail. En conséquence, les écarts dans le temps de travail des individus se reflètent sur le revenu et sur la satisfaction professionnelle. Par exemple, si les heures de travail plus courtes sont liées à un revenu moins élevé, elles sont par contre associées à un plus haut niveau de satisfaction professionnelle que les longues heures de travail. Une explication possible tient au fait qu'au-delà du nombre total d'heures travaillées, la répartition de ces heures dans l'horaire de travail, ainsi que la flexibilité d'horaire sont importantes. À ce sujet, on note également que les travailleurs autonomes qui exercent davantage de contrôle sur leur temps de travail présentent un plus haut niveau de satisfaction au travail.

Mots-clé : Travail autonome, aménagement du temps de travail, conciliation emploi-famille, temps sociaux, économie du savoir.

INTRODUCTION

À l'heure où le marché du travail est en pleine turbulence, plusieurs personnes actives éprouvent de la difficulté à obtenir les heures de travail qu'elles souhaitent en étant employées. Par exemple, certaines études révèlent que les travailleurs de moins de 24 ans souhaitent de plus longues heures de travail que celles auxquelles ils ont accès présentement, tandis que les personnes en âge d'avoir davantage de responsabilités familiales (25-54 ans) sont plus souvent intéressées par une réduction du temps de travail. Les personnes de 55 ans et plus préféreraient également réduire leurs heures, quoique cette tendance ne soit pas constante d'une année à l'autre. Les motifs les plus évoqués pour justifier ce désir de réduire les heures de travail sont les obligations familiales et le désir de se donner plus de temps de loisir. (Tremblay et *al.*, 2005.) Pourtant, la rigidité persistante dans l'organisation du travail de nombreuses entreprises et l'opinion fort répandue chez les gestionnaires selon laquelle l'accès aux demandes d'aménagement et/ou de réduction du temps de travail des employés nuit à la productivité semblent expliquer en grande partie cet obstacle. Certains individus peuvent alors décider de devenir travailleurs autonomes pour retrouver un certain contrôle sur l'aménagement de leur temps de travail.

En effet, le statut d'autonome semble permettre la souplesse nécessaire à une gestion des temps plus harmonieuse. Pourtant, parce qu'ils ont l'impression que leur réputation professionnelle dépend en grande partie des résultats qu'ils livrent et de l'attention qu'ils manifestent à l'égard de leur clientèle, les travailleurs autonomes sont tentés de se rendre disponibles tous les jours et à toute heure pour parfaire le travail et pour répondre aux clients. Ils sont les seuls responsables de la viabilité de leur entreprise et assument, la plupart du temps, les relations avec la clientèle, la gestion des problèmes techniques et les imprévus de toutes sortes, en plus de leurs tâches principales. En conséquence, le portrait du travail

autonome en ce qui a trait au temps de travail doit être nuancé, comme en témoignent à la fois la synthèse des écrits portant sur ce statut d'emploi et les résultats obtenus dans la présente recherche, dont les données ont été récoltées auprès de 256 professionnels québécois œuvrant à titre de travailleurs autonomes à leur propre compte et qui ne dépendent pas d'un seul client, dont 71 ont accepté de participer à une entrevue et 185 ont complété un questionnaire.

Dans le premier chapitre du présent mémoire, il est question de la définition du travail autonome, de l'ampleur que prend ce statut d'emploi au sein des marchés du travail au Canada et au Québec, ainsi que de sa place dans un marché du travail bouleversé par les pressions de la mondialisation, notamment, et la redéfinition du contrat implicite entre employé et employeur. Le but du présent mémoire vise à cerner les différentes stratégies utilisées par les travailleurs autonomes pour gérer leur temps et concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales ou personnelles.

Le deuxième chapitre fait état du contexte théorique qui sous-tend la présente recherche. On y aborde les deux perspectives les plus communes pour expliquer le développement du travail autonome : le contexte structurel (*push*) et le contexte volontaire (*pull*). Comme il ne semble pas y avoir de consensus en faveur de la prépondérance de l'une ou de l'autre des approches, le présent mémoire conclut à la complémentarité des deux perspectives. En ce sens, on peut dire qu'il adhère à la théorie de la structuration de Giddens (1987), selon laquelle l'action humaine n'est déterminée ni par la structure ni par l'individu, mais plutôt par l'inter-influence de ces deux entités, puisque la structure rend l'action possible, en même temps que l'action construit la structure. Cependant, plusieurs facteurs *pull* liés au temps de travail sont mis en lumière à partir des écrits récents portant sur le travail autonome. Finalement, le cadre théorique et les objectifs spécifiques de recherche sont présentés.

Le troisième chapitre, quant à lui, porte sur le cadre opératoire qui a permis le déroulement de la recherche. La conception adoptée est que la recherche en sciences sociales sert à approfondir les connaissances relatives à un phénomène donné afin d'améliorer

l'expérience de l'existence humaine. L'étude vise à comprendre la réalité des travailleurs autonomes. La démarche adoptée est inductive et l'approche constructiviste a été retenue. La stratégie de l'enquête, à partir d'entrevues et d'un questionnaire en ligne, a permis de récolter les données auprès de 256 travailleurs autonomes à leur propre compte, provenant majoritairement du Québec.

Les quatrième et cinquième chapitres touchent au cœur des résultats de la recherche, puisqu'ils présentent le profil des répondants à l'enquête, ainsi que le profil de leur temps de travail, les facteurs qui influencent ce temps de travail et les conséquences de la longueur des heures de travail et de la flexibilité d'horaire sur le revenu et sur la satisfaction des travailleurs autonomes.

Finalement, le mémoire se clôt sur une discussion, qui synthétise les réponses aux quatre objectifs spécifiques de recherche élaborés au deuxième chapitre.

CHAPITRE I

PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE

La présente recherche vise à déterminer les stratégies de gestion du temps chez les travailleurs autonomes. En fait, il s'agit d'identifier, dans un large contexte de réflexion sur l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT), les moyens utilisés et souhaités en cette matière par une catégorie précise de travailleurs : les travailleurs autonomes.

En général, les mesures d'ARTT sont considérées sous deux angles : soit l'amélioration des conditions de vie, soit la lutte contre le sous-emploi. Dans le premier cas, il s'agit d'articuler activités professionnelles et personnelles, ainsi que responsabilités familiales et parentales dans le but d'un meilleur partage des temps sociaux. Par exemple, certaines personnes peuvent vouloir réduire leur temps de travail à certains moments de leur vie, que ce soit pour mieux s'occuper de leurs enfants ou pour profiter de plus de temps libre et de loisirs. Dans le deuxième cas, les mesures d'ARTT sont considérées comme une solution partielle au problème du sous-emploi, puisque, sans être une panacée, cela permet de mieux répartir les heures de travail entre ceux qui préfèrent travailler davantage et d'autres qui souhaitent travailler moins, quels que soient les motifs de chacun. Pourtant, à l'heure actuelle, plusieurs personnes actives sur le marché du travail ont de la difficulté ou n'arrivent carrément pas à obtenir les heures de travail qu'elles souhaitent à cause de la rigidité dans l'organisation du travail de nombreuses entreprises et de l'opinion fort répandue à la tête de celles-ci selon laquelle l'accès aux demandes d'ARTT des employés nuit à la productivité. Par exemple, Tremblay et *al.* (2005) présentent les aspirations en matière de temps de travail selon différents groupes d'âge. Selon leurs résultats, en 2002, 39,7 % des personnes âgées moins de 24 ans veulent travailler davantage d'heures, tandis que ce pourcentage chute au fur et à mesure que l'âge augmente. Ainsi, ce sont 24,3 % des 25-34 ans, 18,5 % des 35-44 ans, 14,5 % des 45-54 ans et 11,9 % des 55 et plus qui souhaitent augmenter leurs heures. Au

contraire, 0,6 % des moins de 24 ans préféreraient réduire leurs heures, tandis que c'est le cas de 7,3 % des 25-34 ans, de 8,6 % des 35-44 ans, de 10,6 % des 45-54 ans et, finalement, de 6,6 % des 55 ans et plus. Les raisons évoquées pour expliquer ce désir de voir les heures de travail diminuer sont les obligations familiales, la diminution du stress lié au travail et l'augmentation du temps de loisir. Certains peuvent alors choisir de partir à leur propre compte pour se donner l'autonomie nécessaire pour aménager leur temps de travail comme ils le désirent.

Le travail autonome peut ainsi, parfois, être utilisé comme une solution aux difficultés de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Par exemple, la plus grande souplesse dans l'organisation et dans le temps de travail, l'autonomie (relative) qui y est associée, le temps épargné en déplacement et les horaires flexibles peuvent permettre de consacrer plus de temps à la famille ou aux activités personnelles. Cependant, les travailleurs autonomes sont aussi nombreux à faire état de l'interférence du temps de travail dans les temps de la vie privée ou familiale (Tremblay et *al.*, 2007). En conséquence, le portrait du travail autonome doit être nuancé.

Dans le premier chapitre, l'ampleur que revêt le travail autonome dans le marché du travail au Canada et au Québec est présentée, puis comparée à celle des autres formes d'emplois. Il s'agit du contexte global dans lequel s'inscrit la présente recherche. Le chapitre se conclut sur le but de la recherche. Avant tout, cependant, il est question du travail autonome tel que défini dans le cadre de la présente recherche.

1.1. Définition du travail autonome

La notion de travailleur autonome possède un sens large, qui réfère à la fois à l'entrepreneur, au contractuel, au pigiste, à l'artisan, au professionnel à l'acte ou à la pièce et au journalier. Dès lors, un des premiers constats à poser en ce qui concerne le travail autonome est l'absence d'une définition unique, claire et précise, chez les acteurs sociaux, économiques et politiques (Laferté, 2005 ; Tremblay et *al.*, 2006 ; Tremblay et *al.*, 2007). Selon l'Institut de la statistique du Québec, tout travailleur dont l'emploi n'est pas rattaché

par un contrat avec un employeur peut être considéré comme autonome. On distingue toutefois deux groupes, soit les travailleurs autonomes à leur propre compte et les travailleurs autonomes employeurs. (Asselin, 2005b.) Pourtant, il n'est pas toujours évident de faire la différence entre les deux à moyen ou long terme, puisque, comme l'observent certains chercheurs, même un individu qui commence comme travailleur indépendant peut développer, au fur et à mesure que la demande augmente, le besoin d'engager des employés (Kirchhoff, 1996).

Selon l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), les travailleurs dont l'entreprise est constituée en société et qui ne sont pas perçus comme des salariés touchant un salaire de leur entreprise sont des travailleurs autonomes. Il est à noter que cette définition exclut les travailleurs familiaux non rémunérés. En revanche, d'autres organismes considèrent généralement les travailleurs autonomes comme des personnes à leur propre compte, constituées en société ou non, ayant des employés ou non, ou travaillant dans une entreprise familiale sans rémunération (Delage, 2002). Donner une définition au travail autonome constitue donc un exercice complexe, d'autant plus qu'elle peut porter à confusion avec d'autres formes d'emploi.

Par exemple, dans le cadre d'une enquête portant sur le choix du travail autonome¹, Peel et Inkson (2004) donnent une définition de ce statut d'emploi qui tend davantage vers le travail contractuel pour un seul employeur :

These individuals [first group of self-employed contractors] were previously employed by electricity and gas utilities companies and had been offered the opportunity to perform the same work on a self-employed basis. The second group comprises relatively highly skilled draftsmen and engineers working for engineering consultancy firms. Almost all of these individuals had experienced both employment and contracting but were, during our study, working as contractors.

D'autres pourraient apparenter le travail autonome à la définition d'une microentreprise, alors que les travailleurs autonomes ne sont pas forcément des entrepreneurs (Laferté, 2005 ; Peel et Inkson, 2004). En effet, plusieurs travailleurs autonomes à leur propre compte ne sont pas propriétaires d'une entreprise, au sens légal du terme, et cherchent simplement à vivre de leur activité sans viser la croissance à tout prix et sans envisager l'embauche éventuelle d'employés. Pour cette raison, certains chercheurs considèrent qu'un faible objectif de croissance et/ou un faible gain en capital lors de la revente est un élément que l'on doit inclure dans la définition du travail autonome (Laferté, 2005 ; Roy, 1998). Il semble que ce soit surtout pour éviter les conséquences associées à la croissance que les travailleurs autonomes agissent de la sorte.

À partir des résultats d'une enquête publiée par le Bureau of Labor Statistics, Dennis (1996) donne une définition du travail autonome qui comprend trois dimensions. La première touche l'occupation, puisque toute personne qui travaille essentiellement pour elle-même dans un but lucratif, peu importe sa forme légale ou l'industrie dans laquelle elle évolue, peut être considérée comme autonome. La deuxième dimension aborde le caractère involontaire du travail autonome, ce que l'auteur nomme la dimension économique. Selon cette conception, le travail autonome pourrait être un choix « irrationnel » d'un point de vue économique, puisque les travailleurs sont parfois sous-employés par rapport à leur qualification. Si ces personnes choisissent un travail qui ne les rémunère pas à la hauteur de leurs compétences, il s'ensuit toutes sortes de conséquences négatives à la fois pour les individus et pour la société. La troisième dimension touche la critique sociale à laquelle peuvent faire face les travailleurs autonomes lorsqu'ils quittent un emploi régulier ou un arrangement de travail traditionnel pour se lancer à leur propre compte. Dans un tel cas, l'auteur souligne que l'argument selon lequel ce changement de statut est illogique d'un point de vue social et économique peut être vrai si on le considère de manière objective, mais il reste que plusieurs travailleurs autonomes assument pleinement ce choix parce qu'ils le préfèrent. Bien que l'auteur ne le présente pas nécessairement en ces mots, on peut déduire de sa définition que les aspects négatifs liés au travail autonome sont basés sur des perceptions plutôt que sur une expérience véritablement négative. En conclusion, il souligne d'ailleurs

que moins de 10 % des travailleurs autonomes préféreraient un statut d'emploi salarié régulier.

Le débat sur le caractère volontaire ou non du travail autonome occupe d'ailleurs une grande part des études sur le sujet (Beaucage, 2000 ; Delage, 2002 ; Filion, 1996a, 1996b, 2000 ; Laferté, 2005 ; Stanworth et Stanworth, 1999). Pour plusieurs chercheurs, le travail autonome s'apparente à un style de vie, à un profil entrepreneurial, où la motivation naît du contrôle des individus sur la nature de leur travail, pour lequel ils mettent en pratique un savoir spécialisé et par lequel ils développent une expertise (Kirby et Jones-Evans dans Glancey et *al.*, 1998, repris par Laferté, 2005). En fait, l'expertise est souvent la base même de l'entreprise et le travailleur autonome l'exerce lui-même.

Cela rejoint l'élément dont il a été question précédemment, à savoir que les travailleurs autonomes ne visent pas à croître au point où ils doivent engager des employés. En effet, en situation de croissance trop grande, les travailleurs autonomes sont amenés à s'éloigner de l'exercice de leur tâche spécialisée, au profit d'employés, et doivent se consacrer davantage aux tâches de gestion. Pour cette raison, certains chercheurs excluent² la possibilité que les travailleurs autonomes puissent avoir des employés, même si, au besoin, ils peuvent recourir à la sous-traitance (Filion, 2000).

Outre le nombre d'employés, les auteurs ne s'entendent pas tous sur le nombre de clients que doit avoir un travailleur autonome. Ainsi, si certaines études tolèrent les travailleurs autonomes qui dépendent d'un seul ou d'un petit nombre de clients, souvent un ancien employeur (Boyle, 1994 ; Stanworth et Stanworth, 1999 ; VandenHeuvel et Wooden, 1997), d'autres considèrent ces cas comme du salariat déguisé (Dagenais et Archambault, 1995 ; Laferté, 2005 ; Roy, 1998).

En ce qui concerne les moyens d'exécution et d'organisation du travail, le travailleur autonome fournit généralement les outils et les équipements requis, assume la majorité des tâches spécialisées et assume les risques de perte liés à son travail (Cireta, 1999 ; Filion, 2000). Il recherche les défis, l'autonomie, la liberté, la valorisation dans le travail (Filion,

2000 ; Tremblay, 2002), mais présente un besoin modéré de pouvoir, d'enrichissement monétaire et de reconnaissance sociale (Cireta, 1999).

Finalement, comme le notent certains chercheurs, la définition théorique du travail autonome s'est construite en opposition au salariat (D'Amours, 2003). Par contre, en observant la rapidité à laquelle le travail se transforme, ainsi que l'hétérogénéité des situations même en contexte salarié, force est d'admettre que cette définition polarisée des statuts d'emploi n'est plus aussi représentative de la réalité. Cela prouve bien qu'au-delà du flou entourant la définition du travail autonome, ce statut d'emploi se renouvelle sans cesse à partir du contexte du marché du travail actuel.

Dans le présent mémoire, les termes « travail autonome » et « travail indépendant », ainsi que leurs dérivés, sont utilisés sans différence. Comme il en est question dans la prochaine section, les travailleurs visés par la présente étude sont majoritairement indépendants (à leur propre compte et sans employé), mais nous acceptons également que certains aient quelques employés.

1.1.1. Définition opérationnelle du travail autonome

S'appuyant sur divers auteurs (Delage, 2002 ; Tremblay et *al.*, 2006), le présent mémoire considère comme travailleurs autonomes : les travailleurs indépendants (à leur propre compte et sans employé), les travailleurs autonomes qui ont un petit nombre d'employés, les pigistes et les professionnels évoluant au sein d'une société en nom collectif. Sauf quelques exceptions, les participants à l'étude n'ont pas d'employés et ne dépendent pas d'un seul client ou d'un client principal. En considérant le fait que près de la moitié des répondants ont une expérience en travail autonome de 5 ans ou plus (situation actuelle), mais qu'ils fonctionnent encore seuls dans leur entreprise, on suppose qu'ils satisfont au critère de faible désir de croissance retenu par Roy (1998) et Laferté (2005), même si cet aspect n'a pas été abordé explicitement dans l'enquête.

D'autre part, les travailleurs autonomes qui ont participé à la présente étude sont surtout des professionnels. Cela peut surprendre lorsque l'on sait que le travail autonome reste surtout rural au pays (Du Plessis et Cooke-Reynolds, 2005). Cependant, la représentation de la population agricole tend à baisser en Amérique du Nord, au profit de la population des autres travailleurs autonomes (Dennis, 1996). Certains chercheurs vont même jusqu'à éliminer les travailleurs de la ferme de leur échantillon d'autonomes, car les conditions de travail y sont particulières et difficilement comparables aux autres secteurs (Hundley, 2001b). Au Canada, selon les données de 1997, le travail autonome hors d'une ferme est devenu la première source de nouveaux emplois (Moore et Mueller, 2002). Comme les autres travailleurs, la grande majorité des travailleurs autonomes œuvrent dans le secteur des services et l'augmentation de leur nombre est également plus forte que celle dans le secteur de la production de biens. Cela devrait continuer car le secteur des services est celui qui, depuis quelques décennies, connaît la croissance la plus rapide et la plus soutenue. Le secteur des services emploie 75,2 % de tous les travailleurs en 2005, alors qu'il en occupait 65,4 % en 1976 (Statistique Canada, 2006).

1.2. Ampleur du travail autonome au Canada

En 2005, la part des travailleurs indépendants³ dans l'ensemble des travailleurs canadiens atteint 15,5 %, ce qui représente 2,5 millions d'individus. Du milieu des années 1970 jusqu'à la fin des années 1990, la croissance du travail indépendant a été forte et constante, peu importe la phase du cycle économique dans laquelle le pays se trouvait. Au début des années 2000, une chute de l'emploi agricole comme emploi principal a eu un impact à la baisse sur le taux de travail autonome, mais, à long terme, le rythme de croissance du travail autonome a tout de même dépassé celui des employés des secteurs public et privé (Statistique Canada, 2006).

Bien que les hommes aient un taux de travail autonome plus élevé que les femmes, celles-ci représentent près d'un tiers des propriétaires d'entreprise et leur croissance est davantage marquée chez les travailleurs autonomes à leur propre compte (sans employés).

Un peu plus du tiers (35 %) des travailleurs du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, qui comprend les cabinets d'avocats, les firmes d'ingénierie et d'experts-conseils en gestion, les entreprises de comptabilité et les sociétés de conception de systèmes informatiques sont autonomes. Entre 1989 et 2005, ce secteur représente près de 30 % de la croissance du travail autonome.

1.3. Ampleur du travail autonome au Québec

Au Québec, les travailleurs autonomes forment 13,1 % de l'ensemble des travailleurs (Asselin, 2005b). Depuis le milieu des années 1970, la tendance est à la hausse, même si la croissance est irrégulière d'une année à l'autre. La proportion de travailleurs autonomes dans la population active y est toutefois légèrement et constamment inférieure par rapport au Canada. Il est intéressant de noter que, si les travailleurs autonomes employeurs ont été en hausse plus marquée au cours des années 1980, ce sont maintenant les travailleurs autonomes à leur propre compte qui montrent une croissance plus forte depuis les années 1990.

Les hommes maintiennent un niveau de travail autonome plus élevé que les femmes (16,2 % contre 9,5 %, selon les données de 2003). La différence entre les sexes est toutefois moins marquée chez les travailleurs autonomes à leur propre compte que chez les travailleurs autonomes ayant des employés. (Asselin, 2004.)

1.4. Travail autonome : une forme de sous-emploi dans un marché du travail en changement ?

Bien que la majorité des emplois demeurent de type standard en 2005, la tendance des trente dernières années montre une croissance plus forte dans les formes d'emplois non-standard. En effet, les formes d'emplois atypiques que sont le cumul d'emplois, le travail autonome et le travail à temps partiel ont augmenté davantage que l'emploi total, l'emploi à temps plein, l'emploi à salaire ou l'emploi unique. La situation vaut autant pour le Canada que pour le Québec (Asselin, 2005b). Du reste, les pressions contemporaines, qui poussent vers davantage de flexibilité et moins d'effectif (*downsizing*), ainsi que la sous-traitance, font croître la main-d'œuvre contingente de manière constante. Les entreprises ont recours à la

sous-traitance pour répondre aux trois principes que sont la spécialité, l'économie et la capacité et, en conséquence par rapport à la main-d'œuvre, « [u]n noyau d'emploi permanent sera désormais entouré, pour les besoins du juste à temps et pour ceux de flexibilité, par une sphère d'exécutants appartenant à de multiples facettes (temps partiel, contractuel, personnel intérimaire, etc.) » (Tremblay et Chevrier, 2003, p. 6). La demande pour des structures organisationnelles plus souples résulterait donc en une réduction significative du nombre d'employés permanents, en faveur d'un bassin de plus en plus large d'employés temporaires ou à temps partiel, dont plusieurs travailleurs autonomes.

En conséquence, il semble de plus en plus évident que la fréquence des restructurations et les mises à pied massives dans les dernières décennies ont aussi eu comme impact de briser le contrat implicite entre employé et employeur tel qu'on le concevait auparavant (Heckser, 1995 dans Peel et Inkson, 2004). La notion de « contrat psychologique⁴ » s'effrite. Dès lors, et partant du fait que les organisations souhaitent de plus en plus faire affaire avec des contractuels, des employés temporaires ou par projets, au détriment du statut d'emploi régulier ou permanent, il semble que la conception de l'emploi soit en pleine évolution. La réduction récente des effectifs dans le monde des grandes sociétés a changé le regard que l'on porte sur la sécurité associée aux emplois, même dans les entreprises d'envergure (Kirchhoff, 1996). Plusieurs considèrent que la responsabilité de la carrière ne repose plus autant sur l'organisation qui embauche, mais relève plutôt de la volonté de chaque individu (Peel et Inkson, 2004). L'envers de ce changement de perception est que ceci conduit à faire porter aux individus la responsabilité de leurs difficultés d'emploi, quelles qu'elles soient (chômage, précarité, etc.).

Dans un marché du travail où il paraît désormais illusoire d'être engagé à vie, on voit émerger une nouvelle catégorie de travailleurs : les nomades (*boundaryless careers*). Ces travailleurs forment une main-d'œuvre mobile. Ils accumulent des compétences pertinentes et transférables à travers différents emplois, postes et/ou projets. Ce sont des individus qui s'affranchissent des frontières organisationnelles, dont la carrière se construit en chevauchant les limites internes et externes des organisations (Tremblay, 2002). Pour cette raison, le travail nomade a déjà été qualifié « d'antithèse de la carrière organisationnelle » (Peel et

Inkson, 2004). Les travailleurs autonomes font partie de cet archétype. En effet, dans un contexte de turbulence, à la fois macroéconomique et interne aux organisations, les travailleurs cherchent des solutions pour retrouver le contrôle sur leur travail et leurs conditions de travail (Fraser et Gold, 2001). Ainsi, il semble que les tendances à la sous-traitance et au travail contractuel puissent être perçues comme une possibilité pour les individus d'édifier leur propre carrière comme travailleurs autonomes (Peel et Inkson, 2004). En effet, les travailleurs autonomes trouvent certains avantages à leur statut d'emploi, dont : l'indépendance et la liberté, le fait d'avoir le contrôle, le défi que représente la créativité, les heures plus flexibles, l'équilibre entre le travail et la famille, ainsi que le fait de travailler à la maison (Delage, 2002 ; Tremblay et Chevrier, 2003).

1.5. Le but de la recherche

En ces temps où l'entreprise est de plus en plus intégrée dans des toiles de réseaux, le travail autonome devient, pour certaines d'entre elles, une panacée à la lourdeur structurelle et aux tâches dont elles veulent se délester ou pour lesquelles elles ne veulent pas embaucher sur des postes réguliers. Alors que certains employés sont forcés d'adopter ce régime de travail pour garder leurs fonctions, d'autres choisissent le travail autonome pour diverses raisons. Ainsi, en dépit du fait que le travail autonome puisse revêtir plusieurs caractéristiques du sous-emploi⁵, certains travailleurs choisissent le statut d'autonome parce qu'il leur permet une plus grande marge de manœuvre en ce qui concerne l'organisation du travail et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ou familiale. Cependant, peu de recherches se sont penchées sur le point de vue de ces travailleurs (Peel et Inkson, 2004). En effet, jusqu'à maintenant, les études ont abordé le travail autonome davantage sous l'angle de l'entreprise cliente : est-ce plus avantageux pour elle de continuer à maintenir une main-d'œuvre employée ou de faire appel à des contractuels ? C'est probablement ce qui explique le fait que peu d'écrits existent sur le choix du statut d'autonome par les travailleurs eux-mêmes, les implications de ce choix ou les effets favorables et défavorables sur les individus (Fraser et Gold, 2001 ; Peel et Inkson, 2004).

En ce qui concerne le temps de travail, le statut d'autonome semble effectivement pouvoir offrir la souplesse nécessaire à une gestion des temps harmonieuse. Pourtant, parce qu'ils sont les seuls responsables de la viabilité de leur entreprise, les travailleurs autonomes doivent aussi assumer entièrement les relations avec la clientèle, gérer les problèmes techniques et les imprévus de toutes sortes. De plus, parce qu'ils ont l'impression que leur réputation professionnelle dépend en grande partie des résultats qu'ils livrent et de l'attention qu'ils manifestent à l'égard de leurs clients, ils sont tentés de se rendre disponibles tous les jours et à toute heure, incluant le midi, le soir et la fin de semaine pour parfaire le travail et pour répondre aux clients.

Ainsi, le but de la présente recherche est de cerner les différentes stratégies utilisées par les travailleurs autonomes pour gérer leur temps et concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales ou personnelles. Le prochain chapitre expose le contexte théorique qui sous-tend la présente recherche.

CHAPITRE II

CONTEXTE THÉORIQUE

Le deuxième chapitre présente le cadre théorique qui appuie la collecte et l'analyse des données. Il s'agit essentiellement de définir les principaux éléments à l'étude dans le but d'opérationnaliser la recherche.

Les écrits sur le travail autonome sont nombreux, probablement à cause de l'augmentation du nombre de travailleurs autonomes : en croissance dans les pays industrialisés depuis une quinzaine d'années, notamment chez les femmes (Boden, 1999b ; Heilbrunn, 2004 ; Holmes et *al.*, 1997 ; Kuhn et Schuetze, 2001 ; Lombard, 2001 ; Marlow, 2002) et de l'importance que revêtent les petites entreprises dans les finances publiques (Dennis, 1996), ainsi que pour la croissance de l'économie en général (Kirchhoff, 1996 ; Manser et Picot, 1999). Pourtant, peu d'auteurs se penchent sur les impacts du statut d'autonome sur les travailleurs eux-mêmes (Peel et Inkson, 2004), si ce n'est D'Amours (2003) qui s'intéresse surtout à la protection sociale.

Les écrits sur le travail autonome se scindent généralement selon deux perspectives : le contexte structurel (*push*¹) et le contexte volontaire (*pull*²). Selon certains auteurs, le départage entre ces deux types de raisons qui expliquent le départ comme autonome constitue même une question dominante dans le champ d'étude du travail autonome (Peirperl et Arthur, 2000, dans Peel et Inkson, 2004).

Dans la perspective du contexte structurel, la détérioration de l'économie ou l'économie de transition, selon les écoles, contraint de plus en plus de gens à créer leur propre emploi. De la même manière, une approche sociologique du développement de carrière suppose que certaines situations sociales ou conditions de vie, comme l'occupation des

parents, l'accès au système scolaire, le revenu, le sexe ou l'origine ethnique, peuvent inciter fortement les individus à adopter le statut d'autonome (Johnson et Mortimer, 2002).

D'après l'approche volontariste, par contre, les individus sont plutôt des agents proactifs dans la construction de leur propre carrière (Savickas, 2002). Ainsi, les conditions de travail dont profitent les travailleurs autonomes, incluant la rémunération, la flexibilité d'horaire et la plus grande autonomie dans l'organisation et dans les décisions concernant le travail, incitent les personnes à créer leur propre emploi (Feldman et Bolino, 2000).

Les deux prochaines sections résument les arguments des tenants de la perspective *push* et de la perspective *pull*, ainsi que les thèses sur l'aménagement du temps de travail comme facteur incitatif au travail autonome. À la suite de cette présentation, le chapitre se conclut par le cadre théorique et les objectifs de recherche.

2.1. La perspective *push*

Malgré les nouvelles tendances observées sur le marché du travail et décrites au premier chapitre, le statut d'autonome continue souvent d'être considéré comme une forme de sous-emploi parce qu'il serait choisi seulement lors d'une perte d'emploi ou lorsque les individus sont incapables d'obtenir un emploi salarié. Selon les tenants de la perspective *push*, les conditions économiques « poussent » l'individu au travail autonome. Dans cette vision des choses, les récessions et le taux de chômage élevé forment des contextes propices à l'éclosion de grandes cohortes de travailleurs autonomes. L'élément qui paraît déterminant dans cette conception est le fait que lorsque la récession se résorbe, que la croissance économique se redresse, la majorité de ces travailleurs autonomes retournent en emploi salarié.

Les observations de Comtois et Morissette (2002³) vont dans ce sens et renforcent la thèse de la pression, à savoir que la mauvaise conjoncture économique entraîne la création d'emplois indépendants sans aide rémunérée alors que la bonne conjoncture favorise le passage du statut de travailleur indépendant sans aide à celui d'employé.

Dennis (1996) et deux recherches citées par l'auteur (Highfield et Smiley, 1987 ; Audretseh et Acs, 1994) appuient intuitivement la thèse de la pression, puisqu'ils notent des variations dans la proportion de travailleurs autonomes selon la phase du cycle économique. En effet, en période de récession, il semble que le nombre d'employés chute, alors que le nombre d'indépendants sans aide augmente. Au contraire, en période de croissance, le phénomène inverse se produit : au moment d'une forte augmentation du nombre d'employés, le nombre de travailleurs indépendants sans aide rémunérée diminue. L'auteur cite également Evans et Leighton (1989⁴), qui, à partir des données du Current Population Survey (CPS⁵) entre 1968 et 1986, ont conclu que pendant cette période creuse, les chômeurs ont été deux fois plus nombreux à partir en affaires que les employés salariés. Toutefois, Dennis (1996) admet que ses résultats ne sont pas robustes, puisqu'il observe notamment que le nombre d'entrants dans le travail autonome est proportionnellement plus élevé que le nombre de chômeurs, ce qui laisse croire que les chômeurs « poussés » au travail autonome ne sont pas seuls à adopter cette forme d'emploi, puisque d'autres individus seraient attirés par cette forme d'emploi. Par exemple, une forte proportion de personnes qui étaient hors de la population active avant de devenir autonomes, probablement des travailleurs découragés, voient dans ce statut d'emploi une porte d'entrée au retour sur le marché du travail. Finalement, malgré son hypothèse de départ, l'auteur conclut que le travail autonome est, plus souvent qu'autrement, un choix volontaire.

D'autres auteurs confirment que les déterminants du travail autonome sont complexes et que les variables économiques, comme le revenu *per capita*, ne sont pas les seules explications valables. En fait, Noorderhaven et *al.* (2004) affirment que le taux de chômage est inversement proportionnel au taux de travail autonome. Aussi, ce serait davantage le niveau d'insatisfaction par rapport à la société et à la vie en général dans un pays qui pousserait au travail autonome. L'étude s'appuie sur les données de quinze pays européens et les résultats révèlent le faible pouvoir explicatif des variables économiques, alors que les motifs culturels et institutionnels influeraient davantage sur les différences dans les taux de travail autonome entre les pays. Par exemple, les pays où le taux de personnes insatisfaites par rapport à la société et à la vie en général est plus élevé ont une plus forte proportion de travailleurs autonomes. L'analyse des chercheurs confirme également que la mondialisation

des années 1990, la révolution technologique dans l'univers de l'information et des communications, ainsi que la déréglementation ont eu un effet positif sur le taux de travail autonome, contrairement au chômage. Toutefois, les travailleurs autonomes ne semblent pas plus découragés par la vie que les salariés. Au contraire, le travail autonome serait envisagé comme une manière d'améliorer, justement, leur satisfaction à l'égard de la vie et envers leur emploi.

Selon certaines études, le travail autonome répondrait à un mécanisme de survie dans un marché du travail hostile, puisqu'il est pratiqué malgré le fait qu'il offre une rémunération plus faible et met à profit un nombre de compétences moins important (Kirchhoff, 1996). En suivant l'évolution⁶ d'une cohorte d'entreprises américaines de moins de 500 employés fondées en 1977 et 1978, Kirchhoff (1996) conclut toutefois que le travail autonome n'est pas un sous-emploi, puisque les petites entreprises sont à la base d'une part importante de la croissance économique. Cette affirmation tiendrait la route malgré le fait qu'un certain pourcentage d'entre elles tombent après quelques années, puisque davantage survivent. L'auteur ajoute que les travailleurs autonomes qui font le choix de ce statut participent largement à la création d'emploi, qu'ils envisagent d'embaucher des employés ou qu'ils assurent uniquement leur propre emploi. Il termine en affirmant que le chômage ne semble pas la raison majeure qui détermine le choix du travail autonome.

Au contraire, Moore et Mueller (2002) ont trouvé que les longues périodes sans emploi favorisent le travail autonome. Ils tirent cette conclusion après avoir examiné les transitions du salariat au travail autonome à partir de l'Enquête sur l'activité (EA)⁷ de Statistique Canada. Ils ajoutent que le fait de ne pas recevoir d'assurance-emploi entre les emplois salariés constitue aussi un facteur incitatif au travail autonome, puisque les individus qui reçoivent une telle assurance sont moins portés à devenir travailleurs autonomes que ceux qui n'y ont pas accès. Pourtant, leurs résultats sont plutôt nuancés. En effet, si les individus ayant éprouvé des périodes sans emploi plus longues sont prédisposés à devenir travailleurs autonomes, la longueur de la période a un impact très faible. Ces résultats pourraient signifier que les travailleurs autonomes ont besoin de plus de temps pour monter leur entreprise que le temps nécessaire aux employés pour se trouver un nouvel emploi. Cependant, les auteurs

lancent une autre piste d'explication. En effet, dans leur étude, les individus qui ont quitté leur emploi pour des raisons personnelles sont significativement plus susceptibles que les autres d'entrer dans le travail autonome, suivis par les travailleurs qui ont laissé involontairement leur dernier emploi salarié (mises à pied, coupures), puis par ceux qui l'ont laissé volontairement. Cette constatation vient appuyer l'importance relative des facteurs *pull* (comme les heures flexibles ou l'indépendance) dans la croissance du travail autonome. D'ailleurs, le taux de chômage ne semble pas avoir d'influence significative sur l'entrée en travail autonome. En bref, les auteurs ont trouvé de faibles preuves pour soutenir la prépondérance des facteurs *push* dans la croissance du travail autonome au Canada. Ils soulignent l'hétérogénéité des circonstances entourant le départ comme travailleur autonome, puisque les facteurs *push* et *pull* sont aussi importants. Ce point de vue est partagé par plusieurs auteurs (Lin et *al.*, 2000 ; Peel et Inkson, 2004 ; Stanworth et Stanworth, 1999).

2.2. La perspective *pull*

Certaines recherches abordent le travail autonome dans une perspective plus volontariste. Par exemple, Fraser et Gold (2001), dans leur étude sur les traducteurs autonomes au Royaume-Uni, appuient la prédominance des facteurs *pull* sur les facteurs *push*. Ils ont trouvé que non seulement les facteurs volontaires sont plus explicatifs du choix initial du statut d'autonome, mais également de la satisfaction en emploi qui s'ensuit. Par contre, ils notent que d'autres auteurs ayant étudié le domaine de l'édition ont trouvé que les facteurs contextuels expliquent davantage le statut d'autonome que les facteurs volontaires. Il y aurait donc des différences selon le secteur d'activité.

D'après les résultats des 42 entrevues menées par Anthias et Mehta (2003) auprès de travailleurs autonomes londoniens (Royaume-Uni), il existe une différence dans les raisons qui motivent les hommes et les femmes à partir comme travailleurs autonomes. Les hommes visent davantage un gain financier et le contrôle sur leur pratique de travail, alors que les femmes recherchent plutôt une manière de répondre à certains facteurs personnels et symboliques relatifs à leur projet de vie, comme l'indépendance et l'accomplissement personnel. Le fait qu'elles s'occupent davantage de la sphère domestique les encouragerait à

partir comme travailleuses autonomes, afin de se prévaloir d'arrangements de travail flexibles pour prendre soin de leurs enfants. Ces conclusions vont dans le même sens que celles de Boden (1999a) et Loscocco (1997).

En effet, Boden (1999a⁸) a trouvé une différence significative entre les hommes et les femmes dans les raisons pour lesquelles les individus deviennent travailleurs autonomes. Chez les femmes, la demande de flexibilité d'horaire et les raisons relatives à la famille dominent, alors que chez les hommes, on retrouve peu de lien avec le rôle parental. Ainsi, les femmes qui ont de jeunes enfants sont plus susceptibles d'être travailleuses autonomes que les autres, toutes choses étant égales par ailleurs. Pour les hommes, le fait d'avoir de jeunes enfants a un impact beaucoup plus faible et non significatif d'un point de vue statistique.

Dans une conclusion similaire, Loscocco (1997) observe que la famille s'ingère plus dans le travail chez les femmes, alors que le travail s'immisce plus dans la famille chez les hommes, et ce, même chez les travailleurs autonomes. Malgré l'enthousiasme manifesté par l'ensemble des répondants à l'égard de leur flexibilité, les femmes ont tendance à mettre l'accent sur l'importance de la flexibilité pour équilibrer emploi et famille. L'étude s'appuie sur une trentaine d'entrevues en profondeur avec des hommes et des femmes qui ont créé leur propre emploi (États-Unis). Il y aurait des différences entre les hommes et les femmes dans le volume de l'empiètement entre le travail et la famille, ainsi que dans la perception de ce débordement. Il existerait également un écart entre les sexes en ce qui concerne la flexibilité, au niveau de sa disponibilité et de son utilisation. En résumé, même lorsque les gens construisent leur propre emploi, il existe une asymétrie genrée dans la perméabilité des frontières entre vie professionnelle et vie familiale. Malgré le plus grand contrôle qu'exercent les travailleurs autonomes sur leur organisation du travail, comparativement aux salariés, l'atténuation de l'inégalité entre les sexes reste limitée à cause de l'immuabilité des rôles dans la sphère domestique. Cette situation paraît défavorable aux femmes, puisqu'elles sont rapidement débordées par les demandes du travail et celles de la maison qu'elles continuent d'assumer majoritairement. Alors que certaines d'entre elles ont choisi le statut d'autonome pour mieux concilier travail et famille, ce régime d'emploi finit plutôt par exacerber le conflit entre ces deux sphères. Elles ont alors tendance à couper dans le travail, ce qui se répercute

sur leurs gains, renforçant leur rôle domestique et les confinant au titre de pourvoyeur secondaire du ménage.

Dans cet esprit, il convient d'étudier le phénomène du travail autonome en tenant compte de la façon dont les nombreux aspects de notre vie sont interreliés et façonnés par des influences culturelles et institutionnelles. Par exemple, la grande différence de gains entre les hommes et les femmes chez les travailleurs atypiques peut s'expliquer en partie⁹ par le fait que les travailleuses autonomes sont submergées par les tâches domestiques et les soins aux enfants, comparativement à leurs homologues masculins, et doivent limiter la portée de leurs activités d'autonomes, ainsi que l'intensité des efforts qu'elles peuvent déployer à développer leur entreprise (Hundley, 2001a¹⁰).

Ainsi, les choix individuels ne peuvent être dissociés du contexte dans lequel ils sont pris. En effet, dans le monde du travail, les choix des travailleurs sont conditionnés à la fois par les circonstances toujours changeantes de la vie et par les contraintes situationnelles auxquelles l'individu fait face, ainsi que par les processus internes par lesquels il construit ses préférences personnelles (Peel et Inkson, 2004).

2.3. La complémentarité des deux perspectives

Il n'y a pas de consensus en faveur de la prépondérance de l'une ou l'autre des thèses. Certains adoptent le statut d'autonome parce qu'ils ne peuvent trouver un autre travail, alors que d'autres sont motivés par l'esprit d'entreprise. D'ailleurs, l'un des points de vue n'empêche pas l'autre, puisque certains individus d'abord contraints au travail autonome, finissent par y trouver un style de vie qui convient à leur nature et deviennent proactifs dans le choix qu'ils font de continuer leur carrière avec ce statut d'emploi (Fraser et Gold, 2001 ; Peel et Inkson, 2004). Ainsi, les motifs et les circonstances qui amènent les individus à pratiquer un travail autonome sont complexes et le degré de volontarisme de l'entrée dans le travail autonome peut varier considérablement d'un individu à l'autre (Beaucage et *al.*, 2004).

De plus, les choix que fait un individu peuvent aussi varier selon les circonstances dans lesquelles il fait ces choix. Puisque ces circonstances sont sans cesse changeantes au fil du temps et de la vie, le choix d'une profession ou d'un statut emploi ne serait donc pas un événement ponctuel ou un processus confiné dans le temps et/ou au début de la carrière. En ce sens, le présent mémoire rejoint certains aspects de la théorie de la structuration de Giddens (1987), qui cherche à dépasser la dualité entre structure et individu, puisque l'une et l'autre de ces entités s'inter-influencent sans cesse. Selon cette conception, la structure, dont les règles sociales, est le résultat d'un processus de répétition de l'action et les individus sont des agents compétents qui sont conscients des conditions dans lesquelles ils évoluent quotidiennement et des conséquences de ce qu'ils font (malgré certaines contraintes à cette compétence). Les individus sont capables d'autoréflexion par rapport à leurs actions.

À la lumière de la présente section, on peut supposer que le choix du travail autonome est influencé à la fois par le bagage de connaissances et d'expérience que cumule l'individu et par le fait qu'il soit confronté aux circonstances changeantes du marché du travail. Le choix de carrière et la poursuite de l'activité professionnelle sont des phénomènes dynamiques, qui reposent sur un compromis constant entre les aspirations personnelles et le contexte dans lequel l'individu est plongé. Quel(s) compromis les travailleurs autonomes sont-ils prêts à assumer en matière de temps de travail pour gagner en indépendance et en liberté d'action ? Il s'agit d'une des questions à l'origine de la présente recherche.

En fait, la réalité des travailleurs qui portent le chapeau d'autonomes n'est pas unique, mais la dénomination qui leur est commune reflète mal la diversité des profils. Pourtant, à la lumière de l'opposition entre les théories *push* et *pull*, on comprend que tous les individus n'arrivent pas au travail autonome pour les mêmes raisons. Certains sont « poussés » et d'autres le choisissent volontairement. Parmi ces derniers, plusieurs aspects liés au temps de travail motivent leur décision.

2.4. Les facteurs *pull* liés au temps de travail

Selon Peel et Inkson (2004), la capacité de contrôler le temps et le lieu de travail est une des trois composantes qui déterminent l'autonomie ; les deux autres étant le contrôle sur la manière de faire le travail, et, de façon plus générale, le sentiment d'autonomie qui vient du fait qu'ils travaillent pour eux-mêmes. Comme leur étude se fonde sur les propos des releveurs de compteurs (*meter readers*) et des ingénieurs du secteur de l'énergie, la nature de ces emplois laisse beaucoup de place à l'autonomie, ou tout au moins à la discrétion (Terssac, 1992), même en contexte salarié. Pour les « cols bleus » (les releveurs de compteurs), le fait d'être à contrat constitue un avantage en ce qui concerne la flexibilité dans l'organisation du temps de travail quotidien, puisqu'ils peuvent terminer leur journée lorsque leur tâche est accomplie. En contexte salarié, le début et la fin de la journée de travail sont plus surveillés. Par contre, ils ont moins de flexibilité dans tout ce qui touche les congés : justifier un congé pour vacances ou pour maladie est plus difficile comme contractuel qu'en tant que salarié. Les « cols blancs » (les ingénieurs), quant à eux, ont une situation qui semble plus souple au niveau du temps de travail, mais le fait de travailler avec des clients, parfois plus exigeants qu'un employeur en termes de discipline et d'horaire, les contraint également.

Cela explique peut-être le fait que certains chercheurs aient trouvé qu'en dépit des avantages du travail autonome pour les travailleurs qualifiés, la plus grande satisfaction attribuée aux travailleurs autonomes n'est pas aussi prononcée pour les gestionnaires et pour les professionnels, puisque même en étant salariés, ces catégories d'emploi offrent un niveau d'autonomie et d'utilisation des habiletés assez élevés (Hundley, 2001b). Cet auteur, dans une étude basée sur les données du Quality of Employment Survey¹¹ (QES) de 1977, de la National Study of the Changing Work Force¹² (NSCWF) de 1997 et du General Social Survey¹³ (GSS) de 1989 à 1996, a trouvé, par contre, que la plus grande flexibilité d'horaire des travailleurs autonomes les rend plus satisfaits dans leur emploi que les salariés, peu importe leur catégorie d'emploi.

Les résultats relevés par Fraser et Gold (2001) indiquent que les traducteurs autonomes formant leur échantillon ont une plus grande flexibilité ou, au contraire, ont plus de difficulté à gérer les différents aspects de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle à cause de leur statut d'emploi. En effet, à l'intérieur d'une même profession, il existe une forte élasticité entre les individus dans la gestion de la conciliation emploi-famille, puisque certains travailleurs autonomes ont une grande flexibilité, tandis que d'autres éprouvent plusieurs contraintes à mettre en pratique la flexibilité théoriquement associée au travail autonome, allant même jusqu'à parler de *self-exploitation* pour décrire leur situation. Les travailleurs autonomes ayant réussi à se constituer un fort réseau de contacts sont plus susceptibles d'avoir un degré d'autonomie supérieur à celui des travailleurs autonomes dont le réseau est moins développé, comme c'est le cas pour les jeunes ou ceux étant moins spécialisés. D'autre part, les auteurs notent que le travail à domicile des travailleurs autonomes rend la gestion de la conciliation emploi-famille difficile, en raison de la proximité physique des deux sphères. Pourtant, tous les travailleurs ne réagissent pas de la même manière aux particularités de ce statut. Par exemple, les auteurs citent les cas de deux femmes dont l'une se voyait « contrainte » de retourner au travail après que les enfants soient couchés, tandis qu'une autre percevait la possibilité de travailler le soir comme un « avantage ».

Dans leur étude¹⁴ par questionnaires auprès de 500 adultes détenant une maîtrise en administration des affaires (MBA) ou poursuivant une formation continue, Parasuraman et Simmers (2001) ont trouvé que les travailleurs autonomes ont davantage d'autonomie et de flexibilité dans leur horaire de travail que les employés salariés. Malgré cela, les travailleurs autonomes expérimentent un plus grand conflit emploi-famille que les salariés. Cela peut être attribuable à la plus grande implication dans le travail, couplée à la plus grande demande parentale des travailleurs autonomes, qui crée une pression qui ne peut se résoudre simplement par l'autonomie ou par la flexibilité d'horaire. Les auteurs notent également que l'expérience d'articulation emploi-famille est différente pour les hommes et pour les femmes. En effet, les femmes sont plus impliquées dans la sphère familiale que les hommes et passent plus de temps à la maison. Par contre, les hommes rapportent un plus haut niveau de conflit entre la sphère du travail et celle de la vie privée, probablement parce qu'ils doivent passer

plus de temps au travail que les femmes, alors qu'ils voudraient être davantage à la maison. De leur côté, les femmes se prévalent peut-être davantage de la flexibilité d'horaire, ce qui leur permet d'être plus présentes dans leur rôle familial et atténue l'impression de conflit. Les femmes rapportent toutefois un plus haut niveau de stress que les hommes.

Selon l'enquête de Snir et Harpaz (2004¹⁵), les travailleurs autonomes ont de plus longues heures de travail que les salariés, ce qui résulte en un plus grand potentiel à l'ergomanie (*workaholism*). Par contre, les plus longues heures sont associées à un plus haut niveau de satisfaction professionnelle, au fait de ne pas définir de moment précis où l'activité de travail est exécutée, à une faible centralité de la famille et à un rapport plus étroit avec la religion. Il ne semble pas y avoir de relation significative entre le niveau de centralité des loisirs et le fait de travailler de plus ou moins longues heures.

L'étude de Williams (2004) vise à déterminer les facteurs de succès comme travailleur autonome, parmi lesquels tout ce qui touche au temps alloué à prendre soin des enfants. L'échantillon comprend des données du European Community Household Panel Survey (ECHP¹⁶) de 1994 à 1999 dans huit pays d'Europe. Alors que plusieurs choisissent le statut d'autonome pour pouvoir passer plus de temps avec leurs enfants, les femmes en particulier, le nombre d'heures passées par semaine à s'occuper des enfants serait inversement proportionnel au nombre d'années depuis le début de l'exercice comme travailleur autonome.

Le temps de travail est aussi important car il a un impact sur les revenus des travailleurs autonomes. Par exemple, Edwards et Field-Hendrey (1996) calculent que la différence entre les revenus des femmes et des hommes autonomes qui travaillent à domicile est attribuable, d'une part, au secteur d'activité des entreprises et, d'autre part, à l'effet différencié du travail domestique et des responsabilités familiales. En effet, si les travailleuses autonomes pouvaient redistribuer le total de leurs heures de travail entre le marché du travail et le travail domestique de la même façon que les hommes, leurs revenus comme autonomes augmenteraient substantiellement. Présentement, le nombre total d'heures travaillées par les femmes comprend plus de travail domestique que n'en contient celui des

hommes. Ces conclusions s'appuient sur les données du Public Use Microdata Sample (PUMS) provenant du Census of Population and Housing of United States de 1990.

2.5. Les objectifs spécifiques de recherche

À la lumière des informations présentées jusqu'à maintenant, l'aménagement et la réduction du temps de travail, dont la flexibilité d'horaire, semblent des facteurs importants de ce pourquoi certains individus choisissent le statut d'autonome. Un des objectifs de l'aménagement et de la réduction du temps de travail est l'amélioration des conditions de vie. Pourtant, les conclusions dressées par les différentes recherches qui viennent d'être exposées ne confirment pas clairement que cet objectif soit atteint par les travailleurs autonomes, et par les femmes en particulier.

Le présent mémoire cherche donc à approfondir l'analyse de l'organisation du temps de travail des travailleurs autonomes. Par rapport à l'articulation des activités professionnelles et personnelles, incluant les activités familiales et parentales, il s'agit de savoir si les travailleurs autonomes ont une marge de manœuvre suffisante pour réaliser un meilleur partage des temps sociaux. Cela concerne aussi la manière dont ils adaptent les différentes formules d'aménagement et de réduction du temps de travail à leur statut d'emploi, ainsi que la question de la façon dont ils utilisent la flexibilité d'horaire.

Cette question se décline en plusieurs objectifs de recherche. À partir d'un corpus d'entrevues et de questionnaires récoltés auprès de quelques centaines de travailleurs autonomes québécois, le présent mémoire vise les quatre objectifs suivants :

- a) Dresser un portrait des travailleurs autonomes ;
- b) Dresser un portrait du temps de travail des travailleurs autonomes, c'est-à-dire la longueur de leurs heures de travail, ainsi que l'aménagement de leur horaire ;
- c) Évaluer l'influence des facteurs sociodémographiques que sont le sexe et la présence d'enfant(s) à la maison sur la longueur des heures de travail et la flexibilité d'horaire disponible aux travailleurs autonomes ;

- d) Évaluer les conséquences possibles des différences qui existent entre les travailleurs autonomes dans la longueur des heures de travail et dans la disponibilité de la flexibilité d'horaire sur le revenu et sur la satisfaction professionnelle.

2.6. La synthèse du chapitre

Dans ce chapitre, on a présenté les résultats de différentes études sur le travail autonome. Il ressort de cette recension des écrits scientifiques que la question voulant départager le travail autonome selon qu'il soit imposé par le contexte structurel du marché de l'emploi ou le fruit d'un choix volontaire de la part des individus ne peut être tranchée. Les deux perspectives pour aborder ce statut d'emploi semblent complémentaires et l'exercice du travail autonome apparaît comme un compromis entre le contexte dans lequel l'option du travail autonome est évaluée et certaines caractéristiques du bagage d'expérience et de formation que l'individu, exposé à ce choix, cumule. Pourtant, plusieurs aspects liés au temps de travail semblent attirer un nombre important d'individus à choisir le statut d'autonome. Le fait que les individus souhaitent mieux articuler leur vie professionnelle et leur vie personnelle, incluant les responsabilités familiales et parentales, apparaît comme une motivation importante. C'est le cas notamment pour les femmes, puisqu'elles assument encore majoritairement les tâches liées à la famille et à la sphère domestique (Edwards et Field-Hendrey, 1996 ; Zukewich, 2003). Le chapitre se conclut sur le cadre théorique et les objectifs spécifiques de recherche. Ces objectifs étant posés, le prochain chapitre présente le cadre opératoire de la recherche, c'est-à-dire la méthodologie utilisée pour les atteindre.

CHAPITRE III

CADRE OPÉRATOIRE

Selon la conception adoptée par la présente étude, la recherche en sciences sociales sert à approfondir les connaissances relatives à un phénomène donné afin d'améliorer l'expérience de l'existence humaine. Dans le cas qui nous préoccupe, il s'agit des aspects touchant la gestion du temps de travail des travailleurs autonomes qui pourraient être améliorés, advenant une meilleure adéquation entre l'avantage théorique que constitue la flexibilité et la réalité empirique parfois plus contraignante.

La question de recherche à laquelle tente de répondre la présente étude vise à déterminer si les stratégies de gestion du temps chez les travailleurs autonomes leur permettent effectivement d'améliorer leur situation d'un point de vue temporel ou si le contexte du travail autonome ajoute des contraintes temporelles importantes. La validité de cette interrogation tient au fait qu'elle a pour but d'aider les aspirants au travail autonome, les consultants auprès des travailleurs autonomes et les travailleurs autonomes en exercice à mieux comprendre en quoi consiste la flexibilité du temps de travail chez les travailleurs autonomes, ses déterminants et ses impacts sur le revenu et la satisfaction.

Dans ce chapitre, le cadre opératoire est présenté en débutant par le type de recherche, suivi de la logique et de l'approche retenues. Ensuite, la stratégie d'enquête, les outils de collecte des données, le cadre d'échantillonnage, ainsi que la collecte, le traitement et l'analyse des données sont exposés dans cet ordre.

3.1. Le type de recherche

Le problème exposé par la recherche est de type descriptif. En effet, compte tenu du fait que l'étude vise à comprendre la réalité des travailleurs autonomes, il est nécessaire de bien la décrire. Cependant, la simple description pourrait ne présenter qu'un portrait de la réalité, alors que la compréhension a pour but de saisir les caractéristiques ou les dimensions des faits. La plupart du temps, la recherche dont la finalité sert la compréhension d'un phénomène porte sur des événements, des comportements ou des faits complexes, que le chercheur analyse dans leur globalité. Ainsi, si « certaines descriptions peuvent viser la compréhension d'un phénomène, la compréhension peut aussi être la visée d'analyses conceptuelles qui tentent de rendre compte de la complexité d'un phénomène particulier. » (Gagné et *al.*, 1989)

Puisque le travail autonome est un phénomène social et non contrôlé (en laboratoire), sa nature est par définition complexe et évolutive, ce qui peut difficilement s'expliquer par de simples relations causales. Ainsi, la démarche de la recherche vise l'analyse la plus exhaustive possible de la situation vécue par les travailleurs interrogés.

3.2. La logique inductive

Dans ce but, la démarche adoptée est inductive. Autrement dit, à partir de l'expérience des travailleurs autonomes, on tente de comprendre la manière dont ils organisent leur temps de travail. Ceci devrait normalement aboutir à illustrer la diversité des formes d'aménagement et de réduction du temps de travail que se donnent les travailleurs autonomes, ainsi que l'écart qui existe entre certains d'entre eux dans la flexibilité qui leur est disponible pour se donner l'horaire dont ils ont besoin pour concilier emploi et activités personnelles, voire familiales et/ou parentales.

Bien que cette logique semble faire fi des écrits produits par d'autres sur le sujet donné, il n'en est rien. La démarche inductive ne renonce pas à toute ambition de cumul des savoirs (Beaud et Weber, 2003). Par contre, il est vrai que l'induction suit deux cycles :

d'abord, le chercheur recueille de nombreux exemples concrets et variés, desquels il tire une généralisation qu'il teste ensuite sur les observations à venir (Thiéart, 2003) et qu'il peut également confronter aux observations d'autres chercheurs.

C'est dans cet esprit de « va-et-vient entre théorie et empirie, entre fabrication des données et fabrication des hypothèses, entre vérification des données et vérification des hypothèses » (Beaud et Weber, 2003) que s'est édifiée la présente recherche. Cette démarche demande que l'enquêteur/chercheur soit le seul responsable de son travail du début à la fin : du projet de recherche au rapport final, en passant par l'enquête et l'analyse. Ainsi, le chercheur est partie prenante du processus d'enquête. De prime abord, il semble que ce procédé puisse introduire une certaine subjectivité de la part du chercheur. Cependant, plusieurs auteurs sont d'avis que si ce dernier partage un jugement collectif avec de multiples observateurs, on peut considérer la démarche comme objective (Thiéart, 2003). En conséquence, l'approche constructiviste soutenue par la présente étude peut tout de même être qualifiée d'objective, puisqu'une équipe de recherche composée de cinq personnes a collaboré tout au long du processus.

3.3. L'approche constructiviste

En recherche, on distingue essentiellement deux grandes approches. La première, le positivisme, cherche à expliquer les phénomènes en supposant qu'il existe une essence propre à l'objet de connaissance. Elle s'appuie sur des hypothèses déterministes et privilégie les relations causales. La deuxième, le constructivisme, favorise la compréhension des phénomènes, en présumant que l'essence de l'objet de connaissance ne peut être atteinte ou même, selon certaines approches plus radicales, n'existe pas. La réalité y est considérée comme façonnée principalement par le contexte social et les contraintes conjoncturelles, incluant la relation « intime » entre le chercheur et le sujet d'étude, ce qui influence conséquemment les résultats de l'enquête.

Compte tenu de l'objet à l'étude, l'approche retenue dans la présente recherche tend vers le constructivisme. D'ailleurs, si l'on peut reprocher au constructivisme le biais ou la

perspective introduite par l'action du chercheur sur la collecte des données, elle permet par contre le dialogue entre l'intervieweur et l'interviewé. Par exemple, le chercheur qui interroge le participant influence également la manière dont celui-ci conçoit sa propre expérience. Un des participants à notre enquête a clairement illustré cette influence : « Quand vous me posez la question, cela s'impose comme s'il y avait un plateau de balance, vous me mettez sur un plateau. Oui, les avantages [du travail autonome] sont nettement plus grands [que les désavantages]. » (Coach (♂) pour entrepreneurs, en couple, TA-1an¹.)

L'important, dans ce cas, est que le chercheur évite d'interpréter et laisse plutôt la place à l'interprétation des individus à l'étude. Comme l'affirme Coulon (1987), la connaissance sociologique est livrée « dans le point de vue des acteurs, quel que soit l'objet de l'étude, puisque c'est à travers le sens qu'ils assignent aux objets, aux situations, aux symboles qui les entourent, que les acteurs fabriquent leur monde social » (Thiétart, 2003, p. 99). Afin de colliger les données, la stratégie de l'enquête est retenue.

3.4. La stratégie de l'enquête

Compte tenu de l'objectif descriptif de l'étude, l'enquête semble une stratégie de recherche appropriée (Thiétart, 2003). Elle consiste à récolter des données à l'aide de questionnaires ou d'entrevues, à partir d'un groupe d'individus suffisamment représentatifs. Ces données sont ensuite analysées dans le but de dégager un portrait du groupe (échantillon) et, éventuellement, de la population étudiée.

Quant au moyen de collecter les données dans la présente étude, il a été décidé d'adopter à la fois l'entrevue et le questionnaire. En effet, puisque le but de la recherche vise les travailleurs autonomes selon une diversité de profils familiaux (célibataires avec ou sans enfants, personne en couple avec ou sans enfants et personnes ayant une personne autre qu'un enfant à sa charge), opérant sans l'aide d'employés et exerçant la majorité de leurs tâches à domicile, les deux instruments peuvent jouer des rôles complémentaires. Par exemple, l'entrevue permet de comprendre en profondeur leur parcours professionnel et leur

organisation du travail, alors que le questionnaire permet de rejoindre un grand bassin de travailleurs.

3.4.1. L'entrevue

L'entrevue permet d'aller en profondeur. Elle permet l'exploration des choix des travailleurs dans leurs propres mots et donne au chercheur la flexibilité d'explorer les circonstances uniques qui entourent ces choix. Puisque l'un des objectifs de la présente recherche est de comprendre la nature complexe et dynamique des choix que font les travailleurs autonomes chaque jour dans leur pratique et au fil de leur carrière, cet outil de collecte des données semble des plus appropriés.

Dans le cas présent, la nature de l'entrevue est semi-dirigée, c'est-à-dire que le chercheur laisse beaucoup d'espace au sujet pour s'exprimer, tout en suivant un guide structuré qui aborde une série de thèmes définis au préalable. D'autres questions peuvent venir compléter le canevas de départ au cours de l'entretien (Thiétart, 2003).

L'avantage principal du choix de l'entrevue est le fait que l'entretien peut facilement être modifié selon les thèmes abordés par le sujet ou ses réticences à propos de certaines questions, afin d'éviter les répétitions et les blocages, et épouser le plus possible le cadre de référence (l'univers mental) du sujet. De plus, en enregistrant l'entretien, malgré les réticences que cela peut faire naître chez le sujet, le chercheur libère toute son attention pour stimuler la dynamique de l'entretien et les données récoltées sont plus fiables et plus exhaustives que dans la simple prise de notes, ce qui permet des analyses plus fines au niveau du contenu du discours (Thiétart, 2003). Toutefois, en raison de l'ampleur des ressources monopolisées pour une seule entrevue (disponibilité de l'intervieweur, disponibilité de l'interviewé, espace de rencontre ou moyen de communication, etc.), il est difficile d'utiliser l'entrevue comme outil de collecte à grande diffusion en peu de temps. Pour obtenir un bassin de répondants plus large dans un laps de temps relativement restreint, l'équipe de recherche a décidé de compléter les entrevues par un questionnaire en ligne.

3.4.2. Le questionnaire

Le questionnaire utilisé dans la présente enquête a été diffusé en ligne, donc auto-administré. Les avantages et les inconvénients de cet outil sont nombreux, comme en témoigne la recension de ses caractéristiques dans les écrits sur le sujet.

D'abord, il est préférable de découper le sondage en plusieurs sections² (Pitkow et Recker, 1995 ; Witte et *al.*, 2000). À tout le moins, le questionnaire en ligne doit permettre au répondant d'interrompre sa session et de revenir au questionnaire quand cela lui est possible (Levine et Ahlhauser, 1999). Pour un meilleur taux de réponse, le graphisme et la conception du questionnaire doivent également être simples³, adaptés à plusieurs types d'utilisateurs, mais en mettant l'accent sur les utilisateurs les plus typiques, et conçus selon un certain concept ou un certain univers⁴ (Burton et Walther, 2001 ; Gunn, 2002 ; Kaye et Johnson, 1999 ; Witte et *al.*, 2000). Les instructions doivent aussi être claires et le contenu des questions, simple et facile à répondre (Kaye et Johnson, 1999).

Il est possible que les enquêtes par ordinateur, étant plus anonymes, permettent aux répondants d'avoir moins peur d'être jugés comparativement aux autres formes d'enquêtes. Cela facilite les réponses aux questions fermées moins acceptables socialement, qui tendent à être plus extrêmes que dans d'autres formes d'enquêtes. En terminant, les réponses seraient plus vraies, plus justes, parce que le questionnaire est auto-administré, ce qui réduit le biais de l'acceptation sociale. (Beckenbach, 1995 ; Kiesler et Sproull, 1986 ; Levine et Ahlhauser, 1999 ; Walsh et *al.*, 1992) De plus, les répondants auto-sélectionnés sont courants dans une enquête en ligne, à cause de la facilité avec laquelle on peut y répondre et parce que plusieurs personnes veulent une tribune pour diffuser leur point de vue. D'ailleurs, malgré les biais éventuels par rapport à un échantillon aléatoire, ces répondants donneraient plus d'information et feraient moins d'erreurs parce qu'ils sont fortement impliqués dans leur réponse. (Walsh et *al.*, 1992.)

D'autre part, certains auteurs suggèrent qu'il est plus facile de travailler avec les données issues d'un questionnaire en ligne et que la validité des réponses est comparable à

celle recueillie lors d'une enquête par téléphone (Satmetrix, 2001 dans Gunn, 2002). Par contre, les données ne peuvent pas nécessairement être généralisées à la population, puisqu'il n'existe aucune méthode de sélection véritablement fiable pour créer un échantillon tout à fait aléatoire (Zanutto, 2001 dans Gunn, 2002 ; Nesbary, 2000). Il existe également un biais parce que l'on ne peut être certain de qui répond (Coomber, 1997).

Une autre limite attribuée aux enquêtes en ligne est le fait que l'accessibilité à Internet soit plus ou moins répandue ou que la facilité avec laquelle les répondants utilisent la technologie est variable. Du coup, l'appel à ce médium manque de représentativité. (Basi, 1999 ; Best et *al.*, 2001 ; Bimber, 2000 ; Carbonaro et Bainbridge, 2000 ; Coomber, 1997 ; Gunn, 2002 ; Kaye et Johnson, 1999 ; Taylor, 2000 ; Zhang, 1999.) Cependant, compte tenu de la population ciblée par la présente étude, qui comprend essentiellement des travailleurs autonomes professionnels travaillant à domicile, il semble que cette critique concernant la non-représentativité soit plus ou moins valable. En effet, Internet est un bon outil pour rejoindre les communautés branchées⁵ (Gunn, 2002). Il en va de même pour les professionnels de l'échantillon. Pour plus de justesse, peut-être y aurait-il tout de même lieu, à la suggestion de certains auteurs, de circonscrire l'enquête à la « population des travailleurs autonomes branchés sur Internet », plutôt que de parler de la population en général (Schaefer et Dillman, 1998). Cependant, du fait que les travailleurs autonomes puissent également être convoqués en entrevue et que l'Internet soit très accessible au Québec⁶, il apparaît moins intéressant d'alourdir le libellé de la recherche pour un élément somme toute marginal chez la population à l'étude. La familiarité avec laquelle la population à l'étude utilise Internet devrait également diminuer la méfiance que pourraient avoir certains individus face à la confidentialité du monde virtuel. Cet élément relevé dans les recherches (Cho et Larose, 1999 ; Gunn, 2002 ; Schaefer et Dillman, 1998) ne paraît pas, encore là, devoir poser problème aux travailleurs autonomes approchés.

Finalement, en ce qui concerne les obstacles liés au graphisme changeant de certains documents en ligne⁷ (Gunn, 2002 ; Zhang, 1999), le service informatique de la Téléuniversité a travaillé à réduire au maximum les risques de telles déformations par une structure du site simple et des questions épurées le plus possible, de sorte que les résultats

obtenus par l'intermédiaire de cet outil présentent une fidélité et une validité satisfaisantes dans le contexte de la présente recherche.

Malgré quelques inconvénients, il semble donc que les avantages du questionnaire en ligne soient bien réels. Ceux qui ont déterminé le choix de cet instrument de collecte des données dans la présente étude sont : les coûts moins élevés des outils virtuels comparativement au questionnaire papier envoyé par la poste ou à l'entrevue (Best et *al.*, 2001 ; Gunn, 2002 ; Kiesler et Sproull, 1986 ; Levine et Ahlhauser, 1999 ; Schaefer et Dillman, 1998) ; la perspective d'obtenir des résultats plus rapidement (Best et *al.*, 2001 ; Gunn, 2002 ; Levine et Ahlhauser, 1999 ; Schaefer et Dillman, 1998) et la grande diffusion possible (Carbonaro et Bainbridge, 2000).

Bref, le questionnaire en ligne combinerait certains avantages des entrevues⁸ et des documents papier⁹ (Kiesler et Sproull, 1986). Même si certains auteurs notent un taux de réponse moins élevé dans les sondages en ligne comparativement aux sondages par la poste (Crawford et *al.*, 2001 ; Schuldt et Totten, 1994), d'autres chercheurs ont trouvé que le taux de réponse d'un questionnaire en ligne est aussi élevé que celui d'un questionnaire papier (Beckenbach, 1995). D'ailleurs, les enquêtes en ligne donnent des réponses équivalentes ou interchangeables avec celles des autres formes d'enquêtes¹⁰ (Best et *al.*, 2001 ; Helgeson et Ursic, 1989). En ce qui concerne le développement du questionnaire, il s'appuie sur une trame semblable à celle de l'entrevue, puisque les deux instruments ont été construits à partir du même corpus.

3.5. Le développement des instruments

S'il est vrai que l'entrevue et le questionnaire en ligne diffèrent dans la manière dont les données sont collectées, leur élaboration s'est effectuée à partir des mêmes sources. Seule la forme du document (et/ou de certaines questions) a été adaptée selon l'instrument. Pour l'essentiel, le fond reste le même.

Puisque la présente enquête a été réalisée dans le cadre d'un projet de recherche sur les nouvelles formes de travail, que sont le travail autonome et le télétravail, et la conciliation emploi-famille ou vie personnelle, le canevas de l'entrevue et le questionnaire ont été élaborés par Diane-Gabrielle Tremblay et Catherine Chevrier, sous la direction de la première, à partir d'une recension exhaustive des écrits scientifiques sur le sujet et des recherches précédentes menées par Diane-Gabrielle Tremblay. En ce qui concerne la portion sur le travail autonome, cette recherche avait pour objectif, entre autres, de vérifier dans quelle mesure l'exercice d'un travail autonome peut contribuer à améliorer à la fois la satisfaction et la performance au travail, ainsi que la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle. La démarche de cette étude se démarque de ce qui a été fait précédemment au sujet de cette forme d'emploi puisqu'elle aborde les éléments suivants : profil et cheminement de carrière caractérisant le travailleur autonome, motivation à exercer cette forme de travail, avantages et inconvénients, organisation du travail, formation, réseautage formel et informel, satisfaction personnelle, conciliation emploi-famille-vie personnelle et aménagement du temps de travail (Tremblay *et al.*, 2006).

La participation de l'auteure de ces lignes à la recherche débute donc à l'étape du pré-test des instruments. D'abord, le guide d'entrevue a été testé auprès de trois travailleurs autonomes rencontrés par l'intermédiaire de la Corporation de développement économique et communautaire Centre-Sud/Plateau Mont-Royal (CDEC). Le but de cette étape est essentiellement de repérer les questions dont la formulation est ambiguë (Thiétart, 2003). Dans le cas présent, de légères modifications ont été apportées au guide : certaines questions qui semblaient répétitives ont été regroupées¹¹ et certaines sections ont été inversées¹². Après ces quelques ajustements, les entrevues ont commencé.

Il est à noter que l'un des avantages de l'entrevue semi-dirigée est la latitude donnée à l'intervieweur de laisser les répondants s'exprimer sur des aspects abordés spontanément par ceux-ci. Cela permet, entre autres, de tenir compte du caractère exploratoire de la recherche. Ainsi, du canevas original, le guide d'entrevue s'est adapté au fur et à mesure des ajustements proposés par les répondants et par les spécificités relevées par les chercheurs dans les cas étudiés¹³.

En ce qui concerne le questionnaire, la période de développement a été un peu plus longue. Il a donc été possible de s'appuyer sur les ajustements apportés au guide de l'entrevue pour élaborer le contenu. Comme l'idée était de garder les deux instruments le plus près possible, les questions sont restées assez semblables. En fait, le plus laborieux aura été de corriger les défaillances techniques dues à l'innovation que représentait la version en ligne d'un questionnaire : il s'agissait d'une première pour l'équipe de recherche.

Une fois la mise en ligne complétée, le questionnaire a été testé par les assistants de recherche pour s'assurer de la clarté de la présentation, de la facilité à utiliser l'instrument et du temps nécessaire pour compléter l'ensemble du document. Quant à la validité¹⁴ et à la fidélité¹⁵ de l'instrument, elles ont été suffisamment éprouvées durant les entrevues. De plus, à cause de l'approche constructiviste sous-jacente à l'enquête, les travailleurs autonomes eux-mêmes avaient la possibilité de réagir non seulement en donnant une réponse aux questions posées, mais également sur le contenu et la structure des instruments, afin que le résultat final reflète le plus possible leur expérience du travail autonome.

D'après le pré-test, un constat s'impose : la durée du questionnaire est longue. Cependant, selon certains auteurs, le fait de diminuer la longueur du questionnaire n'améliore pas forcément le taux de réponse (Witmer et *al.*, 1999).

Le guide d'entrevue et le questionnaire sont présentés intégralement en annexe, alors que le détail des instruments est exposé dans les deux prochaines sections.

3.5.1. La composition du guide d'entrevue

Le guide d'entrevue complet comprend 74 questions, dont certaines comportent des sous-questions. Chaque question est numérotée de 1 à 74, alors que les sous-questions sont identifiées par ces chiffres suivis d'un point puis du sous-point qui ne dépasse généralement pas la dizaine. L'ensemble du contenu est regroupé suivant dix sections nommées de A à J.

Cette division du canevas en sections et questions permet d'adapter l'entrevue au cas par cas, alors que l'intervieweur peut facilement passer certaines parties si elles ne correspondent pas à la réalité de l'interviewé. De la même manière, puisque l'ordre des questions a été élaboré selon une démarche logique, il est suivi la plupart du temps, mais l'intervieweur garde toujours la liberté de l'adapter au besoin, en fonction des informations déjà fournies par l'interviewé lors d'une question précédente. C'est à ce moment que le professionnalisme de l'intervieweur intervient.

La majorité des questions sont posées de manière ouverte, mais le schéma d'entrevue prévoit généralement une liste d'éléments pour aider l'intervieweur à stimuler la réponse en cas de panne ou à ramener la discussion dans le sens des thèmes à l'étude advenant le cas où l'interviewé déborde trop largement du cadre de l'entrevue. Lorsque les questions sont fermées, l'intervieweur énumère les éléments de réponse à l'interviewé, en plus de lui fournir une feuille résumant les différentes échelles utilisées.

3.5.2. La composition du questionnaire en ligne

Le questionnaire complet comprend 43 sections, identifiées de 1 à 43. Chaque section comprend entre 1 et 26 questions. La division du questionnaire en autant de sections est due, en partie, à des impératifs techniques¹⁶ et à la recommandation de certains auteurs, qui suggèrent de laisser aux répondants la possibilité de faire une pause entre les sections et même de leur offrir le choix de poursuivre ou non le questionnaire après une section (Pitkow et Recker, 1995 ; Witte et *al.*, 2000).

Contrairement au guide d'entrevue, le questionnaire en ligne comprend davantage de questions fermées à choix multiples. Cependant, la plupart de ces questions incluent un dernier choix « autre » où le participant est invité à préciser sa réponse si elle diffère des options présentées. Il s'agit donc, en fait, de questions semi-fermées.

3.6. Le cadre d'échantillonnage

Comme il est très difficile de rejoindre des travailleurs autonomes aux fins d'entrevues individuelles, la méthode d'échantillonnage adoptée par la présente étude n'est pas aléatoire et non probabiliste. Par exemple, Peel et Inkson (2004) notent qu'une des raisons qui expliquent le manque d'écrits sur les travailleurs autonomes est leur mobilité et l'absence de lien qui les unit à une organisation particulière, ce qui rend difficile l'étude à leur sujet. Dans le même esprit, Laferté (2005) justifie son choix d'un échantillon de convenance par l'impossibilité d'avoir accès à une liste exhaustive de la population des travailleurs autonomes. On pourrait ajouter que leurs responsabilités importantes (effectuer leurs tâches en même temps que gérer leurs affaires) et leur emploi du temps chargé (en raison de cette double responsabilité) les rendent probablement moins disponibles à participer à des projets de recherche. C'est du moins un élément qui ressort de l'expérience d'enquête dont il est question ici.

Pour cette raison, la sélection des répondants s'est réalisée sous forme de boule de neige¹⁷. Dans un premier temps, l'équipe de recherche a identifié et contacté les principales organisations qui représentent les travailleurs autonomes. Elles ont été sollicitées afin qu'elles soumettent le nom de travailleurs autonomes potentiellement intéressés à participer à l'étude ou encore pour qu'elles offrent une certaine visibilité à la recherche auprès de leur réseau afin d'y recruter des participants.

Ainsi, la Jeune Chambre de commerce de Montréal et la CDEC Centre-Sud/Plateau Mont-Royal ont fourni le nom de quelques travailleurs autonomes ayant manifesté de l'intérêt pour l'étude. En ce qui concerne la visibilité publicitaire, la CDEC a annoncé l'étude sur son site Internet. De même, l'Ordre des architectes, le Barreau, l'Ordre des comptables agréés, l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés, l'Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés et la Chambre des notaires du Québec ont mentionné brièvement la recherche dans leur bulletin aux membres. Le réseau Option Réseau Estrie a également collaboré par la diffusion d'une annonce faite à ses membres. Du côté des médias, les magazines *Jobboom* et *L'Autonome*, ainsi que le quotidien

La Presse ont publié une brève mention à propos de la recherche et ce, à quelques reprises. Le journal *Les Affaires* a également souligné la recherche au travers quelques articles sur la conciliation famille-emploi. Finalement, plusieurs invitations à participer à l'enquête ont été envoyées à des travailleurs autonomes figurant sur la Toile du Québec. Autrement, certains participants ont fourni les coordonnées d'autres travailleurs autonomes intéressés à répondre à l'entrevue, complétant ainsi le bassin de répondants potentiels.

Autant de publicité pour la recherche sur des médias qui ne sont pas forcément en ligne respecte la recommandation de certains auteurs, selon qui une telle enquête doit être annoncée sur plusieurs sites différents et même hors-ligne¹⁸, même si cette méthode ne peut être considérée comme aléatoire (Basi, 1999 ; Kaye et Johnson, 1999 ; Pitkow et Recker, 1995). Ces auteurs recommandent toutefois de ne pas trop « vendre » le site, juste l'annoncer, afin de garder le plus possible l'aspect volontaire de la participation.

L'échantillon initial, c'est-à-dire le nombre de travailleurs autonomes ayant entamé soit l'entrevue soit le questionnaire, est de 262 personnes. Cependant, six questionnaires sont incomplets au point où ils doivent être retirés de l'échantillon final, qui comprend donc 256 répondants. Le profil de ces personnes est détaillé au chapitre 4.

3.7. La collecte des données

L'enquête a été réalisée en deux étapes. D'abord, les entrevues se sont déroulées entre le mois de décembre 2003 et le mois d'avril 2004. Les travailleurs ont été interviewés du lundi au vendredi entre 7h00 et 19h00. Ils ont été rencontrés à leur domicile, au travail ou aux bureaux de la Télé-université (Montréal et Québec) selon l'arrangement qui leur convenait davantage. La durée moyenne des entrevues est de 1h30, la plus courte s'achevant après 30 minutes et la plus longue s'étirant jusqu'à 2h30. Ensuite, le questionnaire en ligne a été lancé au mois de mars 2004 et le site a été fermé à la fin du mois de juin 2004. La durée moyenne pour compléter l'ensemble du questionnaire devait être de 45 minutes, mais les commentaires des répondants vont plutôt dans le sens d'une heure à 1h30 pour ceux dont la

situation permettait de répondre à toutes les sections, y compris celles sur le conjoint et sur les enfants.

Les questions filtres ont été posées lorsque les participants potentiels se sont volontairement inscrits pour répondre à l'entrevue, généralement par téléphone, auprès d'un membre de l'équipe, quelques jours avant la date du rendez-vous fixé. Les questions filtres ont surtout permis d'identifier les répondants non admissibles à l'enquête et portaient sur les aspects de l'organisation du travail : est-ce que la situation de l'interlocuteur satisfait aux caractéristiques du travail autonome telles que retenues pour l'enquête (voir le point 1.1.1 sur la définition opérationnelle du travail autonome) ; ou correspond-t-elle davantage à la définition du télétravail telle que considérée pour la deuxième portion de la grande étude (voir le point 3.5 sur le développement de l'instrument). Finalement, à titre indicatif, les questions sur la situation familiale, le genre et la profession ont été posées afin de situer le profil sociodémographique de l'interlocuteur par rapport aux caractéristiques spécifiées dans la définition opérationnelle du travail autonome. Ces dernières questions n'étaient cependant pas discriminantes pour la participation à l'étude.

En ce qui concerne le questionnaire, les participants s'auto-filtraient sur la page d'accueil en choisissant de répondre soit au questionnaire sur le travail autonome ou à l'un ou l'autre des questionnaires sur le télétravail (télétravailleurs, collègues de télétravailleurs ou superviseurs). Ils pouvaient également choisir la langue (français ou anglais) dans laquelle ils préféraient répondre.

Au total, 71 personnes ont complété l'entrevue et 185 ont rempli le questionnaire sur le travail autonome. La plupart des participants ont répondu à l'ensemble des parties pertinentes à leur cas (ils ont pu, par exemple, sauter la section sur le conjoint s'ils étaient célibataires). Malgré cela, il reste quelques documents qui n'ont pas été entièrement complétés. Il est probable que le temps nécessaire pour terminer le questionnaire, représentant parfois le double de la durée prévue théoriquement, ait découragé certains participants à se rendre jusqu'à la fin. Il semble qu'à la fois l'optimisme et l'enthousiasme de l'équipe de recherche à vouloir sonder toutes les facettes du travail autonome, ainsi que les

contraintes techniques que représente un questionnaire offrant une telle diversité de types de questions (ouvertes, fermées, semi-fermées, choix multiples, tableaux, etc.), des éléments perçus au départ comme les qualités d'un bon sens de la recherche, aient fini par devenir une limite à la recherche.

3.8. Le traitement des données

Lors de l'entrevue comme telle, la procédure suivante a été observée : l'intervieweur, avec l'accord du participant, a enregistré l'entrevue sur bande numérique, à l'aide d'un appareil Olympus. Ensuite, deux dictaphonistes ont entrepris de transcrire les entrevues mot à mot à partir du support Olympus DSS Player. La transcription a été sauvegardée en Word. Le format RTF était de mise pour faciliter le transfert vers le logiciel d'analyse de contenu QSR NVivo. Pour certaines questions se prêtant au traitement quantitatif, les réponses ont été codifiées dans une base de données SPSS.

En ce qui concerne le questionnaire en ligne, les réponses aux questions fermées ont été extraites du logiciel de mise en ligne et sorties dans un classeur Excel par la direction des services d'édition de la Télé-université. Ces feuilles informatisées ont ensuite été transformées en données SPSS pour faciliter le traitement d'analyse statistique. Elles ont été ajoutées aux réponses codifiées des entrevues. Les questions ouvertes du questionnaire en ligne ont été sorties en Word, puis sauvegardées en format RTF afin d'être intégrées à la base de données créée à l'aide du logiciel d'analyse de contenu QSR NVivo.

3.9. L'analyse des données

Pour analyser les données d'une enquête, il est possible de choisir une approche qualitative ou quantitative, pour peu que ce choix soit fait avant l'élaboration des outils de collecte.

La recherche qualitative consiste à examiner et à interpréter des observations de manière non numérique, afin de découvrir des explications et des interrelations. Cette

approche met l'accent sur les processus et les explications qui ne sont pas examinés en termes de quantité, de nombre, d'intensité, de fréquence ou de mesure. Dans cette optique, les documents issus des entrevues et du questionnaire en ligne et intégrés dans QSR NVivo ont été codés selon certaines variables identifiées dans la recension des écrits scientifiques¹⁹. Le logiciel d'analyse de contenu QSR NVivo permet de décontextualiser, puis de recontextualiser un corpus, en sortant un extrait du texte pour le rendre sémantiquement indépendant, dans le but de regrouper tous les extraits traitant d'un même sujet (Deschenaux et Bourdon, 2005). Ainsi, le chercheur codifie des extraits de documents textuels (traitement de texte) selon une liste de sujets bâtie à sa discrétion et réorganise les idées contenues de manière disparate dans un ensemble de documents en une trame de sujets qui reflète davantage la structure appropriée à une problématique sur laquelle l'ensemble de la communauté scientifique (qui traite de cette question) semble s'entendre. Le logiciel permet donc d'analyser le contenu de documents selon les variables que l'on retrouve dans la recension des écrits scientifiques à propos d'un sujet particulier et, à partir des extraits préalablement décontextualisés, de construire « un tout intelligible et porteur de sens » (Deschenaux et Bourdon, 2005).

La recherche quantitative, pour sa part, désigne la représentation et la manipulation numériques d'observations en vue de décrire et d'expliquer un phénomène. Cette approche met l'accent sur l'évaluation et l'analyse des relations causales entre les variables. Dans la présente étude, les questions fermées, issues à la fois des entrevues et du questionnaire, ont été compilées dans le logiciel de gestion et d'analyse de données statistiques SPSS. Ce logiciel permet de sortir rapidement l'ensemble des fréquences absolues, des fréquences relatives et des fréquences relatives valides des réponses à chacune des questions²⁰. On peut donc facilement en tirer le taux de réponse à chaque question, ainsi que les valeurs modale et médiane des variables. Comme la plupart des questions fermées étaient auto-administrées parce qu'elles provenaient du questionnaire, une étape préliminaire à l'analyse de données, le « nettoyage » de la base de données, a dû être effectuée. Dans ce but, à partir d'une première sortie des fréquences, quelques croisements rapides ont été réalisés pour identifier les valeurs aberrantes²¹ ou incohérentes. Par exemple, en croisant la ville de résidence et la région administrative de résidence, on peut corriger les réponses qui ne correspondent pas entre les

deux champs. De la même manière, il est possible d'observer que tous les parents n'ont pas répondu à la question sur les mesures de conciliation emploi-famille utilisées ou que certains non-parents ont une opinion sur les mesures de conciliation emploi-famille souhaitées, en croisant le statut familial et les questions sur la conciliation emploi-famille. En ce qui concerne les questions à choix multiples, la plupart présentaient des échelles de mesures de cinq valeurs ou moins. Ainsi, elles ont généralement été traitées comme variables non métriques, nominales ou ordinales²².

Malgré le fait que les conceptions quantitative et qualitative fassent référence à des façons très différentes d'appréhender et de comprendre le monde, de sorte qu'elles semblent irréconciliables, le débat entourant ces approches relève davantage des systèmes de croyance et d'une incompréhension mutuelle que des méthodes comme telles. Et ce, même si les arguments continuent de tourner autour d'aspects méthodologiques. (Casebeer et Verhoef, 2000.) Pourtant, certains auteurs conçoivent les méthodologies selon un continuum, ce qui remet en question la conception selon laquelle les approches qualitatives sont exclusivement et purement exploratoires et inductives, alors que les méthodes quantitatives sont uniquement explicatives et déductives (Guba et Lincoln, 1989 ; Shaffir et Stebbins, 2002). Ainsi, il semble possible que les méthodes qualitatives et quantitatives puissent coexister dans un même paradigme de recherche.

3.10. La synthèse du chapitre et les principales limites de l'étude

Le chapitre qui se conclut fait état du cadre opératoire qui a permis de recueillir et d'analyser l'information fournie par les travailleurs autonomes ayant participé à l'enquête. L'étude étant essentiellement descriptive et exploratoire, elle s'appuie sur une démarche inductive. Elle vise à dresser le portrait des travailleurs autonomes, en décrivant le cheminement professionnel et l'organisation du travail de professionnels québécois provenant de différentes disciplines et pratiquant à leur compte.

L'utilisation de l'entrevue et du questionnaire en ligne comme outils de collecte de données est ensuite justifiée. Le développement de ces instruments est également présenté. Les limites de l'étude sont, d'abord, l'impossibilité de généraliser les résultats à la population, puisque l'enquête repose sur un échantillon en boule de neige, donc non probabiliste. De plus, il est à noter que, contrairement à d'autres études (Kiesler et Sproull, 1986 ; Schaefer et Dillman, 1998), qui suggèrent que l'Internet facilite la réponse aux questions ouvertes parce qu'il est plus facile pour certaines personnes de taper sur un clavier que d'écrire à la main, les réponses obtenues aux questions ouvertes en ligne ne sont pas relativement longues et révélatrices. Au contraire, elles sont plutôt, comme le suggèrent d'autres auteurs (Pitkow et Recker, 1995), difficilement analysables parce qu'elles ne sont pas uniformes, même lorsque la réponse doit être un chiffre.

Au chapitre des entrevues, il est à noter qu'une limite majeure de cet outil de collecte est que, comme le soulignent certaines études (Peel et Inkson, 2004), les réponses peuvent être colorées par le fait que les participants répondent en rétrospective à leur choix en matière de statut d'emploi. Ces observations méthodologiques confirment, en quelque sorte, la validité globale de la démarche complémentaire, qui combine à la fois des questions ouvertes et fermées, recueillies par des entrevues et un questionnaire.

Avant de passer au cœur de la recherche, soit les résultats de l'enquête liés au temps de travail, qui constituent le chapitre 5, les prochains paragraphes présentent le profil des répondants qui ont participé à l'étude.

CHAPITRE IV

PROFIL DES RÉPONDANTS

Le quatrième chapitre présente le profil des répondants. Comme il en sera question dans les prochaines sections, les participants à l'enquête viennent d'un peu partout au Québec, mais surtout de la grande région métropolitaine. Ce sont des individus urbains, professionnels, âgés pour la plupart de 35 ans et plus, dont la langue maternelle est le français. Les femmes composent les deux tiers du groupe. Les répondants ont un niveau de scolarité élevé (diplôme d'études collégiales ou diplôme d'études universitaires de premier cycle). Environ la moitié d'entre eux ont des enfants à la maison, qu'ils soient en couple ou non. Au niveau des revenus, il semble y avoir un écart marqué entre une forte proportion de travailleurs à revenu modeste et quelques cas où le revenu est très élevé (par rapport à la médiane). Il y a également un écart entre une majorité de répondants qui cumulent 10 ans, voire 20 ans, d'expérience sur le marché du travail et une petite minorité de répondants qui comptent moins de 5 ans d'expérience. En ce qui concerne leur situation actuelle comme travailleurs autonomes, une polarité se dégage entre les répondants ayant moins de 3 ans d'expérience et ceux cumulant plus de 5 ans. En ce qui a trait à leur statut, les travailleurs indépendants ne possédant pas d'entreprise sont davantage représentés que les propriétaires d'actifs (qu'ils soient constitués en société ou non).

4.1. Répartition géographique des participants

En ce qui concerne la dispersion géographique des répondants, on note que 40 % vivent à Montréal. Il s'agit de la région la plus représentée chez les répondants. La Montérégie suit, mais ne représente même pas 20 % des réponses à cette question. Ensuite, la Capitale nationale, l'Estrie, ainsi que Laval, Lanaudière et les Laurentides comptent au moins dix répondants chacune, mais aucune de ces représentations ne dépasse les 15 %. Les autres

régions du Québec et les provinces canadiennes autres que le Québec sont incluses de façon marginale dans l'échantillon¹ ; et, finalement, un participant européen fait figure d'exception. Ainsi, malgré notre désir de faire des comparaisons interprovinciales, voire internationales, cela s'est révélé impossible en raison des difficultés à joindre les travailleurs autonomes hors-Québec.

Tableau 4.1 : Répartition géographique des participants

Lieu de résidence (SIQ1)	Nombre (%)		
Abitibi- Témiscamingue	2 (0,8 %)	Montréal	42 (16,4 %)
Bas-St-Laurent	1 (0,4 %)	Montréal	104 (40,6 %)
Centre-du- Québec	2 (0,8 %)	Nord-du- Québec	1 (0,4 %)
Chaudière- Appalaches	6 (2,3 %)	Outaouais	6 (2,3 %)
Estrie	16 (6,3 %)	Québec	27 (10,5 %)
Gaspésie-Îles-de- la-Madeleine	2 (0,8 %)	Saguenay-Lac- St-Jean	2 (0,8 %)
Lanaudière	11 (4,3 %)	Alberta	1 (0,4 %)
Laurentides	10 (3,9 %)	Colombie- Britannique	1 (0,4 %)
Laval	14 (5,5 %)	Ontario	4 (1,6 %)
Mauricie	3 (1,2 %)	Europe	1 (0,4 %)
		Total	256 (100,0 %)

4.2. Milieu urbain ou rural

La plupart des participants à l'enquête sont résidents d'un grand centre urbain (57,8 %). Toutefois, il y a lieu d'être prudent en ce qui concerne la différence entre la catégorie urbaine et la banlieue, puisque, comme l'indique Statistique Canada (Heisz et LaRochelle-Côté, 2005), le taux d'emploi croît davantage en banlieue qu'au centre-ville des grandes agglomérations. Ainsi, il est probable que d'ici quelques années, les villes que l'on considère comme « dortoirs » ne le soient plus autant. Il faudra alors revoir la définition de la banlieue. Finalement, moins de 15 % des participants à l'étude proviennent d'un milieu rural, même si l'on notait, au début du présent document, que le travail autonome reste essentiellement rural au pays (Du Plessis et Cooke-Reynolds, 2005). Il est cependant à considérer que la majorité des individus de zones rurales qui ont répondu à l'enquête n'occupent pas des emplois de « nature rurale » traditionnelle.

Tableau 4.2 : Répartition des participants selon le milieu

Milieu (SIQ5)	Nombre (%)
Rural	38 (14,8 %)
Banlieue	70 (27,3 %)
Urbain	148 (57,8 %)
Total	256 (100,0 %)

4.3. Sexe du répondant

Les deux tiers des répondants sont des femmes. Il s'agit d'une proportion des genres à l'inverse de celles rapportées au Canada en 1996 et 2000, où 66 % des travailleurs indépendants étaient des hommes (Delage, 2002). Cette proportion ne semble pas avoir changé depuis cinq ans (Statistique Canada, 2006). Des données similaires sont recensées au Québec, en 2003, où 34 % des travailleurs autonomes sont des femmes (Asselin, 2005b). Toutefois, les femmes représentent près de 40 % de l'ensemble des travailleurs québécois à leur propre compte (Asselin, 2004). Les raisons qui expliquent ce surnombre féminin parmi les répondants sont sans doute liées au fait que l'ensemble de la recherche portait, entre autres, sur la conciliation emploi-famille. En effet, les femmes interrogées sont surreprésentées dans les regroupements familiaux comptant des enfants. D'ailleurs, en général, les femmes continuent d'être surreprésentées, par rapport aux hommes, dans les soins aux jeunes enfants (Zukewich, 2003).

Tableau 4.3 : Sexe du répondant

Sexe (S1Q6)	Nombre (%)
Hommes	87 (34,0 %)
Femmes	169 (66,0 %)
Total	256 (100,0 %)

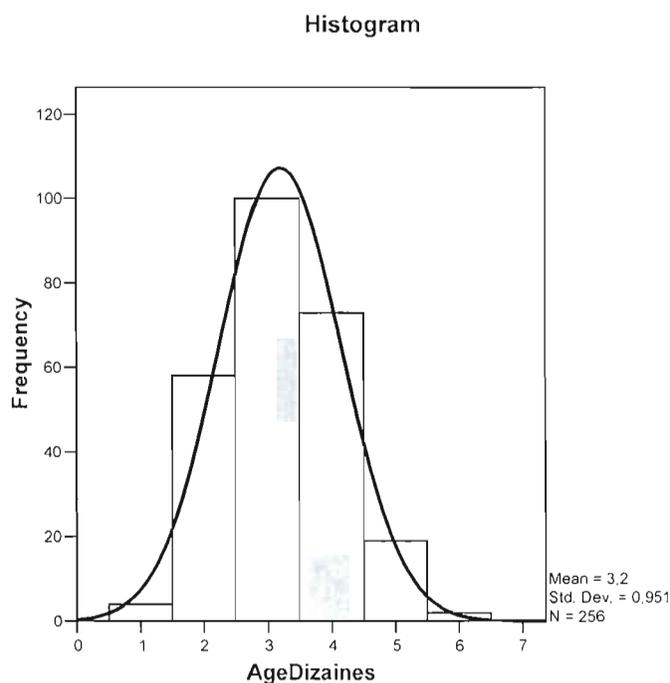
4.4. Âge du répondant

La répartition des participants à l'étude selon leur âge suit une courbe à peu près normale autour d'une classe modale et d'une classe médiane qui incluent les 35-44 ans, ce qui coïncide assez fidèlement à la pyramide des âges des travailleurs indépendants canadiens (Delage, 2002). Par contre, dans la même étude, on note que les travailleurs indépendants ont tendance à être plus âgés que les employés, une donnée corroborée par certaines mises à jour québécoises selon lesquelles l'occurrence du travail autonome augmente avec l'âge (Asselin, 2005a, 2005b ; Le, 1999 ; Tremblay, 2007). L'avancement en âge permettrait d'acquérir l'expérience et les contacts professionnels qui facilitent l'exercice du travail autonome.

Tableau 4.4 : Âge du répondant

Âge (S1Q7)	Nombre (%)
24 ans et moins	4 (1,6 %)
25-34 ans	58 (22,7 %)
35-44 ans	100 (39,1 %)
45-54 ans	73 (28,5 %)
55-64 ans	19 (7,4 %)
65 ans et plus	2 (0,8 %)
Total	256 (100,0 %)

Figure 4.1 : Distribution des répondants selon l'âge par rapport à la courbe normale



4.5. Langue maternelle

Toutes les entrevues se sont déroulées en français, mais le questionnaire était disponible dans les deux langues officielles. L'immense majorité (93 %) des participants ont le français comme langue maternelle, suivi de l'anglais dans une faible proportion (4 %), de l'espagnol chez moins de 1 % et d'une langue autre pour 4 d'entre eux. Une personne interviewée a déclaré « le français et l'anglais » comme langue maternelle, ce qui a été retenu comme tel. Par contre, près de 90 % des répondants ont affirmé parler une autre langue, sinon deux ou plus, que leur langue maternelle.

Tableau 4.5 : Langue maternelle

Langue maternelle (S1Q8)	Nombre (%)
Français	238 (93,0 %)
Anglais	11 (4,3 %)
Espagnol	2 (0,8 %)
Autre	4 (1,6 %)
Français ET anglais	1 (0,4 %)
Total	256 (100,0 %)

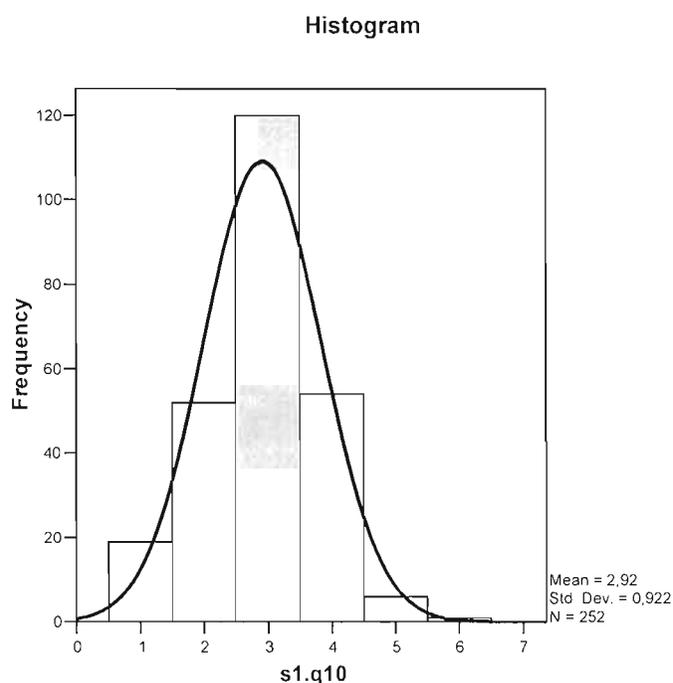
4.6. Dernier diplôme complété

En ce qui concerne le dernier diplôme complété, la répartition des répondants concorde avec la courbe normale. La classe modale et la classe médiane se situent au premier cycle universitaire. Comme les données canadiennes de 1997-2000, plus de la moitié (69,9 %) des participants à la présente étude possèdent un diplôme d'études postsecondaires. Par contre, les grades universitaires, tous cycles confondus, sont proportionnellement près de deux fois plus nombreux dans l'enquête en cours (49,6 %) que dans celle sur le travail indépendant au Canada², où ils n'étaient acquis que par le quart des personnes interrogées (Delage, 2002).

Tableau 4.6 : Dernier diplôme complété

Dernier diplôme complété (S1Q10)	Nombre (%)
Diplôme d'études secondaires	19 (7,4 %)
Diplôme d'études collégiales	52 (20,3 %)
Diplôme d'études universitaires (1 ^{er} cycle)	120 (46,9 %)
Diplôme d'études universitaires (2 ^e et 3 ^e cycles)	7 (2,7 %)
Aucun diplôme	1 (0,4 %)
Autre	4 (1,6 %)
Total	256 (100,0 %)

Figure 4.2 : Distribution des répondants selon le dernier diplôme complété par rapport à la courbe normale



4.7. Situation familiale

À partir des huit catégories familiales indiquées dans l'entrevue et dans le questionnaire, l'équipe de recherche a cru bon de regrouper les réponses selon que la personne vive seule ou en couple, avec un ou des enfant(s) présent(s) à la maison ou non. Les groupes de répondants sont ainsi plus équilibrés en termes de nombre, ce qui permet une meilleure utilisation à des fins statistiques. De plus, le but premier de l'étude étant l'organisation du travail et la conciliation emploi-famille, il semble que la simple division des participants selon ces deux axes permette de dégager les contraintes qui s'imposent aux travailleurs à domicile, peu importe qu'ils soient ou non les parents biologiques des enfants avec qui ils vivent.

Tableau 4.7 : Situation familiale des répondants

Situation familiale (S1Q11)	Nombre (%)
Seul-e sans enfant	49 (19,1 %)
Seul-e avec enfant(s)	27 (10,5 %)
En couple sans enfant	67 (26,2 %)
En couple avec enfant(s)	112 (43,8 %)
Autre	1 (0,4 %)
Total	256 (100,0 %)

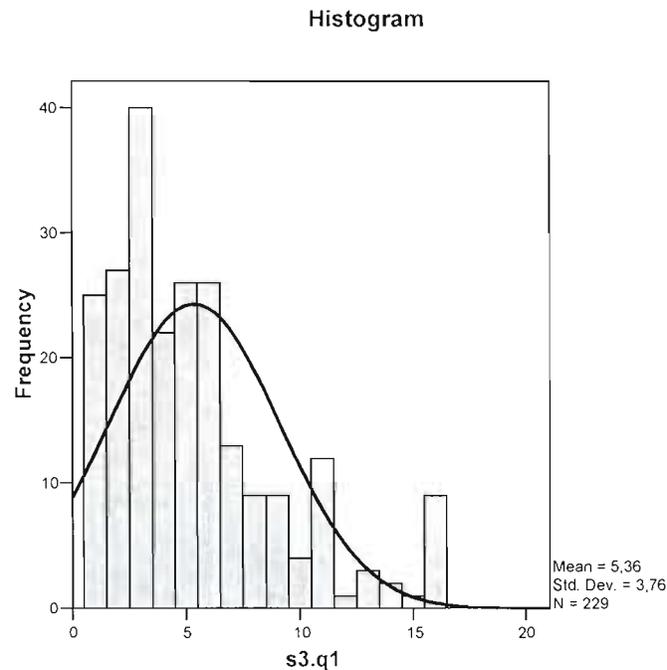
4.8. Revenus

La distribution des revenus des personnes interrogées s'écarte de la courbe normale. Avec une classe moyenne et une classe médiane situées entre 40 000 \$ et 49 000 \$, mais un mode qui plafonne à 29 000 \$, le revenu moyen des travailleurs autonomes semble influencé par les valeurs supérieures extrêmes. Autrement dit, il existe un écart marqué entre une forte proportion (36 %) de travailleurs à revenu modeste (moins de 30 000 \$) et quelques cas (6 %) dont le revenu dépasse 109 000 \$. Cela concorde avec les données canadiennes, selon lesquelles les travailleurs autonomes pris de manière générale sont plus susceptibles que les employés de recevoir des gains d'emploi annuels très faibles ou très élevés. En 2003, 47 % des travailleurs autonomes avaient un revenu d'emploi annuel inférieur à 20 000 \$, alors que seulement 24 % des employés étaient dans cette situation. Par contre, 7 % des travailleurs autonomes touchaient 100 000 \$ et plus, ce qui n'était le cas que de 4 % des employés. (Statistique Canada, 2006.) Il existait une grande différence entre les autonomes à leur propre compte et les autonomes employeurs, qui gagnaient respectivement 25 100 \$ et 59 700 \$.

Tableau 4.8 : Revenu provenant des activités d'autonome

Revenu (S3Q1)	Nombre (%)		
Moins de 10 000 \$	25 (9,8 %)	90 000 \$-99 000 \$	4 (1,6 %)
10 000 \$-19 000 \$	27 (10,5 %)	100 000 \$-109 000 \$	12 (4,7 %)
20 000 \$-29 000 \$	40 (15,6 %)	110 000 \$-119 000 \$	1 (0,4 %)
30 000 \$-39 000 \$	22 (8,6 %)	120 000 \$-129 000 \$	3 (1,2 %)
40 000 \$-49 000 \$	26 (10,2 %)	130 000 \$-139 000 \$	2 (0,8 %)
50 000 \$-59 000 \$	26 (10,2 %)	140 000 \$-149 000 \$	1 (0,4 %)
60 000 \$-69 000 \$	13 (5,1 %)	150 000 \$ et plus	9 (3,5 %)
70 000 \$-79 000 \$	9 (3,5 %)	Pas de réponse ou préfère ne pas répondre	27 (10,5 %)
80 000 \$-89 000 \$	9 (3,5 %)		
		Total	256 (100,0 %)

Figure 4.3 : Distribution des répondants selon le revenu par rapport à la courbe normale



D'autre part, il est à noter que près du quart (23 %) des participants ont répondu avoir une autre source de revenu que leur travail autonome. Dans ce cas, les revenus complémentaires sont fortement diversifiés : deuxième emploi à temps plein ou à temps partiel, autres contrats sporadiques ou à la pige dans un autre domaine que l'emploi principal, charge de cours ou tutorat, revenu du (de la) conjoint(e), programme de démarrage d'entreprise ou subvention gouvernementale, rentes, soutien de la famille ou des parents, pension alimentaire, propriété à revenu, assurance-emploi, assistance-emploi, régime de retraite, placements, colocation, siège aux conseils d'administration ou aux conseils municipaux (jetons de présence), prêts et bourses, régime de retraite d'un ancien employeur.

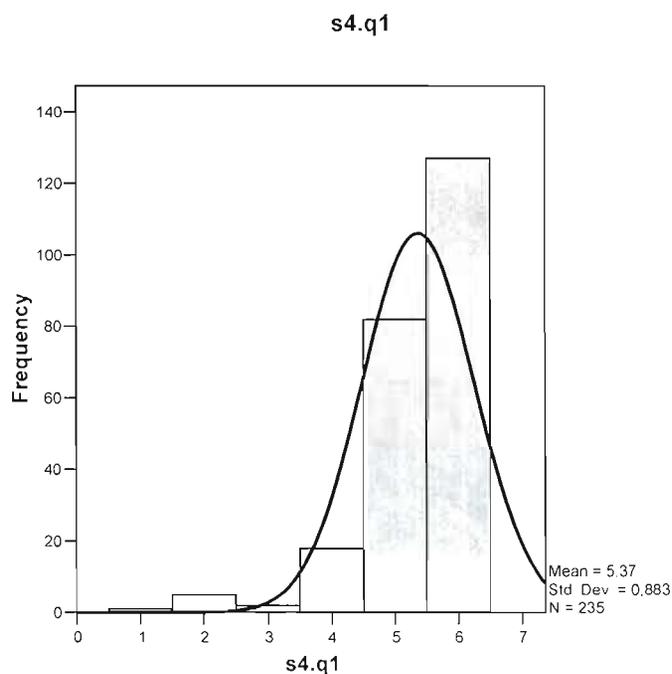
4.9. Années sur le marché du travail

La question sur le nombre d'années sur le marché du travail, de même que celle sur le nombre d'années comme autonome dans la situation actuelle, posent deux obstacles méthodologiques : premièrement, les catégories de réponse se chevauchent ; deuxièmement, les plages d'années ne sont pas d'une étendue égale entre elles (D'Astous, 2000). Il s'agit peut-être de l'explication à donner au graphique de la répartition du temps sur le marché du travail, dont la courbe s'éloigne de la normale par la droite, donc : une classe modale et une classe médiane fixées à 20 ans ou plus, soit la dernière catégorie énumérée dans le questionnaire. C'est dire que la moyenne est influencée par les valeurs extrêmes inférieures ou, autrement dit, il existe un écart marqué entre une majorité (82 %) de travailleurs dont l'expérience sur le marché du travail dépasse 10 ans (la moitié dépasse même 20 ans d'expérience) et peu de cas (3 %) où les individus cumulent moins de 5 ans d'expérience. Ces résultats semblent confirmer certaines observations antérieures selon lesquelles le travail autonome est pour plusieurs un phénomène de fin de carrière (Tremblay, 2007).

Tableau 4.9 : Années sur le marché du travail

Années sur le marché du travail (S4Q1)	Nombre (%)		
Moins d'un an	1 (0,4 %)	10-20 ans	82 (32,0 %)
1-3 ans	5 (2,0 %)	20 ans ou plus	127 (49,6 %)
3-5 ans	2 (0,8 %)	Pas de réponse	21 (8,2 %)
5-10 ans	18 (7,0 %)		
		Total	256 (100,0 %)

Figure 4.4 : Distribution des répondants selon le nombre d'années d'activité sur le marché du travail par rapport à la courbe normale



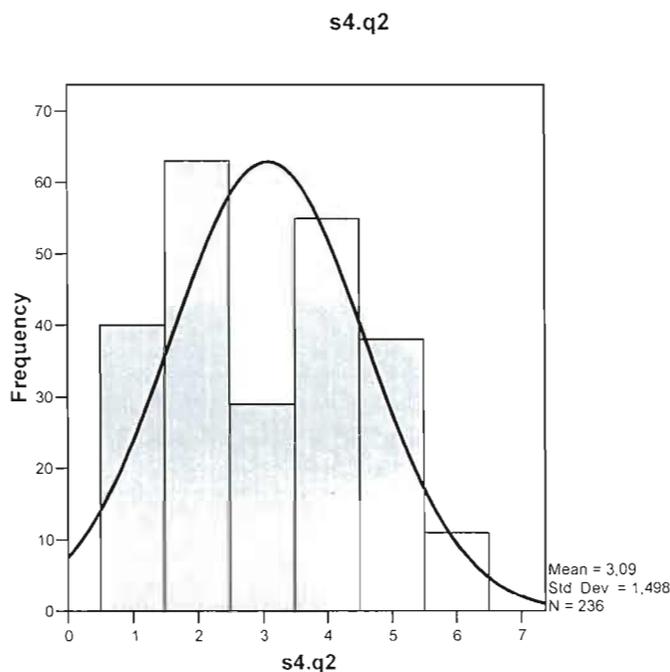
4.10. Années comme travailleur autonome

Par rapport aux années comme autonome dans la situation actuelle, il semble y avoir une polarité entre les travailleurs interrogés qui ont moins de 3 ans d'expérience et ceux qui ont plus de 5 ans d'expérience. Toutefois, le phénomène n'est pas tout à fait inverse à la normale, puisque la courbe qui se dessine atteint tout de même des sommets autour de la classe médiane. Tout ce que l'on peut conclure, alors, c'est qu'il y a un creux entre 3 ans et 5 ans d'expérience : s'agit-il d'un certain cycle chez les petites entreprises, qui meurent après 3 ans ou 5 ans ? Cela correspond-t-il à une phase du cycle économique global qui favorise l'abandon du travail autonome ? Pour l'instant, il n'est permis que de constater.

Tableau 4.10 : Années d'activité comme autonome

Années d'activité comme autonome (S4Q2)	Nombre (%)
Moins d'un an	40 (15,6 %)
1-3 ans	63 (24,6 %)
3-5 ans	29 (11,3 %)
5-10 ans	55 (21,5 %)
10-20 ans	38 (14,8 %)
20 ans ou plus	11 (4,3 %)
Pas de réponse	20 (7,8 %)
Total	256 (100,0 %)

Figure 4.5 : Distribution des répondants selon le nombre d'années d'activité comme autonome par rapport à la courbe normale



4.11. Appartenance à une association professionnelle ou à un ordre professionnel

Environ 2 participants sur 5 font partie d'une association professionnelle ou d'un ordre professionnel. Dans certains cas, l'adhésion à un ordre est obligatoire pour pouvoir exercer la profession. C'est le cas, par exemple, des architectes, des avocats, des médecins, etc. Parmi nos répondants, 49 appartiennent à un ordre pour lequel il est obligatoire d'être membre pour exercer la profession³. Un seul cas énigmatique : celui d'un consultant en génie industriel qui affirme n'appartenir à aucun ordre.

En ce qui concerne les professions qui possèdent un ordre, mais dont l'adhésion n'est pas obligatoire pour exercer la profession, on retrouve : 6 comptables agréés sur 9 comptables, 13 conseillers agréés en ressources humaines et relations industrielles sur 25 conseillers et/ou consultants dans le domaine, ainsi que 28 traducteurs agréés sur 41 professionnels de la traduction. Pour porter le titre de professionnel agréé, les individus

doivent être membres de l'ordre de leur profession respective. Ainsi, on peut dire que 63 % des participants qui ont le choix de s'agréeer le font.

Finalement, une faible majorité (51 %) des travailleurs autonomes interrogés pratiquent une profession pour laquelle il n'existe pas d'ordre. Chez ceux-ci, seulement deux personnes affirment faire partie d'une association professionnelle. Il s'agit d'un constat qui confirme les résultats préliminaires obtenus lors des entrevues (Tremblay et *al.*, 2006).

Tableau 4.11 : Appartenance à une association professionnelle ou à un ordre

Appartenance à une association professionnelle ou à un ordre (S4Q7)	Nombre (%)
Oui	98 (38,3 %)
Non	138 (53,9 %)
Pas de réponse	20 (7,8 %)
Total	256 (100,0 %)

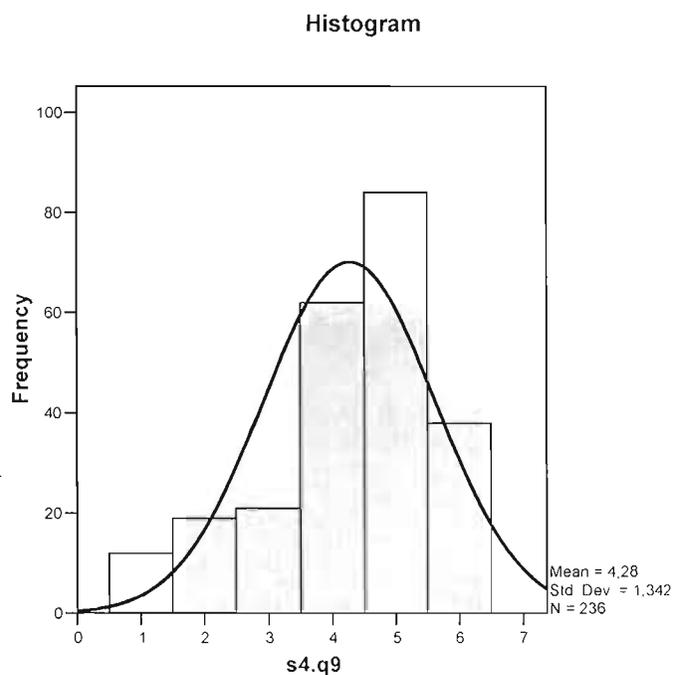
4.12. Expérience totale pour ce genre de travail

On remarque que l'expérience médiane pour le genre de travail que les participants effectuent comme autonomes est assez élevée : entre 10 ans et 20 ans, ce qui correspond également à la classe modale. Ainsi, une majorité d'entre eux ont entre 5 ans et 20 ans d'expérience, dont un tiers entre 10 ans et 20 ans. Il est à noter que les deux nuances soulignées à propos du nombre d'années sur le marché du travail et du nombre d'années comme autonome se justifient également dans ce cas-ci : les catégories de réponse se chevauchent et les plages d'années ne sont pas d'une étendue égale entre elles, ce qui peut influencer l'aspect de la courbe en déplaçant le sommet vers la droite.

Tableau 4.12 : Nombre d'années d'expérience pour ce genre de travail

Nombre d'années d'expérience pour ce genre de travail (S4Q9)	Nombre (%)
Moins d'un an	12 (4,7 %)
1-3 ans	19 (7,4 %)
3-5 ans	21 (8,2 %)
5-10 ans	62 (24,2 %)
10-20 ans	84 (32,8 %)
20 ans ou plus	38 (14,8 %)
Pas de réponse	20 (7,8 %)
Total	256 (100,0 %)

Figure 4.6 : Distribution des répondants selon le nombre d'années d'expérience pour ce genre de travail par rapport à la courbe normale



De plus, près des deux tiers⁴ des participants à l'enquête ont déjà exercé leur travail dans un emploi précédent, en tant que salariés.

Tableau 4.13 : Exercice de l'emploi, mais comme salarié

Avoir exercé le même emploi, mais comme salarié (S4Q10)	Nombre (%)
Oui	157 (61,3 %)
Non	78 (30,5 %)
Pas de réponse	21 (8,2 %)
Total	256 (100,0 %)

4.13. Statut d'autonome et structure de l'entreprise

La question sur le statut d'autonome fait état de trois statuts d'emploi : propriétaire d'actifs constitués en société, propriétaires d'actifs non-constitués en société et travailleurs indépendants ne possédant pas d'entreprise. Ce choix de réponse s'appuie sur les statuts rapportés par l'enquête sur le travail indépendant (Delage, 2002), où 38 % des répondants étaient propriétaires d'actifs constitués en société et 62 % étaient propriétaires d'actifs non constitués en société et autres travailleurs indépendants⁵. Comme l'étude actuelle porte essentiellement sur des professionnels du secteur tertiaire qui pratiquent à domicile, il est probablement normal que l'on retrouve davantage de travailleurs indépendants ne possédant pas d'entreprise dans l'échantillon, comparativement à la population canadienne. En fait, seulement le quart des participants à l'enquête sont propriétaires d'actifs constitués en société, ce qui semble plus près des données historiques, où « les travailleurs autonomes ne sont pas majoritairement constitués en société, bien qu'il y ait eu une progression notable à ce chapitre » (Ministère du Travail, 1998, p. 58), que des données contemporaines⁶.

Tableau 4.14 : Statut d'autonome

Statut d'autonome (S6Q2)	Nombre (%)
Propriétaire d'actifs constitué en société	64 (25,0 %)
Propriétaire d'actifs non constitué en société	36 (14,1 %)
Travailleur indépendant ne possédant pas d'entreprise	117 (45,7 %)
Pas de réponse	39 (15,2 %)
Total	256 (100,0 %)

En ce qui a trait aux ressources humaines de l'entreprise, bien que les travailleurs autonomes auxquels s'intéresse la présente recherche opèrent à domicile sans l'aide d'employés, quelques travailleurs autonomes ne satisfaisant pas expressément ces critères ont tout de même été retenus dans l'échantillon à cause de la pertinence de leur situation. En conséquence, 12 % des répondants ont un associé d'affaires et 12 % également ont un employé ou plus. Par contre, seuls 4 % des répondants ont à la fois un associé d'affaires et un ou des employés. Selon des résultats statistiquement significatifs ($p = 0,001$), il semble que, parmi les travailleurs autonomes qui ont des employés, ceux qui n'ont pas d'associé gèrent davantage d'employés ; alors que ceux qui ont un associé comptent plus souvent un seul employé. Cependant, la relation entre les deux variables est faible ($V = 0,342$, en considérant le nombre d'employés comme une variable non-métrique ordinale).

Finalement, par rapport à l'importance qu'occupe le travail autonome dans l'activité des répondants, à peine plus de 10 % affirment occuper un autre emploi en même temps. Cet emploi est généralement à temps partiel ; seulement 4 répondants sur 27 qui occupent un deuxième emploi le font à temps plein. Il est à noter que certains travailleurs autonomes à temps plein n'ayant pas spécifié qu'ils occupaient également un autre emploi (question S6Q4) ont tout de même fourni une réponse à la question sur le temps réservé à un autre emploi (question S6Q5). Dans ce cas, ce sont 7 répondants qui affirment travailler moins de 8 heures à un autre emploi et 4 répondants font 32 heures et plus dans un deuxième emploi. L'interprétation à donner à ces réponses n'est pas claire. En effet, peut-être le libellé de la première question portait-il à confusion, puisqu'il y est question de « travail à temps plein », alors que beaucoup de travailleurs autonomes sont à temps partiel comme il est possible de le constater un peu plus loin dans le présent chapitre ? Cependant, il est aussi possible que les travailleurs se considèrent autonomes à temps plein parce qu'ils n'arrêtent jamais de penser aux manières de développer leurs affaires, même s'ils poursuivent parallèlement un emploi à temps plein.

Tableau 4.15 : Croisement entre le travail autonome à temps plein et le nombre d'heures consacrées à un deuxième emploi

Nombre d'heures hebdomadaires consacrées au deuxième emploi	Je suis TA à temps plein	J'occupe un deuxième emploi	Pas de réponse	Total
Aucune heure	121 (47,3 %)	-	100 (39,0 %)	221 (86,3 %)
0-8 heures	7 (2,7 %)	6 (2,3 %)	-	13 (5,1 %)
8-16 heures	-	6 (2,3 %)	-	6 (2,3 %)
16-24 heures	-	5 (2,0 %)	-	5 (2,0 %)
24-32 heures	-	3 (1,2 %)	-	3 (1,2 %)
32 heures et plus	4 (1,6 %)	4 (1,6 %)	-	8 (3,1 %)
Total	132 (51,6 %)	24 ⁷ (9,4 %)	100 (39,0 %)	256 (100,0 %)

L'analyse des commentaires des quatre participants cumulant des activités d'autonomes à temps plein et un deuxième emploi qui occupe 32 heures et plus de leur temps de travail hebdomadaire permet de constater un point commun : ces répondants pratiquent leurs activités d'autonome et de salarié dans un même domaine. En conséquence, cela signifie probablement qu'ils restent constamment ouverts aux contrats comme autonomes, mais poursuivent tout de même une activité salariée à temps plein.

J'ai toujours eu des petits à-côtés, alors j'ai toujours offert des services. Plus jeune, quand j'étais étudiant, je travaillais dans les camps de vacances mais aussi en même temps je faisais de la réparation de vélo... Alors, j'offrais deux services en même temps, c'est sûr que je me laissais occuper par mon emploi à plein temps mais quand c'était possible, quelqu'un me demandait, j'offrais mes services pis là je chargeais. (Informaticien, seul sans enfant, TA-2 ans.)

Je me suis enregistré en fait en sortant de l'université et j'ai eu quelques contrats à mon compte mais en même temps je travaillais à des emplois à temps plein. Je ne voulais pas être travailleur autonome... mais c'était au nom de mon entreprise, les contrats que je faisais. (Graphiste (♂), en couple sans enfant, TA-moins d'un an.)

En fait, c'est que où j'étais [chez mon ancien employeur], cela faisait 20 ans passés... et puis travailleur autonome, cela m'a toujours attiré. Alors j'avais commencé tranquillement un petit business personnel qui était complètement... d'un domaine complètement différent. Je trouvais cela le fun, c'était le fun, tu travailles quand tu veux, il n'y a pas de problème, l'argent rentrait très bien, puis, si je considérais les heures que je mettais là-dedans versus les problèmes que j'avais au niveau comptabilité, puis personnels chez [mon ancien employeur], je ne suis pas mieux qu'un autre, j'ai pris la tangente de m'en aller tout seul, mais j'ai vite compris que je serais peut-être mieux de rester là. À un moment donné, les événements ont fait qu'ils ont dit "écoute, tu choisis, c'est l'un ou l'autre", j'ai choisi l'autre [le travail autonome]. (Comptable (♂), en couple sans enfant, TA-5 ans.)

4.14. Profil des professions

Au total, l'enquête recense 83 professions différentes, qui peuvent toutefois être regroupées sous 22 branches d'activité. Les professions et les branches d'activité ont été classées selon la description qualitative (question ouverte) donnée par les répondants, ce qui fait que certaines professions puissent se retrouver dans plus d'une branche d'activité à la fois. C'est le cas, notamment, des consultants en gestion (RHRI ; gestion/administration/comptabilité), des entrepreneurs en RHRI (RHRI ; santé, services sociaux et services à l'enfance), des formateurs (RHRI ; enseignement/recherche), des rédacteurs (journalisme/rédaction/recherche ; rédaction/révision/correction), ainsi que des relationnistes (gestion/administration/comptabilité ; communication/marketing) ; sans compter tous ceux qui cumulent plus d'une profession (par exemple : rédacteur/traducteur/réviseur).

Tableau 4.16 : Professions regroupées par branches d'activité

(Les branches d'activité sont présentées en gras, les professions en police normale et le nombre de répondants par branche d'activité est surligné en gris.)

1. Traduction/rédaction/révision	41	5. Communication/marketing	18
30 traducteurs		1 conférencier	
3 traducteurs/rédacteurs/réviseurs		6 consultants en communication	
1 rédacteur/traducteur/réviseur		1 consultant marketing	
5 traducteurs/réviseurs		1 superviseur d'études de marché	
1 traducteur/réviseur/correcteur		2 relationnistes (presse)	
1 rédacteur/correcteur/traducteur		1 publicitaire	
		6 graphistes	
2. RHRI	25	6. Santé, services sociaux et services à l'enfance	18
13 conseillers RHRI		1 nutritionniste	
2 consultants en formation		1 opticien	
3 consultants en gestion		3 pharmaciens	
5 consultants RHRI		3 physiothérapeutes	
1 entrepreneur en RHRI		1 massothérapeute en devenir	
1 formateur		2 médecins	
		1 inhalothérapeute	
3. Gestion/administra./comptabilité	20	1 entrepreneur en RHRI (placement soins)	
6 comptables (C.A.)		1 entrepreneur en service de garde	
3 comptables		3 consultants (santé et services personnels)	
2 conseillers en gestion		1 consultant SST	
3 consultants en gestion			
1 gestionnaire			
1 relationniste (org. événement)			
4 gestionnaires de projet			
4. Droit	19	7. TI	14
13 avocats		1 consultant et formateur TI	
4 huissiers		4 consultants TI	
2 notaires		2 designers web	
		1 formateur TI	
		1 gestionnaire de projets TI	
		2 programmeurs/designers web	
		2 techniciennes TI	
		1 informaticien	

<p>8. Représentants/courtiers 1 courtier automobile 8 représentants 1 sourceur et développeur 1 courtier en design graphique 1 courtier (services téléphoniques)</p>	<p>12</p>	<p>15. Finances/assurances 3 conseillers sécurité financière ou finances 1 consultant assurances</p>	<p>4</p>
<p>9. Soutien clérical, dépannage et services aux entreprises 1 recherchiste en droits d'auteur 2 services de dépannage aux entreprises (conciergerie) 7 agents administratifs</p>	<p>10</p>	<p>16. Arts, culture et médias 1 producteur 1 cinéaste 2 photographes</p>	<p>4</p>
<p>10. Enseignement/recherche 1 enseignant/chercheur 4 formateurs 1 intervieweur 2 chercheurs</p>	<p>8</p>	<p>17. Psychologie 3 psychologues 1 conseiller en orientation (psy. industriel)</p>	<p>4</p>
<p>11. Technologue 3 technologues en architecture 1 inspecteur en bâtiment 1 designer 2 consultants industriels 1 consultant en construction</p>	<p>8</p>	<p>18. Immobilier 1 agent immobilier 1 consultant en évaluation immobilière</p>	<p>2</p>
<p>12. Génie 1 consultant génie industriel 6 ingénieurs</p>	<p>7</p>	<p>19. Restauration 2 cantinières/traiteurs</p>	<p>2</p>
<p>13. Journalisme/rédaction/recherche 4 journalistes 1 journaliste/rédacteur 1 journaliste/rédacteur/recherchiste 1 rédacteur (journaux)</p>	<p>7</p>	<p>20. Sécurité 1 agent de sécurité</p>	<p>1</p>
<p>14. Rédaction/révision/correction 1 rédacteur 2 rédacteurs/réviseurs 2 rédacteurs/réviseurs/correcteurs 2 réviseurs/correcteurs</p>	<p>7</p>	<p>21. Architecture 1 architecte</p> <p>22. Agriculture 1 fermier</p>	<p>1</p>
	<p>7</p>	<p>Non-mentionné</p>	<p>23</p>

CHAPITRE V

RÉSULTATS

Le cinquième chapitre constitue le cœur de la recherche, puisqu'il présente les résultats de l'enquête liés au temps de travail. En effet, des quatre objectifs de recherche élaborés à la fin du chapitre 2, seul celui visant à dresser un portrait des travailleurs autonomes a été développé jusqu'à maintenant (chapitre 4). Les prochains paragraphes répondent donc aux trois autres objectifs, qui composent également les trois parties du présent chapitre, soit : le profil du temps de travail des participants (point 5.1. et sous-points) ; les facteurs sociodémographiques qui influencent la longueur des heures de travail et la flexibilité d'horaire disponible aux travailleurs autonomes, soit le sexe et la présence d'enfant(s) à la maison (point 5.2. et sous-points) ; et, finalement, les conséquences possibles des différences qui existent entre les travailleurs autonomes dans la longueur des heures de travail et dans la disponibilité de la flexibilité d'horaire sur le revenu et sur la satisfaction professionnelle (point 5.3.).

5.1. Le profil du temps de travail

Selon plusieurs chercheurs, un des avantages du travail autonome est la plus grande flexibilité dans l'organisation du temps de travail (Peel et Inkson, 2004 ; Parasuraman et Simmers, 2001). Selon Hundley (2001b), la plus grande satisfaction en emploi des travailleurs autonomes par rapport aux salariés est d'ailleurs associée à la plus grande flexibilité d'horaire. En outre, les femmes se prévaudraient davantage de la flexibilité d'horaire que les hommes, tandis que ces derniers passeraient plus de temps au travail que les femmes (Parasuraman et Simmers, 2001). Selon Edwards et Field-Hendrey (1996), ces différences pourraient même expliquer les écarts de revenus entre les hommes et les femmes autonomes qui travaillent à domicile, puisque les femmes passent plus de temps à s'occuper

du travail domestique que leurs homologues masculins et, en conséquence, ne peuvent pas consacrer autant d'heures au travail rémunéré que le font les hommes. D'autre part, les plus longues heures ouvrées par les travailleurs autonomes seraient associées à un plus haut niveau de satisfaction professionnelle (Snir et Harpaz, 2004).

Comme il en est question dans les prochains paragraphes, le temps de travail des personnes interrogées dans la présente enquête est caractérisé par la variabilité du nombre d'heures travaillées d'une semaine à l'autre, ainsi que par la variabilité de l'horaire auquel correspondent ces heures de travail. En moyenne, cependant, la majorité des travailleurs autonomes interrogés font soit plus de 40 heures, soit moins de 35 heures hebdomadairement. Ainsi, on constate que près de 2 participants sur 5 ont de plus longues heures de travail comme autonomes que lorsqu'ils étaient salariés, une quantité presque égale à celle des participants qui affirment avoir, au contraire, de moins longues heures depuis qu'ils sont travailleurs autonomes. Ces résultats sont conséquents avec les données québécoises où les travailleurs autonomes à leur propre compte ont plus souvent des horaires courts ou longs (Asselin, 2005b). Bien que le tiers (33,0 %) des répondants affirment que le nombre d'heures qu'ils travaillent par semaine est un choix personnel, un groupe plus important encore (42,3 %) considère que le nombre d'heures ouvrées hebdomadairement est dû à la demande de travail.

D'autre part, plus de la moitié (55,8 %) des répondants à la question sur l'horaire ont un horaire variable, avec ou sans plage fixe. La majorité des participants sont maîtres de leur horaire de travail.

5.1.1. Le nombre d'heures travaillées par semaine

Sur les 256 personnes interviewées, seulement 178 ont pu donner une réponse claire sur le nombre d'heures qu'elles effectuent par semaine. En effet, plusieurs ont émis des commentaires du type : « très variable » ou « c'est une moyenne ». Les 78 autres ont des horaires « trop flous » pour répondre, comme en témoignent les quelques commentaires qui suivent.

C'est très variable d'une semaine à l'autre, ce n'est pas nécessairement la même chose. C'est selon moi, selon mes contrats, évidemment... j'essaie de me garder mon vendredi pour avoir des week-ends de trois jours mais des fois je ne peux pas, puis, dépendamment de la charge de travail, ça va dépendre. S'il y a une activité ou un truc que j'ai à faire, je prends par exemple une matinée, bien là je vais peut-être travailler plus tard. Ça va beaucoup fluctuer en fonction de la charge de travail. (Chargée de projets, en couple sans enfant, TA-2 ans.)

Très variable. Des fois, 60 heures /semaine ; d'autres, zéro. Moyenne sur un an : à peu près 20 heures. (Coach (♀) pour entrepreneurs, monoparentale, TA-5 à 10 ans.)

J'ai une grande variation dans le temps de travail hebdomadaire, qui peut osciller entre 10 et 60 heures /semaine selon le débit et la priorité du travail entrant. (Programmeuse, monoparentale, TA-3 à 5 ans.)

C'est une moyenne. Il y a des périodes plus hautes (sic) que d'autres. (Sourceur et développeur, en couple avec enfant(s), TA-5 à 10 ans.)

Parmi ces 178 répondants, 42 (23,6 %) ont un horaire normal de 35 ou 40 heures, même si cinq personnes mentionnent qu'elles peuvent dépasser ce nombre, parfois du double, dépendant des semaines. Les autres se divisent entre des horaires de moins de 35 heures (34,3 % des répondants) et de plus de 40 heures (42,2 % des répondants). Ces observations sont différentes des données québécoises sur l'ensemble de la main-d'œuvre, où 62,9 % des travailleurs font la semaine normale de travail en 2003 (Asselin, 2005b). Au Canada, ce sont 21,9 % des personnes occupées qui ont une semaine de travail de 40 heures, faisant de cette semaine typique l'horaire le plus courant au pays en 2005 (Statistique Canada, 2006). Il s'agit toutefois de résultats conséquents avec le fait que les travailleurs autonomes à leur propre compte ont plus souvent des horaires courts ou longs (Asselin, 2005b).

Au niveau de l'étendue des résultats, la plus courte semaine oscille entre 4 et 8 heures (3 répondants) et la plus longue est de 108 heures de travail par semaine comme autonome. La médiane est à 40 heures et le mode ressort à 40 heures et à 50 heures (24 répondants chacun). La moyenne est difficile à calculer, puisque plusieurs répondants ont donné un écart de temps de travail variant de 3 à 35 heures d'une semaine à l'autre. Aussi, puisque les participants à l'enquête devaient nommer eux-mêmes le nombre d'heures de travail qu'ils effectuent chaque semaine, plus de 55 possibilités de réponse sont ressorties. Certaines sont très exactes, mais d'autres sont données sous forme d'échelle de temps de travail, du type :

« Selon la période de l'année, de 15 à 50 heures/semaine. » (Consultant en évaluation immobilière, en couple avec enfant(s), TA-1 à 3 ans.) Pour cette raison, toutes les réponses ont été placées en ordre selon la borne inférieure de temps donnée dans la réponse et divisées autour de la médiane des 35-40 heures pour tenter de dégager sept groupes de répondants à peu près égaux ; lesquels sont présentés dans le tableau qui suit.

Tableau 5.1 : Durée hebdomadaire habituelle de travail (en heures)

Durée hebdomadaire habituelle de travail (S14Q7)	Nombre (% valide)
Moins de 20 heures	18 (10,1 %)
20-29 heures	21 (11,8 %)
30-34 heures	22 (12,4 %)
35-40 heures	42 (23,6 %)
41-49 heures	24 (13,5 %)
50-59 heures	32 (18,0 %)
60 heures et plus	19 (10,7 %)
Total des réponses :	178 (100,0 %)

5.1.2. Plus longues heures de travail

On pense parfois que les gens optent pour le travail autonome pour réduire leur temps de travail. En réalité, les réponses que nous avons récoltées sont partagées : 70 (39,3 %) des 178 répondants à cette question évaluent qu'ils font de plus longues heures comparativement à la situation qu'ils avaient avant d'être travailleurs autonomes, tandis que 67 (37,6 %) trouvent qu'ils font de moins longues heures. D'autre part, 41 (23 %) ne notent pas de changement par rapport à l'ancienne situation.

Tableau 5.2 : Longueur des heures de travail comparativement à la situation que vous aviez avant d'être travailleur autonome

Longueur des heures de travail comparativement à la situation que vous aviez avant d'être travailleur autonome (S14Q20)	Nombre (% valide)
De plus longues heures	70 (39,3 %)
De moins longues heures	67 (37,6 %)
Pas de changement	41 (23,0 %)
Total des réponses :	178 (100,0 %)

Les changements ou différences dans la longueur des heures par rapport à la situation de salarié vont dans le sens d'une variation importante des heures de travail au niveau individuel. Cela appuie une certaine forme d'instabilité des heures de travail, phénomène dont témoignent certains auteurs qui observent que : si, d'une part, les travailleurs font parfois de longues heures de travail, les périodes de surcharge à long terme pour un seul individu sont rares ; alors que, d'autre part, un nombre élevé d'individus travaillent moins que le nombre d'heures de travail à temps plein toute l'année, mais ce régime de travail n'est pas forcément constant d'une année à l'autre (Heisz et LaRochelle-Côté, 2006). Ainsi, les participants à l'enquête semblent rejoindre une bonne partie de la main-d'œuvre canadienne, chez qui les heures de travail varient. Pour certains, cependant, le statut d'autonome permet justement d'avoir des heures de travail plus régulières ou moins longues que celles exigées dans un emploi salarié.

J'ai de la misère parce que dans mon emploi précédent, ce qui arrivait, c'est que je travaillais 20 heures mais dans le fond, c'était étalé sur 5 jours semaine, sur les matins, l'après-midi et le soir, fait que ça me paraissait vraiment énorme parce que le laps de temps était vraiment très mal réparti. C'est sûr que je fais des heures plus régulières, je ne pense pas travailler plus qu'une personne qui est au bureau, bien c'est sûr que je travaille réellement quand je suis au bureau... mais non, je dirais que ça doit s'équivaloir. (Conseillère en communication, en couple sans enfant, TA-3 ans.)

De façon habituelle, c'est des horaires assez fixes, de 8h30... J'avais pris ce *beat*-là au travail régulier, alors je commence habituellement, quand je travaille à la maison, vers 8h30 et je finis vers 17h30. Surtout... Bon, je finis un peu plus tôt quand c'est moi qui prépare le souper... parce qu'on alterne pour le souper, des fois c'est ma conjointe, des fois moi... Donc, quand c'est mon soir, bien, là, je vais finir un peu plus tôt ou je vais mettre des choses en marche pendant que je vais continuer de travailler. Alors, c'est habituellement cela. (Coach (♂) pour entrepreneurs, en couple sans enfant, TA-1 an.)

Beaucoup moins d'heures... quand j'étais avec le bureau... j'arrivais à 8h00 et, le soir, je quittais à 7h00. J'y étais chaque samedi et fréquemment le dimanche aussi... (Avocate, en couple sans enfant, TA-12 ans.)

Les tâches administratives inhérentes au statut d'autonome allongent parfois les heures de travail comparativement à un emploi salarié. Par contre, même lorsque les heures sont plus longues, il se peut que cela soit un choix personnel, parce que l'on aime ce que l'on fait.

Bien, l'administration que je suis obligé de faire. Le fait aussi que je suis peut-être trop honnête. Je vais souvent facturer ce que vraiment... le temps seulement que j'ai produit. Donc, exemple, je peux travailler quatre heures une journée, mais moi je vais considérer que je n'en ai produit rien que trois heures, donc je vais charger rien que trois heures. (Conseiller en relations industrielles, en couple sans enfant, TA-10 à 20 ans.)

Si je travaillais, moi, pour un employeur, moi, arrivée chez moi, je ferais des heures. Finalement, mon métier, c'est ma détente. Moi, je vais stresser [si] j'ai un travail à l'ordinateur, je fonctionne moins bien avec l'ordinateur... Fait que si j'étais trop ordinateur, je sais que cela ne marcherait pas. Mais, cela, je le sais. J'équilibre les choses. Mais passer une semaine entière, 12 heures par jour [à] m'occuper des toiles, monter mon cours, faire un dessin... si je monte un cours, il faut que je fasse un dessin, cela ne me dérange pas... c'est mon activité. Je me sens pas... bien, c'est cela, dans mon travail, je ne me sens pas victime. Oui, il y a des inconvénients, il y a ça, il y a ça, mais je suis bien à travers tout cela. (Formatrice en arts, seule sans enfant, TA-5 ans.)

[Plus longues heures ?] Non... Bien, peut-être, mais c'est selon ce que moi je veux. C'est mes heures à moi, c'est ma disponibilité à moi. (Avocate, en couple avec 1 enfant, TA-11 ans.)

[Dans un emploi salarié] je rentre, je fais mon 9 à 5, c'est facile... là, tu enlèves le poids de l'autogestion, parce qu'au fond, le problème d'être travailleur autonome, c'est... il n'assume pas seulement sa fonction principale mais il est [comme] une entreprise avec plusieurs employés [dont il assume seul les tâches], c'est ça être travailleur autonome... il y a des rôles que tu aimerais pas jouer... t'sais... ta paperasse administrative, tes communications, tout ça... ta publicité, alors... c'est une petite PME... (Informaticien, seul sans enfant, TA-2 ans.)

Face à ces résultats, la question se pose à savoir si le nombre d'heures travaillées est un choix personnel ou s'il est dû à la demande ? Par exemple, selon Statistique Canada (2006), le passage à une économie axée sur les services, les horaires prolongés d'exploitation et de production et les fluctuations accrues des activités commerciales et industrielles pourraient être à l'origine de la hausse généralisée du travail à temps partiel. Bien que ce régime de travail reste souvent au cœur de la définition du travail atypique (Heisz et

LaRochelle-Côté, 2006), il peut aussi servir à articuler plus facilement la vie professionnelle et la vie personnelle.

5.1.3. Nombre d'heures comme choix personnel ou dû à la demande de travail

Sur les 182 répondants à cette question, 77 (42,3 %) affirment que leur nombre d'heures est dû à la demande, 60 (33,0 %) disent qu'il s'agit d'un choix personnel, tandis que 45 (24,7 %) notent qu'une combinaison de ces deux raisons influence le nombre d'heures ouvrées.

Tableau 5.3 : Nombre d'heures comme choix personnel ou dû à la demande de travail

Nombre d'heures comme choix personnel ou dû à la demande de travail (S14Q8)	Nombre (% valide)
Demande de travail	77 (42,3 %)
Choix personnel	60 (33,0 %)
Les deux	45 (24,7 %)
Total des réponses :	182 (100,0 %)

Beaucoup de commentaires ont été émis par rapport à cette question. Quelques-uns sont repris ici, parmi les plus représentatifs de l'ensemble, et ajoutent une nuance par rapport aux deux choix proposés. Par exemple, lorsque l'on parle de « demande de travail », il peut s'agir de la tâche principale, mais également des tâches administratives liées au statut d'autonome. Cette question est traitée plus en détail ultérieurement, mais les commentaires suivants donnent un aperçu du portrait qui se dégage :

Whatever time I am not billing out to clients I spend in marketing or working on my own business tasks. (Agente administrative, en couple avec enfant(s), TA-1 à 3 ans.)

Dû surtout à la demande de travail, mais aussi au besoin de rencontrer mes obligations financières. Refuser un contrat, c'est aussi refuser les revenus et prendre le risque de perdre le client... (Traductrice, en couple sans enfant, TA-5 à 10 ans.)

C'est selon la demande de contrats. Certains contrats demandent beaucoup d'heures/semaine. Donc, je m'adapte à la demande du client. (Conseillère RHRI, monoparentale, TA-1 à 3 ans.)

Il est dû à la demande, je serais disponible à faire plus d'heures, volontiers. (Agente administrative, en couple sans enfant, TA-5 à 10 ans.)

C'est en fonction de la demande. Mais comme la demande est toujours très forte, les semaines sont toujours très pleines. (Consultante en communication, seule sans enfant, TA-5 à 10 ans.)

Pourtant, d'autres participants à l'étude affirment plutôt que le nombre d'heures de travail est le fruit d'un choix personnel, ne serait-ce que parce qu'ils ont choisi le statut d'autonome eux-mêmes. Les revenus et la conciliation emploi-famille apparaissent comme les deux motivations principales au choix du nombre d'heures ouvrées comme travailleur autonome.

Choix personnel. Je ne veux pas travailler plus. Par contre, j'ai des semaines de 40 heures, d'autres de 6 ou 10. En bout d'année, j'aurai travaillé environ 800 heures. (Rédactrice, en couple sans enfant, TA-5 à 10 ans.)

Un choix personnel qui s'impose pour concilier travail-famille. (Traductrice, en couple avec enfant(s), TA-10 à 20 ans.)

Choix personnel. Je refuse du travail presque chaque semaine pour ne pas travailler davantage. (Traductrice, en couple avec enfant(s), TA-1 à 3 ans.)

Choix personnel : l'éducation de trois enfants demande beaucoup de temps, même s'ils sont à l'extérieur (garderie ou école). Avec notre organisation, nous avons pu conserver une certaine liberté de temps les week-ends. (Traductrice, en couple avec 3 enfants, TA-1 à 3 ans.)

Choix personnel d'être avec ma famille le soir et les fins de semaine. (Technologue (♂) en architecture, en couple avec enfant(s), TA-3 à 5 ans.)

Personnel. La rémunération est directement liée à l'effort. Plus je rencontre de clients, plus mon revenu est élevé. (Conseiller financier, en couple sans enfant, TA-1 à 3 ans.)

Je pourrais travailler beaucoup plus d'heures parce qu'en effet, je refuse beaucoup de contrats. Moi, je prends les contrats que je peux faire, dans les paramètres que je me suis imposée dans le nombre d'heures que je peux travailler. Donc, c'est sûr, moi, j'ai trois jeunes enfants, je considère que 30 heures/semaine, c'est pas mal le maximum que je peux donner actuellement. Alors, je refuse beaucoup de contrats, j'en refuse presque toutes les semaines. (Journaliste (♀), en couple avec 3 enfants, TA-15 ans.)

Pour d'autres travailleurs autonomes, le nombre d'heures de travail est un compromis entre la demande de travail et le choix personnel qu'ils ont fait de partir à leur propre compte en se fixant des objectifs à la fois professionnels et personnels ou familiaux.

Il est premièrement personnel car je planifie mes heures de travail en fonction du meilleur moment de réalisation. En second, le client influence également mon horaire avec l'importance de ses demandes. (Ingénieur, en couple avec enfant(s), TA-1 à 3 ans.)

Les deux, dans le sens que je ne veux pas dépasser 50 heures, mais je ne peux me permettre de faire moins que 36 heures. Et, à l'intérieur de cette plage, c'est le volume de travail qui me dicte le nombre d'heures à effectuer. (Traductrice-rédactrice, seule sans enfant, TA-5 à 10 ans.)

Demande de travail qui, souvent, arrive par bourrées. Cependant, par choix personnel, afin d'obtenir le plus de revenus possibles et de me composer une plus grande clientèle. (Consultante RHRI, monoparentale, TA-10 à 20 ans.)

Les deux à la fois. Je choisis le nombre d'heures que je travaille, mais il peut varier si l'échéancier d'un contrat est plus ou moins serré. (Révisseur-correctrice, en couple avec enfant(s), TA-1 à 3 ans.)

Les deux. Je choisis de répondre à la demande, qui, jusqu'ici, a été assez exigeante. (Traductrice, en couple avec enfant(s), TA-moins d'un an.)

En partie un choix personnel et en partie dû à la demande de travail. Certaines semaines sont plus exigeantes, d'autres moins. (Conseillère RHRI, en couple sans enfant, TA-moins d'un an.)

Selon les périodes de l'année, la demande faible des clients permet une diminution des heures de travail. Sinon, en forte période, je dois diminuer les heures en raison de la famille... (Inspecteur en bâtiment, en couple avec enfant(s), TA-3 à 5 ans.)

À la lumière des données collectées, on constate que les travailleurs autonomes interrogés sont surtout tributaires de la demande de travail en ce qui concerne le nombre d'heures de travail effectuées par semaine. Selon Asselin (2005b), le nombre d'heures habituelles des travailleurs autonomes est effectivement plus difficile à mesurer que celui des salariés, puisqu'il n'y a pas de contrat de travail pour l'appuyer et les heures effectives des travailleurs autonomes sont souvent soumises aux aléas des cycles économiques. L'auteur note également que les travailleurs autonomes à leur propre compte mentionnent plus souvent que les autres travailleurs atypiques à temps partiel (salariés permanents, salariés temporaires, autonomes employeurs) qu'ils sont contraints de travailler selon ce régime de travail. Il s'agit du groupe de travailleurs le plus important en matière d'emploi non désiré en 2003 : parmi les travailleurs autonomes à leur propre compte cumulant moins de 30 heures de travail par semaine, 36,8 % le font par choix, 28,7 % le font pour vaquer à d'autres occupations et 34,5 % ne désirent pas ce type d'horaire (Asselin, 2005b).

Pourtant, il reste que plusieurs travailleurs interrogés font le choix de ce nombre d'heures et que deux raisons principales semblent motiver ce choix : d'abord, le revenu escompté ; ensuite, la conciliation emploi-famille. Il sera davantage question de ces motifs un peu plus loin dans le document. Cependant, au-delà du nombre total d'heures de travail, la question de la répartition de ces heures dans l'horaire de travail est importante. En effet, si certains horaires atypiques « choisis » peuvent contribuer à mieux concilier le travail, la famille et la vie personnelle, les horaires « imposés » risquent au contraire de compliquer la tâche à cet égard (Tremblay, 2007b).

5.1.4. Horaire de travail

On pense parfois que les travailleurs autonomes cherchent à se donner plus de flexibilité au niveau de l'horaire, puisque ce motif ressort dans certaines enquêtes, davantage chez les femmes que chez les hommes et surtout chez les travailleurs à leur propre compte comparativement aux travailleurs autonomes ayant des employés (Delage, 2002). Or, dans la présente enquête, ce sont 67 (32,2 %) des 208 répondants à cette question qui ont un horaire variable sans plage horaire fixe. D'autre part, 49 répondants (23,6 %) ont un horaire variable avec une plage horaire fixe. Ensuite, 47 personnes (22,6 %) ont un horaire fixe entre 6h00 et 18h00, tandis que 40 personnes (19,2 %) ont un horaire fixe incluant des heures avant 6h00 et/ou après 18h00. Finalement, une personne travaille de soir uniquement et quatre autres ont un horaire autre que ceux présentés.

Tableau 5.4 : Horaire de travail actuel

Horaire de travail actuel (S14Q4)	Nombre (% valide)
Horaire variable sans plage horaire fixe	67 (32,2 %)
Horaire variable avec une plage horaire fixe	49 (23,6 %)
Horaire fixe (entre 6h00 et 18h00)	47 (22,6 %)
Horaire fixe, incluant des heures avant 6h00 et/ou après 18h00	40 (19,2 %)
Travail de soir uniquement	1 (0,5 %)
Autre type d'horaire	4 (1,9 %)
Total des réponses :	208 (100,0 %)

Les commentaires qui ressortent à propos de l'horaire de travail vont dans le sens de la possibilité pour les travailleurs autonomes de se prévaloir de la flexibilité d'horaire et de l'utiliser pour concilier emploi et famille. Pourtant, on sent la persistance de l'horaire typique, même chez ceux qui ont le choix. Après tout, les services de garde, les commerces et les services d'affaires sont organisés pour répondre à la majorité de la population, dont l'horaire le plus courant reste l'horaire typique (Statistique Canada, 2006 ; Asselin, 2005b). Ainsi, entre la flexibilité « théorique » qui s'offre aux travailleurs autonomes, ceux-ci sont également contraints par d'autres facteurs issus de l'environnement.

Oui, j'avais des doutes quant à savoir si j'allais être capable de me tenir à un horaire, mais ça a vite pris le ton de oui. Au départ, c'est d'être capable de sortir du bureau le problème, mais, après un certain temps, on met nos limites et on ferme la porte. (Conseillère en communication, en couple sans enfant, TA-3 ans.)

Je suis plus fixe maintenant. Je suis plus 9 à 5 que j'étais. Dans le sens que c'est la base. Mais quand t'as un contrat, tu vas faire... tu peux faire trois jours en ligne, t'sais, un douze heures par jour. Mais c'est toujours en fonction de... entre les contrats ou, t'sais, comme dépendant le genre de contrat que j'ai, la préparation. (Chargé de projets, seul sans enfant, TA-5 ans.)

Moi, j'ai décidé, depuis que j'ai ma fille, que le vendredi après-midi je ne travaille pas l'été ou quand je peux ne pas travailler, je ne travaille pas le vendredi après-midi. Il n'y a pas un employeur qui m'accorderait ça... c'est moi qui décide, mes clients le savent... ils respectent tous ça. Ils ne voient pas de problèmes avec ça, c'est moi qui décide... prendre trois semaines durant l'été... c'est la première année que je le fais là, mais... (Avocate, en couple avec 1 enfant, TA-11 ans.)

[L'horaire ?] Ça ressemble à rien, je veux dire... parce que je peux faire des propositions d'affaires le soir quand les enfants sont couchés, je peux visualiser avec la graphiste le soir. Souvent, elle travaille le soir, elle apporte des corrections, je dis oui, je dis non. Ce qui est le plus important, le jour, c'est de répondre au client, d'envoyer les demandes de soumission de jour parce que les imprimeurs ne sont pas là, bien souvent ils vont me donner ça en fin de journée, je fais la compilation peut-être seulement le soir pis... ça dépend... c'est très flexible. (Courtier (♀) en design graphique, en couple avec 2 enfants, TA-6 ans.)

5.1.5. Variabilité de l'horaire de travail

À la question portant sur le fait que l'horaire varie d'une semaine à l'autre, 138 des 192 répondants (71,9 %) affirment que c'est effectivement le cas, tandis que 54 personnes (28,1 %) affirment le contraire. Il semble bel et bien que les travailleurs autonomes interrogés rejoignent une part grandissante de la main-d'œuvre canadienne, pour qui les heures de travail varient en alternant des périodes de surcharge et d'autres à temps partiel (Heisz et Larochelle-Côté, 2006).

Tableau 5.5 : Horaire variable d'une semaine à l'autre

Horaire variable d'une semaine à l'autre (S14Q5)	Nombre (% valide)
Oui	138 (71,9 %)
Non	54 (28,1 %)
Total des réponses :	192 (100,0 %)

5.1.6. Qui décide de l'horaire

La grande majorité des répondants à cette question, soit 150 personnes sur 173 (86,7 %), décident de leur horaire de travail. Par contre, 19 d'entre eux (11 %) ont un horaire commandé par leur(s) client(s) et 4 (2,3%) ont un horaire déterminé par la demande de travail¹.

Tableau 5.6 : Qui décide de votre horaire

Qui décide de votre horaire (S14Q6)	Nombre (% valide)
Moi	150 (86,7 %)
Mon (mes) client(s)	19 (11,0 %)
Demande de travail	4 (2,3 %)
Total des réponses :	173 (100,0 %)

Dans une autre question sur l'autonomie par rapport aux horaires de travail, 187 personnes ont répondu. De ce nombre, 142 (75,9 %) affirment décider seules de leur horaire de travail, tandis que c'est le client qui impose dans 7 cas (3,7 %), qu'il s'agit d'une entente négociée pour 31 répondants (16,6 %) et d'une réponse autre pour 7 personnes (3,7 %). La vaste majorité des participants à l'enquête qui ont donné une réponse à cette question décident donc seuls de leur horaire.

Tableau 5.7 : Autonomie par rapport aux horaires de travail

<u>Autonomie par rapport aux horaires de travail (S15Q1d)</u>	<u>Nombre (% valide)</u>
Je décide seul	142 (75,9 %)
C'est une entente négociée	31 (16,6 %)
Le client impose	7 (3,7 %)
Autre	7 (3,7 %)
<hr/> Total des réponses :	<hr/> 187 (100,0 %)

5.1.7. L'organisation du temps des parents

Outre les contrats et le travail, les enfants ont aussi une incidence sur l'organisation du temps des travailleurs autonomes. Parmi les 73 parents d'enfant(s) d'âge préscolaire qui ont répondu à l'enquête par entrevue ou par questionnaire, 34 (46,6 %) organisent leur horaire en fonction de leur(s) enfant(s), 23 (31,5 %) font garder leur(s) enfant(s) à l'extérieur (garderie ou garde familiale), 7 (9,6 %) ont une gardienne ou un parent qui s'occupe de leur(s) enfant(s) à domicile (pendant qu'ils travaillent), 7 également ont un ou des enfant(s) qui fréquentent le service de garde ou ont des activités après les classes, tandis que 2 personnes (2,7 %) ont une gardienne ou un parent qui s'occupe de leur(s) enfant(s) à domicile dès la fin des classes ou durant les congés scolaires.

Tableau 5.8 : Comme parent d'enfant(s) d'âge préscolaire et/ou d'âge scolaire, comment vous organisez-vous ?

Comme parent d'enfant(s) d'âge préscolaire et/ou d'âge scolaire, comment vous organisez-vous (S14Q3)	Nombre (% valide)
J'organise mon horaire de travail en fonction de mon (mes) enfant(s)	34 (46,6 %)
Une gardienne ou un parent s'occupe de mon (mes) enfant(s) pendant que je travaille, et ce à mon domicile	7 (9,6 %)
Mon (mes) enfant(s) se font garder à l'extérieur (garderie ou garde familiale)	23 (31,5 %)
Une gardienne ou un parent s'occupe de mon (mes) enfant(s) dès la fin des classes ou durant les congés scolaires et ce, à mon domicile	2 (2,7 %)
Mon (mes) enfant(s) fréquentent le service de garde ou ont des activités après les classes	7 (9,6 %)
Total des réponses :	73 (100,0 %)

Les femmes restent celles qui assument davantage les aléas de la conciliation emploi-famille, malgré leur présence croissante sur le marché du travail. La souplesse d'horaire que permet le statut d'autonome revêt alors d'autant plus d'importance pour elles que pour les hommes. Cela rejoint certaines conclusions tirées d'autres recherches (Boden, 1999a ; Loscocco, 1997 ; Hundley, 2001a).

C'est sûr qu'on jongle toujours. Il faut être capable de jongler. Dans l'encadrement où moi je le fais, avec l'âge de mes enfants, il faut être capable de jongler. Mais je ne considère pas... C'est un défi à relever. C'est vraiment un défi à relever. C'est sûr que moi j'ai fait un choix très large. Certaines personnes ont un bureau au sous-sol, avec la porte qui donne sur l'extérieur... où c'est vraiment ils sont là de 9h00 à 4h00. À 4h00, ils traversent du côté de la famille. Moi, tout est un peu mélangé comme une sauce à spaghetti. Donc, je considère cela un peu comme un défi quotidien... Quand je suis en train de faire le souper, c'est un client qui appelle, bien là, c'est urgent, je dois lui répondre, j'enlève le chaudron, je cours dans mon bureau en haut, c'est un choix quotidien, c'est un défi quotidien, mais de dire "difficulté", non. (Technicienne en informatique, en couple avec 3 enfants, TA-2 ans.)

Non. Bien, c'est certain que les enfants sont soit pas là, soit couchés, parce qu'on travaille aussi beaucoup le soir. Dans le sens que nous, comme couple, on a fait un choix, c'est-à-dire que les enfants ne fassent pas plus que 9 à 5 à la garderie. Alors cela implique que le... celui qui est le moins pressé le matin va les reconduire... Le soir, c'est à peu près 3 fois mon mari, 2 fois moi. Alors... le soir où l'on rentre pour les enfants, bien il faut partir à 4h00 pour être à 5h00 à la garderie. On peut déborder, on pourrait aller jusqu'à 6h30 à la garderie... moi je calcule que 9 à 5, c'est assez. (Avocate, en couple avec 2 enfants, TA-10 ans.)

Pas aujourd'hui. La seule chose... un peu dans le sens où je trouve encore, quand même, aujourd'hui, même si tu travailles à ton compte, par exemple, le réseautage, c'est quasiment tout le temps le soir ou, sinon, à 7h00 le matin, t'sais. Bon, les garderies ouvrent à 7h00, elles ferment à 6h00. Fait que c'est sûr que je pense que... Je pense encore aujourd'hui que, même en étant travailleur autonome, si tu veux avoir du succès et si tu veux tout faire comme tu voudrais, il faut que tu t'impliques aussi les soirs, puis, t'sais... Donc, là-dessus, bien oui, je cherche encore des gardiennes, puis... pour... Fait que ce n'est pas toujours, toujours évident, mais c'est beaucoup plus facile aujourd'hui, en tout cas. (Dépannage et services (♀), monoparentale avec 1 enfant, TA-1 à 3 ans.)

Malgré la possible souplesse de l'horaire, les travailleurs autonomes n'ont pas nécessairement plus de facilité que les autres travailleurs à concilier emploi et famille. Par exemple, Fraser et Gold (2001) révèlent que les travailleurs autonomes ont à la fois une plus

grande flexibilité et une plus grande difficulté à gérer les différents aspects de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle à cause de leur statut d'emploi. D'autre part, alors que plusieurs choisissent le statut d'autonome pour pouvoir passer plus de temps avec leurs enfants, les femmes en particulier, le nombre d'heures hebdomadaires passées à s'occuper des enfants est inversement proportionnel au nombre d'années depuis le début de l'exercice comme travailleur autonome (Williams, 2004). De plus, le nombre total d'heures travaillées par les femmes comprend plus de travail domestique que n'en contient celui des hommes, ce qui a un impact sur leurs revenus (Edwards et Field-Hendrey, 1996).

De toutes façons, dans ma tête à moi, à partir du moment où tu deviens mère, que tu es sur le marché du travail, la conciliation n'est jamais facile. Ne serait-ce que si l'enfant est malade ou la course entre la maison, la garderie, le travail, l'épicerie, la garderie, la maison... c'est jamais facile. (Technicienne en informatique, en couple avec 3 enfants, TA-2 ans.)

Je pense que, point de vue... Je ne fais peut-être pas plus d'heures de travail que si j'avais mon travail de 9 à 5, en nombre d'heures, 40 heures par semaine, parce qu'il y a des semaines où je ne travaille pas 40 heures par semaine (sic)... Par contre, probablement que c'est certain que je fais... si on considère toute une journée, puis toute une semaine de mère au foyer qui travaille, je fais sûrement plus d'heures, certainement. (Traiteur (♀), en couple avec 3 enfants, TA-5 ans.)

Les gens ont toujours considéré que les TA pouvaient travailler : "Ah, c'est le fun, toi, tu peux travailler pis avoir tes enfants en même temps". Quand je travaille, il en faut pas de petit bébé... penses-tu que je vais m'occuper du bébé ou que je vais aller travailler pendant qu'elle dort ? Ça, c'est des préjugés tenaces, des gens, même des amis proches de moi, qui connaissent ma vie. C'est comme si ce n'était pas important de travailler à la maison. Tu mets le bébé dans sa bassinette et tu travailles... Non. Ils étaient toujours étonnés de dire que j'allais payer une gardienne et que j'allais travailler... parce qu'eux autres, ils pensaient qu'on peut travailler à la maison tout en s'occupant des enfants. Non, ce n'est pas vrai, c'est l'un ou l'autre. Tu ne sais jamais quand l'enfant va dormir, tu ne peux pas travailler quand c'est l'enfant qui va décider. (Correctrice, monoparentale avec 1 enfant, TA-20 ans ou plus.)

Entre l'importance accordée à la famille et la réalisation personnelle que représente le fait de mener une carrière stimulante, les choix peuvent s'avérer déchirants parfois, mais les femmes restent motivées à concilier les deux.

Les femmes ne veulent plus rester à la maison, je l'ai fait avec mon fils, je l'adorais, j'étais dans ma bulle, mais à un moment donné, ta bulle pète, puis là tu dis "OK, là, je commence à m'emmerder", puis j'aimerais cela dire autre chose que "mon fils a fait cela aujourd'hui", puis ton mari rentre puis il dit "moi, je suis fatigué, moi..." puis t'es comme "bien moi aussi je suis fatiguée, je me suis occupée de lui", mais t'as pas de *challenge*, tu te sens enfermée, t'as pas de... (Relationniste (♀), en couple avec 1 enfant, TA-5 à 10 ans.)

J'ai de la misère à ne pas me sentir coupable quand je ne suis pas avec mes enfants parce que je suis à la maison [en train de travailler comme autonome]... j'ai encore un petit peu de misère avec ça. Il y a une journée pédagogique et pis là je me dis : "Bon, j'ai pas de raison de ne pas les garder chez moi, je suis chez nous". Ça, il faut encore que je me parle là-dessus. (Comptable (♀), monoparentale avec 2 enfants, TA-2 ans.)

5.1.8. Les repas et les pauses

Considérant les résultats de certains chercheurs (Snir et Harpaz, 2004), selon lesquels les travailleurs autonomes sont plus susceptibles à l'ergomanie (*workaholism*) que les salariés, il est intéressant de se pencher sur le temps que prennent les personnes interviewées pour les repas et les pauses. La question à propos des repas n'était pas posée de la même manière dans les entrevues et dans le questionnaire. Dans les premières, elle était posée de manière ouverte, ce qui fait que les répondants n'ont pas forcément donné un temps consacré au repas, mais seulement s'ils s'arrêtent ou non et ce qu'ils font pendant cette période. De plus, dans les entrevues, plusieurs ont répondu en bloc à la question sur les repas et les pauses, sans distinguer les deux. Pour cette raison, on calcule le taux de réponse à la question sur le temps pris pour la période de repas seulement à partir des 185² réponses au questionnaire. De ce nombre, 118 ont réussi à donner un temps précis consacré aux repas, soit 60 minutes pour 51 d'entre eux (43,2 %) et de 30 minutes pour 51 autres (43,2 %). Les 16 personnes restantes consacrent 15 minutes à leur période de repas.

Tableau 5.9 : Heures de repas

Temps pris pour la période de repas (S14Q14)	Nombre (% valide)
15 minutes	16 (13,6 %)
30 minutes	51 (43,2 %)
60 minutes	51 (43,2 %)
Total des réponses :	118 (100,0 %)

En analysant les commentaires issus des entrevues au sujet de la période de repas, on se rend compte que le temps des repas est généralement variable et que l'heure à laquelle ils sont pris varie également d'une journée à l'autre. En général, les travailleurs autonomes interrogés prennent une pause pour dîner, même si le temps d'arrêt est parfois assez court.

En fin d'avant-midi, j'arrête d'écrire, je vérifie mes courriels, mon courrier, puis, après cela, je mange, j'arrête vraiment pour le lunch. (Coach (♀) pour entrepreneurs, seule sans enfant, TA-18 ans.)

Ben j'arrête pour dîner... je ne laisse pas passer le dîner, ça, entre midi-midi trente j'arrête pour dîner mais autrement, je travaille de façon continue, je ne vais pas m'étendre sur le divan ou devant la télé, non, vraiment, je suis très disciplinée. C'est pour ça peut-être que je fais ça depuis tant d'année, c'est essentiel pour être travailleur autonome d'être discipliné, pis les gens me rejoignent aux heures normales de bureau, donc non... je suis vraiment continue. (Journaliste (♀), en couple avec 3 enfants, TA-15 ans.)

Début vers 8h00... les heures de dîner... je réalise que, depuis que je suis à contrat, les heures de dîner on peut appeler ça des 15 minutes pour dîner. C'est très rare que je vais arrêter longtemps pour dîner, on dirait que je préfère arrêter vers 4h00-4h30 pis me laisser plus de temps pour souper... pis souvent je vais recommencer au bureau le soir vers 9h00 jusqu'à 10h00-10h30. (Comptable (♀), monoparentale avec 2 enfants, TA-2 ans.)

Non, je prends du temps pour manger... en général ça dépend des jours, mais... moi et mon associé, on se calcule au moins une demi-heure, on ferme la porte là-bas et on mange, trois-quarts du temps, on ne se parle pas, on lit une revue ou quoi que ce soit ou... mais souvent on va discuter de d'autres choses que du bureau minimum une demi-heure. Mais des breaks non ! On soupe quand on arrive chez nous à 8h00 le soir. (Notaire (♀), seule sans enfant, TA-2 ans.)

Cela aussi, c'est sûrement la culture qui m'a aidé... comme, pour manger, il faut prendre une pause. On ne mange pas cinq minutes sur le bord d'un bureau, non. Sauf extrême, genre... En fait, cela ne m'est pratiquement jamais arrivé. Il y a toujours un moyen de s'arrêter un minimum. [À part le repas, prenez-vous d'autres moments...] Pas beaucoup cela. Non, c'est pas beaucoup. [...] Parce que quand je suis dans un contrat et puis que je compte mes heures, généralement, je veux que ce soit du temps plein. L'heure du repas, je la déduis toujours. (Technicien en informatique, seul sans enfant, TA-1 à 3 ans.)

Cependant, chez ceux qui prennent une pause le midi, plusieurs utilisent ce temps libre soit pour développer leurs relations d'affaires ou encore pour accomplir certaines tâches domestiques ou simplement changer d'air.

Je vais souvent dîner, au moins une ou deux fois par semaine, je lunche à l'extérieur... soit avec des clients, soit avec des contacts. Moi, j'arrête au moins une heure personnellement, pis je vais en profiter pour lire, genre des choses relatives aux affaires ou en tout cas, à mes préoccupations d'affaires ou de conseillère et... ouais, c'est habituellement mon organisation. (Coach (♀) pour entrepreneurs, seule sans enfant, TA-6 ans.)

Ça dépend, la plupart du temps je vais manger avec les collègues, d'autres fois j'en profite pour faire des courses... je suis entouré de centres d'achat alors c'est vraiment l'idéal pour ça, pour gagner du temps la fin de semaine, ou encore m'entraîner, ça c'est un vieux pieux, je ne le fais pas assez souvent, j'y vais plus le soir. (Avocat, en couple sans enfant, TA-2 ans.)

En général... admettons que je suis à la maison, je vais travailler à partir de 8h00 le matin, donc je travaille tout l'avant-midi, jusqu'à midi. À 12h00 jusqu'à 1h00, je prends toujours une heure complète pour manger ou je vais à l'extérieur, ou je vais marcher, je prends toujours une heure pour m'aérer la tête. [...] Sinon, souvent j'ai des conférences à l'heure du dîner parce que dans les entreprises, les conférences ont lieu à l'heure du dîner, alors la journée est identique sauf que vers 10h00 je quitte, je m'en vais chez mon client, soit 10h00 ou 10h30, selon la distance que j'ai à faire et puis je reviens vers 2h30 environ et puis ensuite, je termine ma journée comme à l'habitude. (Nutritionniste (♀), en couple sans enfant, TA-4 ans.)

Des fois pas de temps du tout, des fois je peux prendre une heure ou deux dépendamment mais souvent, c'est pour le travail, je vais aller dîner avec clients, C'est très rare que je dîne juste pour dîner. (Organisateur d'événements, monoparental avec 2 enfants, TA-3 ans.)

Bien, je vous dirais que quand je ne suis pas toute seule, oui, on se fait un point d'honneur d'arrêter parce qu'on est en gang et puis que là, oui, on se cuisine une petite affaire... Mais quand je suis toute seule, moi, je roule. Non, c'est pas un exemple à suivre. Je sais que ce n'est pas bien, mais bon. (Traiteur (♀), en couple avec 3 enfants, TA-5 ans.)

Manger, des fois je vais prendre une petite marche, des fois je vais faire des commissions, des fois je vais reconduire ma fille, mais je ne m'arrête pas beaucoup. (Dépannage et services (♀), en couple avec 3 enfants, TA-5 à 10 ans.)

[Combien de temps vous arrêtez sur l'heure du dîner ?] Le temps que ça prend pour manger, alors ça dépend de ce que je prépare, si c'est quelque chose que je réchauffe ça ne prend pas beaucoup de temps... 15-20 minutes et puis après ça... je vais peut-être prendre une pause un peu plus tard, préparer le souper. (Traductrice, en couple sans enfant, TA-16 ans.)

Cela m'arrive, justement, quand c'est pour dîner, par exemple... Je travaille à la maison, cela m'arrive de ne pas me préparer à dîner, de ne rien prévoir justement pour m'obliger à sortir pour aller dîner. D'abord, pour marcher, ensuite pour voir du monde... (Coach (♂) pour entrepreneurs, en couple sans enfant, TA-1 an.)

Moi je mélange tout. Ce midi, je suis allée porter ma bicyclette à la réparation, je suis allée commander mes nouveaux verres de contact, mais sur l'heure du midi par contre, parce que je sais que les clients s'attendent à ce que je sois là mais ce qui ne m'empêche pas, quand je reviens à 12h45 de manger pis, même si ça dure jusqu'à 1h15, ce n'est pas grave, je suis à la maison. (Soutien administratif et clérical (♀), monoparentale avec 1 enfant, TA-moins d'un an.)

C'est l'heure du dîner, je ne prends jamais de pause-café. J'en profite pour faire... comme tout le monde, faire un lavage, du ménage, du téléphone. (Traductrice, en couple avec 1 enfant, TA-10 ans.)

D'autres ne prennent aucun temps d'arrêt pour le repas du midi. Parfois, le temps ou l'espace manquent. D'autres fois, c'est le rythme naturel du corps qui commande. Sinon, la charge de travail ou le fait de vouloir avancer le travail pour terminer plus tôt le soir motivent ce comportement.

Si je pouvais mettre un petit peu plus [de surface à l'impôt], je serais bien contente... parce que je trouve que 30 % c'est vraiment très peu. Je pourrais mettre jusqu'à 70 %, peut-être... il y a peut-être juste la cuisine qui n'est pas utilisée pour mon travail, même encore... souvent je mange l'assiette sur les genoux parce que la table est... tous mes dessins dessus... à un moment donné, t'es tannée de toujours tasser un, puis... enlève cela, mets la nappe... à un moment donné, c'est... t'es tannée. (Formatrice, seule sans enfant, TA-5 ans.)

Moi j'arrête quand j'ai faim et je pense que c'est... tu viens à plus t'écouter, autant physiquement, mentalement, tu développes d'autres choses, tu sais quand tu as l'aim, parce que de manger à midi, on n'a pas nécessairement... mais d'un autre côté, je pense que la régularité est très bonne aussi, alors c'est de faire le juste milieu, ça c'est dur à faire, je saute souvent des repas. (Photographe (♂), en couple sans enfant, TA-4 ans.)

À l'occasion... ça dépend des périodes de l'année, comme là ça fait trois semaines que j'ai un énorme projet et là, si je prends une demi-heure, je me sens coupable d'avoir plus que 15 minutes, c'est vraiment grave... le souper, c'est plus long en général parce que là, on commence à être plus essouffée là, mais le midi des fois... si ça me prend beaucoup de temps pour faire le repas, en général je vais manger en travaillant. (Relationniste (♀), en couple sans enfant, TA-10 ans.)

Puis, le midi, j'essaie d'être efficace, de prendre moins de temps, de me concentrer quand je suis chez le client, à travailler pour quitter plus tôt. [...] Je me suis imposé cela. [...] Cela me permet, comme le midi, je travaille à la maison, j'ai quelques commissions à aller faire, bon bien je vais aller les faire au lieu d'aller dîner avec quelqu'un ou plutôt [que de] rester à la maison, bien je vais y aller. C'est rare que cela arrive, mais des fois si j'ai des urgences... (Conseillère RHRI, en couple avec 2 enfants, TA-1 à 3 ans.)

J'aime pas les sandwiches, donc... Je préfère aller jusqu'au bout et puis me préparer à manger le soir. J'aime pas la... En ce moment, c'est cela, la pause pour moi, c'est une perte de temps. Je ne devrais pas, mais... (Vendeur, seul sans enfant, TA-1 à 3 ans.)

Par rapport aux pauses, près des deux tiers (64,5 %) des 186 répondants à la question affirment prendre une ou des pause(s) durant une journée de travail. Comme dans le cas des repas, le nombre de pauses et le temps de pause est variable à la fois chez les individus et entre les individus. Ce qui rend difficile la composition d'un tableau passant d'une pause à quatre pauses, qui peuvent totaliser de 5 minutes à 2 heures par jour.

Très variable, selon la demande de ma fille et la quantité de travail. (Graphiste (♂), en couple avec enfant(s), TA-1 à 3 ans.)

Ça varie, mais en moyenne 2 heures. (Ingénieur, en couple avec enfant(s), TA-1 à 3 ans.)

Très variable. (Ingénieur, en couple avec enfant(s), TA-1 à 3 ans³ ; Conférencier, en couple sans enfant, TA-moins d'un an ; Conseillère RHRI, en couple avec enfant(s), TA-1 à 3 ans.)

Selon mes besoins, 5 à 15 minutes. (Consultant en génie industriel, en couple sans enfant, TA-1 à 3 ans.)

Au besoin. En général, plusieurs fois 5-10 minutes. (Traductrice-rédactrice, seule sans enfant, TA-5 à 10 ans.)

Ça l'air des plus grosses heures de travail que ce que je ferais mais j'ai du temps... je peux arrêter quand je veux aussi. Alors, je ne prends pas vraiment de pause, je ne me dis pas qu'à 10h00, je prends une pause, j'arrête quand j'ai besoin d'arrêter. (Traducteur, seul sans enfant, TA-10 à 20 ans.)

Je vais prendre un thé, un café mais pas de façon systématique, je ne regarderai pas à 3h00... "hey, c'est le *break*" Mais je suis comme tout le monde, j'aime bien prendre un bon café chaud mais arrêté, je veux dire... oui, il y a une forme d'arrêt qui se fait parce que je ne suis pas là rivée à mon écran, ou rivée à mes dossiers, alors, oui... pis je peux changer de place, je peux aller lire dans mon séjour, ou lire dans la salle à manger. Je peux changer de place pour lire si je le souhaite. (Coach (♀) pour entrepreneurs, seule sans enfant, TA-18 ans.)

Je fais des collations... des pauses... oui, non, tu travailles des fois, tu as l'impression que pour charger une heure, tu charges une heure, ça veut dire que tu ne dois pas aller aux toilettes... c'est des pressions que tu peux avoir comme travailleur autonome. Une heure, c'est une heure, c'est 60 minutes au compteur, alors qu'en fait ce devrait être 50 minutes comme un employé. Tu devrais avoir 10 minutes pour faire différentes affaires. Si quelqu'un t'appelle quand tu travailles sur quelque chose, si tu parles 10 minutes, tu as l'impression que tu as juste travaillé 50 minutes. [...] C'est bon d'en prendre, mais c'est pas nécessaire... moi je trouve que c'est pas quelque chose... en fait... ça devient moins structuré, au lieu de prendre une pause de tant de temps, ta pause elle vient quand elle vient. (Graphiste (♂), monoparental avec 1 enfant, TA-7 ans.)

Peut-être à cause de cette pression à la productivité et à la performance, certains travailleurs autonomes ne prennent aucune pause.

Non, je me lève pour aller me chercher un verre d'eau ou vérifier le foyer si le foyer est allumé pis je reviens, souvent mes pauses c'est quand mon ordinateur travaille tout seul pis je dois l'attendre... je vais me chercher un verre d'eau, je vais à la salle de bain. Ce n'est pas des vraies pauses. (Conseillère en communication, en couple sans enfant, TA-3 ans.)

Non, bien, j'imagine que oui mais ce n'est pas des pauses qui sont calculées nécessairement. Je ne dis pas que je fais une pause pour faire une pause. (Organisateur d'événements, monoparental avec 2 enfants, TA-3 ans.)

Non, j'en prenais beaucoup plus [quand j'étais] salarié. Ici, je dois avouer que si on ne me sort pas du bureau quand je suis partie, je ne sortirais jamais du bureau. Je vais rentrer avec mon café et en général, j'en reprends un autre au dîner. [...] Le fait d'être dans ma maison, ça prend un certain temps avant de rentrer dans notre bulle, alors d'en sortir et de ré-entrer à nouveau, ça demande du temps. Alors en général, quand je suis rentrée, j'essaie d'y rester le plus longtemps possible... pis ça me permet de sauver en quelque part. (Comptable (♀), en couple avec 3 enfants, TA-10 à 20 ans.)

Parmi les 120 personnes qui prennent une ou des pause(s) au cours de leur journée de travail, 66 affirment consacrer ce temps à la détente personnelle, 38 en profitent plutôt pour régler certaines affaires familiales et 3 combinent ces deux raisons. Les 13 personnes restantes ne donnent pas d'explication aux pauses qu'elles prennent.

Quant aux 66 personnes qui affirment explicitement ne pas prendre de pause pendant leurs heures de travail, 15 donnent comme motif le fait de terminer leur travail plus rapidement pour faire autre chose, 29 ne le font pas parce qu'elles n'ont pas le temps, tandis que 9 ne prennent pas de pauses pour pouvoir être libres lorsque les enfants arrivent de l'école.

Tableau 5.10 : Temps de pause

De manière générale, prenez-vous des pauses (S14Q15)	Nombre (% valide)
Oui	120 (64,5 %)
Si oui, comment utilisez-vous les pauses ? (S14Q17)	
À la détente personnelle	66
À régler certaines affaires	38
Les deux raisons précédentes	3
Autre ou pas d'explication	13
Non	66 (35,5 %)
Si non, pourquoi ? (S14Q18)	
Pour terminer mon travail plus rapidement et faire autre chose	15
Parce que je n'ai pas le temps	29
Pour être libre lorsque les enfants arrivent de l'école	9
Autre ou pas d'explication	13
Total :	186 (100,0 %)

Quant à savoir si le temps de pause et de repas est différent en tant que travailleur autonome par rapport à un salarié en entreprise, 93 personnes affirment que oui et 39 disent que non. Cependant, à peine plus de la moitié (51,6 %) des répondants à l'enquête ont donné leur opinion sur cette question, ce qui est un taux de réponse faible comparativement à celui atteint par les autres questions.

5.1.9. Les vacances annuelles

L'imprévisibilité des contrats peut rendre difficile la prise de vacances. Sur les 256 répondants à l'enquête, seuls 192 ont répondu à la question sur la longueur des vacances annuelles. De ce nombre, 8 personnes n'en ont aucune (4,2 %) et 10 (5,2 %) prennent moins d'une semaine de vacances par année. D'autre part, 42 répondants (21,9 %) ont quatre semaines de vacances, alors que 31 (16,1 %) s'accordent cinq semaines et 30 (15,6 %) ont plutôt trois semaines de vacances par année. Il est à noter que 8 personnes (4,2 %) prennent plus de dix semaines de vacances par année, tandis que 12 personnes (6,3 %) ont quand même huit semaines de vacances annuelles.

Tableau 5.11 : Durée annuelle des vacances

Durée annuelle des vacances en termes de semaines (S14Q10)	Nombre (% valide)
Aucune	8 (4,2 %)
Moins d'une semaine	10 (5,2 %)
1 semaine	14 (7,3 %)
2 semaines	24 (12,5 %)
3 semaines	30 (15,6 %)
4 semaines	42 (21,9 %)
5 semaines	31 (16,1 %)
6 semaines	7 (3,6 %)
7 semaines	5 (2,6 %)
8 semaines	12 (6,3 %)
9 semaines	1 (0,5 %)
10 semaines et plus	8 (4,2 %)
Total :	192 (100,0 %)

Au Québec, les vacances annuelles des salariés sont régies par la loi et, souvent, par les conventions collectives. Selon la Loi sur les normes du travail, la durée minimale du congé annuel est de deux semaines après une année de service continu. La loi prévoit une troisième semaine après cinq années de service continu. Du côté des conventions collectives, la norme concernant le nombre maximum de semaines de vacances accordées est de cinq semaines (Pelletier, 2004). Ainsi, les travailleurs autonomes interrogés semblent plus nombreux que les employés québécois à avoir des vacances plus courtes ou plus longues. Lorsque l'on croise le nombre de vacances avec le nombre d'années comme travailleur autonome dans la situation actuelle, on s'aperçoit que les deux variables n'ont pas de relation significative entre elles ($p = 0,598$). Peu importe l'expérience comme travailleur autonome dans la situation actuelle, les pourcentages de participants qui ont de 2 à 5 semaines de vacances annuelles sont similaires. Pourtant, une proportion légèrement plus importante (mais non-significative) de personnes cumulant de 5 à 10 ans d'expérience dans la situation actuelle n'ont pas de vacances ou ont moins d'une semaine. L'analyse ne permet toutefois pas d'éclaircir ce résultat pour le moment, mais une participante note que, de toutes façons, dans le cas des travailleurs autonomes, « on ne peut parler de vacances. Juste des périodes sans travail. » (Coach (♀) pour entrepreneurs, monoparentale avec enfant(s), TA-5 à 10 ans.) À la lumière des autres commentaires portant sur le sujet, il semble qu'une majorité de travailleurs autonomes prennent des vacances en fonction du cycle de la demande provenant des clients.

J'ai pas de vacances, on peut pas dire que je prends des vacances. T'sais, c'est pas moi qui dicte les vacances, justement. Cela va être la force des choses parce qu'on n'a pas de contrat. Je vais me prendre quelques jours à gauche... cela va être des choses. C'est cela être autonome. Comme aujourd'hui, moi je rentre pas, là, c'est une vacance, mettons. Donc, c'est pas quelque chose planifiée, c'est pas quelque chose où je dis "je m'en vais une semaine" [...] Bien, à Noël, c'est sûr [que je mets la clé dans la boutique]. Entre Noël et le Jour de l'An, je rentre pas. Il y a différentes... On suit le rythme, on suit les contrats. [Cela n'est pas des vacances formelles, mais c'est quelques jours ici et là...] C'est cela, un matin cela ne te tente pas de rentrer, tu ne rentres pas... T'as ta journée de congé. (Chargé de projets, seul sans enfant, TA-5 ans.)

En fait, oui, c'est cela, c'est que dans mon domaine, l'été, c'est vraiment pas occupé, alors c'est très intelligent de prendre des vacances plutôt que d'aller à contre-courant. (Coach (♀) pour entrepreneurs, seule sans enfant, TA-6 ans.)

Mais pas tout ensemble, l'été c'est souvent une période où effectivement, c'est plus calme. Il faut tenir compte que, pour les gens, c'est une période de vacances au Québec, donc il y a déjà les 15 jours consacrés qu'on dit "de la construction", où les gens sont plus en vacances, et tout est relié. Toutes les industries, ça a un impact important et moi je regarde, et même si j'ai des gens qui sont absolument pas dans ce domaine-là, il y a une grosse majorité d'entreprises où le bloc de vacances est situé là. Alors, il n'y a aucun problème effectivement pour moi à prendre du temps pendant l'été. Écoutez, l'été passé, j'ai pris un mois complet, je prends toujours deux semaines à Noël, une semaine à Pâques, alors... minimum, huit semaines, mais mon organisation est faite comme ça, j'ai toujours des longs week-end. (Coach (♀) pour entrepreneurs, seule sans enfant, TA-18 ans.)

Je fais coïncider mes vacances avec des temps morts de certains de mes clients. Par exemple, mes clients font le pont entre Noël et le jour de l'an, je prends toujours cette semaine-là. Toujours, toujours, je fais toujours le pont, c'est sûr, cela n'a pas d'incidence chez mon client. La même chose 24 juin-1er juillet... Cela a moins d'incidence chez le client, puis moi cela me donne le même nombre de jours. (Traducteur, en couple sans enfant, TA-9 ans.)

Deux semaines dans le temps des Fêtes parce que bon, il n'y a plus grand-chose à faire, les clients sont fermés, fait que... deux semaines dans le temps des Fêtes. L'été, règle générale, je fais des demi-journées l'été, juillet août, quand même que je voudrais rencontrer du monde... Je vais faire des appels de suivi pour du développement d'affaires mais les gens sont souvent pas là, fait que je dirais que l'été, c'est plutôt des demi-journées. Ça ne sera pas le cas cet été, cet été j'ai assez de contrats pour être occupé à temps plein jusqu'au 15 juin, 17 juin quand je vais quitter, pis le 9 juillet, quand je vais revenir, je vais avoir des contrats... bien à temps plein... plus que pour des demi-journées... (Psychologue industriel, en couple sans enfant, TA-3 ans.)

Parfois, les travailleurs autonomes prennent moins de vacances que ce qu'ils souhaitent parce que les clients passent des commentaires. Les habitudes instaurées en milieu salarié semblent bien établies, même par rapport aux travailleurs autonomes.

Je prends trois semaines consécutives l'été, j'aimerais ça en prendre quatre, mais avec les clients, ce serait trop difficile d'en prendre quatre. Déjà trois, c'est un petit peu mal vu. Trois semaines l'été, et je me fais dire des commentaires par les clients : "Ah ! Ouais, wow, 3 semaines, c'est bon !" Hey, ça fait 20 ans que je travaille ! [...] Entre Noël et le Jour de l'An, je ne travaille pas depuis que j'ai les enfants parce que bon, l'école, la garderie, tout est fermé entre Noël et le Jour de l'An, mais j'ai pas de demande non plus, le téléphone ne sonne même pas. Parce que moi j'interviewe, habituellement, ce n'est pas des employés de production quand j'interviewe, c'est des cadres, c'est des consultants, fait que ces gens-là ne travaillent pas entre Noël et le

Jour de l'An, donc, par la force des choses... Si on ajoute ça, c'est quatre semaines. (Journaliste (♀), en couple avec 3 enfants, TA-15 ans.)

Moi, j'ai déjà voulu prendre, en agence, trois semaines de vacances, puis ils m'ont dit "non", puis la raison c'était "est-ce que cela ne s'est jamais vu qu'une personne à ton poste a pris trois semaines". J'ai dit "mais ce n'est pas une raison valable, donnez-moi une meilleure raison que cela", t'sais... Fait que c'est tout pour moi des... absurdes... absurdités que... quand t'es à ton compte, bien, c'est cela, tu ne vis pas. Il faut que tu vives avec les clients, par contre. (Relationniste (♀), en couple sans enfant, TA-3 à 5 ans.)

Certains travailleurs autonomes n'ont presque pas de vacances. Au-delà de la pression provenant de la clientèle, il y a aussi la question de l'argent. Et puis, parfois, la satisfaction par rapport au travail réduit le besoin de vacances.

Disons cet été, j'ai pris cinq jours, mais j'avais des appels pareil, mais j'ai essayé de prendre cinq jours. (Placement de personnel infirmier (♀), en couple sans enfant, TA-moins d'un an.)

Durant les trois dernières années, j'ai eu zéro vacances, fait que... je ne peux pas dire que j'en ai beaucoup... quand je mets une semaine c'est beau... [Une semaine, est-ce que c'est des journées ici et là ?] Non, c'est vraiment une semaine que je prends. (Chercheur, en couple sans enfant, TA-10 à 20 ans.)

Ça c'est un gros... c'est fatigant ça, parce que nos vacances nous coûte cher en mautadit, parce que moi, je prends mes vacances à Noël, c'est sûr, pis l'été... fait que, c'est le double... pis si je vais à l'extérieur, si je vais en quelque part, admettons que ça me coûte 2000 \$ mon voyage, bien ajoute mes deux semaines, fait que c'est toujours plus cher, ça c'est un gros... c'est fatigant. Aussitôt que tu ne travailles pas, tu n'as pas une cenne, c'est fatigant. (Dépannage et services (♀), en couple avec 3 enfants, TA-5 à 10 ans.)

Bien quand tu es TA, tu as pas mal moins besoin de vacances, alors, trois semaines... deux semaines même c'est satisfaisant pour ce que je gagne ailleurs au cours de l'année. (Informaticien, seul sans enfant, TA-2 ans.)

Souvent, au-delà du nombre, c'est la planification de vacances en termes de semaines consécutives qui s'avère difficile.

Premièrement, comment cela s'écrit vacances... Il n'y en a pas. T'sais, là, je ferme deux semaines... [Prenez-vous des journées de temps en temps...] Oui, à l'occasion. Mettons une moyenne de deux semaines par année. Grosso modo, un après-midi, une

journée ici... Mais dire "je ferme", non. (Comptable (♂), en couple sans enfant, TA-5 ans.)

C'est très rare. T'sais, je vais peut-être prendre quelques jours ici et là, à un moment donné, mais c'est jamais très long. T'sais, j'ai eu maximum, peut-être 4-5 jours à un moment donné l'été... [Moins de deux semaines en une année si l'on additionne les jours...] Non, puis, quelque part, c'est compensé par le fait que je ne travaille pas non plus, t'sais, comme une damnée le reste du temps. [Plus, elle a la charge d'un enfant de 12 ans, donc...] Non, même, t'sais, des vacances, là, je veux dire que... Mon Dieu, je pense que j'ai pas eu de vacances comme tel en dix ans. J'ai eu une semaine à un moment donné, juste parce que je l'ai laissé chez son père. Puis, cela, ça fait cinq ans de cela. Les vacances, là... Dernièrement, quand il va des fois au camp avec les Scouts, je peux peut-être prendre 4-5 jours, mais c'est assez rushé comme vacances. (Traductrice, monoparentale avec 1 enfant, TA-20 ans et plus.)

En général, les travailleurs autonomes arrivent à mieux se planifier des vacances lorsqu'ils cumulent davantage d'expérience dans leur statut d'emploi.

Peut-être que dans mes débuts, dans les premières années, mes réponses auraient été différentes. Après 14-15 ans, les vacances... c'est pas... j'en ai des vacances, je les prends quand je les veux. (Conseiller RHRI, en couple sans enfant, TA-10 à 20 ans.)

Bien, cela ne fait pas longtemps que j'en prends. Je dirais... cela fait... Il y a une période de dix ans où je n'ai pas pris de vacances... sur seize ans, admettons. Oui, maintenant, j'en prends. Je me prends minimum deux semaines durant l'été, cela, c'est un minimum. Généralement, cela va s'étirer à 3-4 semaines. Et je peux prendre deux semaines durant le temps des Fêtes... puis je peux prendre aussi... vraiment, je suis très, très chanceuse. Je peux prendre sept semaines de vacances par année. Mais, évidemment, ce n'est pas rémunéré, mais je me les accorde. Puis, des fois, c'est tout simplement que je vais prendre des demi-semaines. Je m'arrête pendant trois jours. J'ai rushé beaucoup, beaucoup, là je m'arrête pendant trois jours ou je m'arrête pendant une semaine. Puis, il n'y a pas de problème. (Relationniste (♀), en couple sans enfant, TA-10 ans.)

En ce qui concerne l'autonomie quant aux périodes de vacances, 158 participants affirment qu'ils décident seuls. En proportion, il s'agit de 86,8 % des 182 répondants à la question. Ensuite, 13 personnes (7,1 %) affirment que c'est une entente négociée, 4 personnes (2,2 %) que c'est le client qui impose et 7 personnes (3,8 %) donnent une réponse autre.

Tableau 5.12 : Autonomie par rapport à la période de vacances

<u>Autonomie par rapport à la période de vacances (S15Q1f)</u>	<u>Nombre (% valide)</u>
Je décide seul	158 (86,8 %)
C'est une entente négociée	13 (7,1 %)
Le client impose	4 (2,2 %)
Autre	7 (3,8 %)
<hr/> Total des réponses :	<hr/> 182 (100,0 %)

5.1.10. Avantages du travail autonome par rapport au temps

On se rappelle que 67 (32,2 %) des 208 répondants à la question sur l'horaire de travail ont un horaire variable sans plage horaire fixe. Aussi, n'est-ce pas surprenant de constater que la flexibilité dans les horaires est un avantage important pour 43 des 211 personnes s'étant prononcées sur la question et très important pour 150 d'entre elles. Au total, cela représente 91,5 % des répondants qui considèrent la flexibilité comme un avantage important ou très important, tandis que 5,2 % trouvent que la flexibilité est un avantage moyennement important du travail autonome, 1,9 % la trouvent peu importante comme avantage et 1,4 % ne la trouvent pas importante.

La possibilité de travailler plus pour pallier les périodes creuses est un avantage moyennement important pour plusieurs (31,1 %) des répondants à cette question. En effet, ils sont 64 à avoir donné cette valeur à l'énoncé sur les 206 ayant fourni une réponse à cette question. D'autre part, 50 personnes ont affirmé que cet avantage est important et 35 ont dit qu'il était très important. Ce sont donc 41,3 % des répondants à cette question qui trouvent que la possibilité de travailler plus pour pallier les périodes creuses est un avantage important

ou très important du travail autonome. Les autres trouvent que c'est un avantage peu important (16,0 %) ou pas important (11,7 %).

Le fait que le travail autonome laisse plus de temps pour faire autre chose est un avantage très important pour 35,8 % des répondants à la question, qui sont au nombre de 204. Pour leur part, 21,6% d'entre eux trouvent que cet avantage du travail autonome est important. En combinant les deux, cela fait 57,4 % des répondants qui considèrent le fait que le travail autonome laisse plus de temps pour faire autre chose comme un avantage important ou très important. Près du quart des répondants (24 %) trouvent, par contre, que cet avantage est moyennement important. Finalement, 12,3 % croient qu'il est peu important et il n'est pas important pour 6,4 %.

Tableau 5.13 : Avantages du travail autonome par rapport au temps

(Importance accordée à chacun des avantages, nombre et % valide)

Avantages	Pas important	Peu important	Moyennement important	Important	Très important	Total des réponses
Flexibilité dans les horaires de travail	3 (1,4 %)	4 (1,9 %)	11 (5,2 %)	43 (20,4 %)	150 (71,1 %)	211 (100,0 %)
Possibilité de travailler plus pour pallier aux périodes creuses	24 (11,7 %)	33 (16,0 %)	64 (31,1 %)	50 (24,3 %)	35 (17,0 %)	206 (100,0 %)
Plus de temps pour faire autre chose	13 (6,4 %)	25 (12,3 %)	49 (24,0 %)	44 (21,6 %)	73 (35,8 %)	204 (100,0 %)

5.1.11. Inconvénients du travail autonome par rapport au temps

Du côté des inconvénients, le fait d'avoir à accomplir diverses tâches administratives (comptabilité, commercialisation, achats, recouvrement de créance et recherche de clients) est considéré comme un inconvénient peu important pour 28,4 % des 204 répondants à cette question. Il s'agit de la réponse la plus courante, quoique 27,9 % considèrent cet inconvénient comme moyennement important et 22,5 % ne le considèrent pas important. Pour 24 répondants (11,8 %) pourtant, il est important, tandis qu'il est très important pour 19 autres (9,3 %).

Au total, 129 personnes ont chiffré (en nombre d'heures) le temps qu'elles consacrent par semaine aux tâches administratives. Parmi ces répondants, trois ont affirmé n'y consacrer aucune heure et neuf cèdent moins d'une heure de leur temps de travail hebdomadaire à ce type de tâches. Le nombre d'heures le plus courant voué à ces tâches est 2 heures, puisque c'est le cas de 22 personnes, ce qui est le mode. Beaucoup de personnes y consacrent toutefois une heure (19 individus), 10 heures (13 individus), 3 heures (10 individus) ou 5 heures (9 individus). Une seule personne admet qu'elle peut consacrer jusqu'à 30 heures par semaine aux tâches administratives, mais elle indique que c'est la nature de son travail (sans mentionner sa profession). Sinon, quatre personnes mentionnent qu'elles consacrent 25 heures par semaine à ce type de tâches et six disent faire 20 heures de tâches administratives par semaine. Au début du présent chapitre, on a constaté que les tâches administratives allongent parfois les heures de travail des travailleurs autonomes, de sorte qu'ils dépassent souvent la semaine normale de travail. Pourtant, après le temps consacré aux tâches principales, sur lesquelles les travailleurs autonomes basent leur expertise, il reste parfois peu de temps à consacrer aux tâches administratives nécessaires à la poursuite de leurs activités autonomes.

Pas assez. J'aurais besoin de pouvoir engager quelqu'un pour ça. (Designer (♀) web, seule sans enfant, TA-3 à 5 ans.)

Je ne sais pas, mais certainement pas assez. Surtout pour la comptabilité. (Consultante en communication, en couple avec enfant(s), TA-10 à 20 ans.)

D'autre part, la peur de manquer de contrats et de revenus est un inconvénient moyennement important pour plus du quart (27,3 %) des 205 répondants à cette question. Il est tout de même un inconvénient très important pour 23,4 % des répondants et important pour 21,5 %. Par contre, il n'est pas important pour 10,7 % d'entre eux et peu important pour 17,1 % d'entre eux. Pour être certains de ne pas manquer de revenus, la plupart des travailleurs autonomes interrogés mènent plus d'un contrat de front.

Cela ne semble pas être un inconvénient majeur, puisque 31,5 % des répondants à la question jugent que le fait d'avoir à mener plus d'un contrat de front est un inconvénient « pas important », ce qui en fait la réponse la plus courante sur cet aspect. Sinon, un quart (25,1 %) des 203 répondants trouvent qu'il s'agit d'un inconvénient peu important et un autre quart (25,1 %) le considèrent moyennement important. Cela laisse 26 répondants (12,8 %) qui croient que cet inconvénient est important et 11 répondants (5,4 %) qu'il est très important. Le fait de mener plus d'un contrat à la fois peut, en certains cas, occasionner une surcharge de travail, même si cette situation est souvent temporaire.

Aussi, le fait de mener plusieurs contrats de front peut être un facteur lié au manque de temps, qui constitue un inconvénient moyennement important pour plus du quart des répondants (25,7 %). Ils sont aussi nombreux à trouver cet inconvénient peu important (23,8 %) et pas important (18,3 %). Par contre, il reste que le manque de temps est mentionné comme inconvénient important par 36 répondants (17,8 %) et même très important par 29 d'entre eux (14,4 %).

Plusieurs (27,6 %) des 203 répondants à cette question jugent que les longues heures de travail sont un inconvénient peu important du travail autonome, alors que 26,1 % le considèrent moyennement important et 20,2 % pas important. Par contre, 36 répondants (17,7 %) le trouvent important comme inconvénient et 17 (8,4 %) le jugent très important.

Le fait que les vacances ne soient pas rémunérées directement, comme c'est le cas lorsque l'on travaille pour un employeur, est considéré comme un inconvénient pas important par 46 personnes (22,7 %) et peu important par 46 personnes également, sur les 203 ayant

répondu à cet énoncé. D'autre part, 40 répondants (19,7 %) trouvent cet inconvénient moyennement important, alors que 34 personnes (16,7 %) le jugent important et 37 individus (18,2 %) l'évaluent très important comme inconvénient.

Tableau 5.14 : Inconvénients du travail autonome par rapport au temps

(Importance accordée à chacun des inconvénients, nombre et % valide)

Inconvénients	Pas important	Peu important	Moyennement important	Important	Très important	Total des réponses
Avoir à accomplir diverses tâches administratives	46 (22,5 %)	58 (28,4 %)	57 (27,9 %)	24 (11,8 %)	19 (9,3 %)	204 (100,0 %)
Incertitudes et insécurités occasionnées par la peur de manquer de contrats et de revenus	22 (10,7 %)	35 (17,1 %)	56 (27,3 %)	44 (21,5 %)	48 (23,4 %)	205 (100,0 %)
Avoir à mener de front plus d'un contrat	64 (31,5 %)	51 (25,1 %)	51 (25,1 %)	26 (12,8 %)	11 (5,4 %)	203 (100,0 %)
Manque de temps	37 (18,3 %)	48 (23,8 %)	52 (25,7 %)	36 (17,8 %)	29 (14,4 %)	202 (100,0 %)
Longues heures de travail	41 (20,2 %)	56 (27,6 %)	53 (26,1 %)	36 (17,7 %)	17 (8,4 %)	203 (100,0 %)
Pas de vacances directement rémunérées	46 (22,7 %)	46 (22,7 %)	40 (19,7 %)	34 (16,7 %)	37 (18,2 %)	203 (100,0 %)

5.1.12. Laisser le statut d'autonome

La plupart des personnes interviewées dans le cadre de la présente recherche sont passées du statut de salarié à celui de travailleur autonome, mais l'inverse est aussi possible. Par exemple, les résultats de Beaucage et Najem (2006) révèlent que le risque de quitter le statut d'autonome augmente avec la dégradation des conditions globales du marché du travail et des conditions de l'expérience comme autonome. L'occupation aurait aussi un rôle à jouer dans la décision de laisser ou non le statut d'autonome, dépendamment des perspectives d'emplois salariés plus ou moins intéressantes pour l'occupation. Les auteurs notent également que la probabilité de quitter le statut d'autonome pour un emploi salarié ou pour le chômage est relativement élevée dans les deux premières années (Beaucage et Najem, 2006), ce qui pourrait influencer les résultats en faveur du travail autonome. En effet, puisque notre échantillon comprend plusieurs travailleurs autonomes cumulant cinq ans ou plus d'expérience dans leur situation actuelle, on peut supposer que ceux et celles qui ont échoué leur expérience de travail autonome pour des raisons d'insatisfaction et/ou de non compatibilité entre les aspirations personnelles et professionnelles comme autonomes sont absents de l'échantillon.

Au total, 174 personnes ont répondu à la question à savoir si elles comptent laisser leur situation de travailleur autonome pour un emploi régulier en entreprise. De ce nombre, 105 personnes (60,3 %) ont répondu non et 69 (39,7 %) ont répondu oui. Parmi ces individus ayant pensé à quitter le statut d'autonome, 19 voudraient trouver un emploi pour pouvoir poursuivre leurs activités autonomes à temps plein ou à temps partiel, tandis que 13 cesseraient carrément leurs activités autonomes s'ils trouvaient un emploi régulier à temps plein ou s'ils avaient la possibilité de télétravailler dans le cadre de cet emploi.

La seule raison évoquée plus d'une fois pour les pousser à faire ce changement de statut est le fait des revenus insuffisants (18 personnes l'ayant mentionnée). Sinon, le stress lié à la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales revient deux fois, de même que le fait de ne pas avoir assez de temps pour être avec des parents vieillissants. Les autres raisons ne sont nommées qu'une fois : pas assez de temps avec le conjoint, malheureux

dans la situation d'autonome, pas assez de temps avec les enfants, pas assez de temps pour soi, ainsi que la possibilité d'avoir un nouvel emploi.

De manière générale toutefois, les travailleurs interrogés ont de la facilité à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. En effet, une fois les réponses « ne s'applique pas » retirées des résultats, 81,9 % des répondants à la question affirment qu'ils ont de la facilité à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Il s'agit d'un taux assez élevé, puisque dans d'autres travaux, ce sont près de la moitié des salariés qui ont de la difficulté à concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles ou familiales (Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000 ; Tremblay et Amherdt, 2003 ; Tremblay, 2003).

Tableau 5.15 : Conciliation des responsabilités familiales et professionnelles

<u>Conciliation des responsabilités familiales et professionnelles (S27Q4)</u>	<u>Nombre (% valide)</u>
Facile	118 (81,9 %)
Difficile	26 (18,1 %)
Total des réponses :	144 (100,0 %)

Ainsi, il semble que le statut d'autonome participe bel et bien à l'amélioration de la conciliation emploi-famille, sans que ce ne soit une panacée pour autant. La flexibilité d'horaire que les travailleurs autonomes peuvent se permettre, que ce soit en tout temps ou à certaines occasions, facilite la présence auprès des enfants et de la famille.

Si j'ai décidé de revenir vraiment comme travailleur autonome, c'est d'abord et avant tout parce que je veux avoir des enfants. Et je veux pouvoir être là quand ils arrivent de l'école, je veux pouvoir aller les porter à l'école, être là pour l'heure du dîner, le plus possible. Donc, le travail autonome, c'est cela que cela peut permettre. Le congé de maternité, c'est autre chose. Donc... avantages-inconvénients. [...] J'ai pas d'enfants encore, mais éventuellement... si j'ai choisi cela, je dis pas que je dirais non à un emploi, si quelqu'un m'arrivait avec un mandat très intéressant, autant de flexibilité que... autant d'avantages que j'ai là, peut-être que je dirais oui, je ne le sais pas. (Relationniste (♀), en couple sans enfant, TA-10 ans.)

T'sais, moi, si je prends un exemple, t'sais, la pauvre madame qui part à 8h00 avec son petit, qui va le mettre à la garderie, puis qui s'en va ensuite travailler, elle, avant de partir, il faut qu'elle ait fait tout ce qui est à faire dans la maison. Moi, le lavage, je le fais en même temps que je fais mon travail. Bon, quand la brassée est finie, je vais la chercher, je l'étends, *that's it*. J'ai pas à tout finir avant de partir ou de le faire en revenant. Je le fais en même temps. Même chose, la vaisselle... Le lave-vaisselle peut marcher à 2h00 de l'après-midi. C'est pas un problème. Dire que je profite... au niveau du gymnase, oui, je profite que c'est moins achalandé au dîner que d'y aller à 5h00, à la fin de la journée quand tout le monde se présente là. [...] Oui. Par contre, la bouffe je vais aller la chercher à la même heure que tout le monde. [...] Parce qu'à un moment donné aussi, il faut que tu te dises "flûte, il faut que le travail se fasse", t'sais, si tu dis "parce que je suis travailleur autonome, je vais aller chez Provigo à 11h00", OK, c'est bien beau, mais, pendant ce temps-là, tu ne travailles pas. Moi, en général, je vais faire le travail que j'ai à faire, puis, après cela, bon bien, les autres affaires. [...] Moi, j'essaie, en général, de faire ce que j'ai à faire pendant le jour parce que j'ai mon fils le soir. (Traductrice, monoparentale avec 1 enfant, TA-20 ans ou plus.)

C'est plus facile... d'y aller dans l'après-midi... remarquez, moi j'ai la chance d'avoir mon coiffeur qui vient sur place, fait qu'il vient ici, moi je peux faire mon télémarketing pendant que j'ai ma teinture... je ne pourrais pas faire ça, même si je travaillais au téléphone, chez mon patron, je ne pourrais pas avoir mon coiffeur pis continuer mes téléphones... pis le dentiste, c'est pareil. Les dentistes sont contents, nous autres les travailleurs autonomes on peut y aller dans le jour, tandis que les autres... On dit "tous les travailleurs autonomes, vous venez dans le jour". Je lui dis "Oui, mais ça me coûte cher moi quand je viens dans le jour". Fait que là, je viens très tôt le matin, mais le travailleur ordinaire ne peut pas venir très tôt le matin... Ou à la fin de l'après-midi, ça c'est un gros avantage... (Dépannage et services (♀), en couple avec 3 enfants, TA-5 à 10 ans.)

Oui, parce que ç'a l'air nonchalant comme ça mais si mon travail me permet de le faire, je vais le faire, mais je considère que si je mets une heure à faire l'épicerie un mardi après-midi plutôt que 2 ou 3 heures un samedi... parce qu'il y a beaucoup de monde, parce que ça m'a pris 15 minutes me stationner... pis que je garde toutes les courses pour la fin de semaine... là, j'empiète beaucoup sur le temps de la famille, je ne suis pas productive non plus... quelque part, c'est d'équilibrer ça. Je pense que si on se permet cette liberté-là, c'est justement pour ne plus se faire dire que l'épicerie ça se fait le vendredi soir ou le samedi, pis le travail ça ne se fait pas le samedi, ça se fait le mercredi. Je pense qu'il faut arrêter de se mettre des barrières pis je travaille quand c'est convenable de le faire avec la clientèle pis quand c'est convenable de le faire avec la famille. Ça se peut qu'en vieillissant, mon mari fasse des activités avec ma fille seulement ou avec un groupe d'enfants pis que moi je me retrouve seule pis que je décide de donner une go sur un gros rapport pis que je profite de leur absence pour le faire un samedi ou un dimanche, ça se peut que je fasse ça. (Conseillère RHRI, en couple avec 1 enfant, TA-moins d'un an.)

Finalement, la majorité des participants à l'étude croient que les avantages du travail autonome finissent par compenser pour les désavantages, même chez ceux qui trouvent la conciliation emploi-famille difficile. En fait, des 201 personnes qui ont répondu à la question, 183 (91,0 %) affirment que les avantages qu'ils attribuent à leur situation de travailleur autonome compensent pour les inconvénients, tandis que seulement 18 (9,0 %) pensent que ce n'est pas le cas.

Tableau 5.16 : Avantages versus inconvénients

Avantages compensent pour les inconvénients (SIIQ1)	Nombre (% valide)
Oui	183 (91,0 %)
Non	18 (9,0 %)
Total des réponses :	201 (100,0 %)

Beaucoup de commentaires ont été émis par rapport au fait de laisser tomber (ou non) le travail autonome. Environ deux participants sur cinq y ont déjà pensé, mais peu sont allés jusqu'à renoncer à leur statut. En général, ce type de réflexion revient par cycle.

Deux fois par année, je suis prêt à tout "crisser" là pour m'en aller. C'est comme des cycles... M'en aller pour un employeur, lâcher le travail autonome... Mais, c'est des passes. C'est des moments qui sont plus difficiles que d'autres. Comme n'importe quel employé qui a le goût de foutre sa job là. C'est des cycles. Cela revient deux fois par année à peu près. (Conseiller en relations industrielles, en couple sans enfant, TA-10 à 20 ans.)

Une fois par année, ça revient on se dit "pourquoi je fais ça, je devrais tout lâcher"... C'est sûr, étant toute seule, ça revient à l'isolement comme inconvenient. Il y a des fois où l'on se pose la question. Parce que, c'est sûr, oui en période d'impôt, je me demande qu'est-ce que je fais là, 13 heures [consécutives] dans mon bureau... Mais... très vite, je reviens. On se remet en question et c'est normal. (Comptable (♀), en couple avec 3 enfants, TA-10 à 20 ans.)

[C'est toujours une remise en question ?] C'est constant, ça m'arrive à peu près une fois par année quand vraiment j'ai un creux... ouf... je trouve ça difficile, pis je suis écœurée de courir après mon argent, les comptes qui rentrent pas, pis l'impôt, pis tout ça... je me dis "Ah, je vais faire des démarches", pis j'en ai faites quand je me suis séparée... Des démarches pour essayer de voir si je pouvais faire mon nid dans un bureau... il y en avait un qui m'intéressait parce que même si c'était une grosse boîte, il y avait beaucoup de flexibilité pis beaucoup... ça n'avait pas l'air d'un gros bureau énervant avec des heures facturables pis des heures de travail absolument épouvantables, ça m'intéressait, mais ça n'a pas marché pis je n'étais pas déçue de ça non plus... parce que je n'arrive pas à me convaincre moi-même. [...] j'aurais pu être compétente pis avoir un salaire, un salaire fixe mais c'est comme si j'allais m'enterrer vivante, ce n'est pas compliqué. (Avocate, en couple avec 1 enfant, TA-11 ans.)

Ça a duré dix secondes, ça ne dure pas longtemps. C'est arrivé, mais ça arrive souvent dans les périodes creuses où on n'a pas de contrat pis là on se dit "est-ce que c'est vraiment ça", pis on dirait que 2-3 jours après un contrat arrive, fait que... mais non, ça arrive des fois qu'on y pense, mais après, quand on pèse le pour et le contre, on s'aperçoit que le contre est trop présent par rapport au pour. C'est la question des contrats, la régularité pis bon les périodes creuses, t'sais, des fois tu dis "il n'y a rien, est-ce que c'est parce que les gens ne veulent plus travailler avec moi ?", c'est quoi, pis en même temps tu reçois un appel pis on te propose un beau contrat pis tu dis oui. (Chercheur, en couple sans enfant, TA-10 à 20 ans.)

Pour plusieurs personnes interrogées, le fait de penser à laisser tomber le statut de travailleur autonome est un événement ponctuel, dont l'issue n'est pas envisagée sérieusement.

Je ne sais pas si c'est parce que je suis dans une bonne période présentement pis que tout va bien, mais ça m'est arrivé de jongler un peu avec l'idée mais pas sérieusement. (Organisateur d'événements, monoparental avec 2 enfants, TA-3 ans.)

C'est arrivé une fois, ç'a duré dix secondes... un soir tard où le photocopieur, tout s'embourbait, le papier sortait de partout, pis je ne savais pas quoi faire, mais c'est la seule fois en deux ans, pis ç'a duré dix secondes, c'est tout. (Avocat, en couple sans enfant, TA-2 ans.)

Je vous dirais sincèrement que c'est arrivé une fois, mais ce n'était pas un matin, c'était un soir, car le téléphone s'était mis à sonner à 8h00 le matin et rendu à 9h00 le soir, cela sonnait encore. Une journée carré feuilleté, où tous les clients découvrent qu'ils ont un problème en même temps et que c'est tout urgent en même temps et que tu t'assoies pour souper, le téléphone sonne encore... Mon plus jeune, qui à ce moment-là avait des problèmes d'adaptation à l'école... alors ce soir-là, oui, je me suis sincèrement posée la question, en disant "ah", t'sais comme "je veux sortir de la maison, je veux juste sortir de la maison"... Cela, c'est un aspect aussi qu'à un moment donné, il faut être capable d'arrêter et dire "bon, je sors de la maison"... quand on travaille, on sort de la maison, on se rend sur le lieu de travail, on a des confrères, consœurs de travail... À un moment donné, il faut être capable de faire cela. C'est arrivé une fois. Mais le lendemain matin, j'avais changé d'idée. (Technicienne en informatique, en couple avec 3 enfants, TA-2 ans.)

Parfois, ce sont la routine ou certaines tâches, comme la sollicitation, qui pèsent sur le moral des travailleurs autonomes et les font douter.

L'autre fois, c'était juste parce que j'étais écœuré. Tu te rends compte, t'sais, il y a un peu de *repeat* dans ce qu'on fait. Pour 36 millions de raisons, parce que recommencer à chaque fois, ça draine beaucoup. C'est arrivé avant Noël cette année, j'étais comme tanné. Sauf que là on prend une nouvelle orientation, on change notre fusil d'épaule, [...] on va essayer ça, on va essayer de se remotiver. Là, on a fait des soumissions. (Organisateur d'événements, en couple sans enfant, TA-7 ans.)

Bien, par le manque de stimulation, par la montagne qu'est la sollicitation à certains moments. C'est bien quand il y a du travail, je suis très à l'aise de travailler, comme je peux m'oublier dans le travail, je travaille... mais quand on doit aller solliciter, je trouve... je ne suis pas à l'aise là-dedans. Je suis une personne qui a travaillé aux États-Unis des 15 heures par jour, c'était très intéressant, j'avais pas de problème

avec ça, je ne suis pas fatigable. C'est le fun, je suis stimulée, il y a des gens autour de moi, mais là je suis toute seule pis il faut que j'aille gratter pour trouver des clients... eurkkk... (Courtier (♀) en design graphique, en couple avec 2 enfants, l'A-6 ans.)

D'autres fois, l'insécurité financière paraît insoutenable au point de remettre en question la situation de travailleur autonome.

Oui, cela m'arrive là, actuellement, à l'occasion. Cela m'arrive. T'sais, cela ne me tente pas, mais cela m'arrive et la seule raison, c'est financière. C'est juste cela, c'est juste l'inquiétude, c'est juste de dire... Oui, cela arrive. (Dépannage et services (♂), monoparentale avec 1 enfant, TA-1 à 3 ans.)

Ah oui... une fois par année, peut-être même deux fois... quand c'est plus dur financièrement on y pense. Tu vois tes amis qui ont le même âge que toi, qui travaillent dans les gros bureaux, qui ont plein de *cash*, qui ont des REER à ne plus savoir quoi en faire... pis toi tu n'es pas comme ça. (Avocate, en couple avec 1 enfant, TA-11 ans.)

J'essaie de voir s'il n'y a pas moyen d'avoir quelque chose d'un peu plus sécurisant, parce que pour l'instant, c'est ce qui me dérange un petit peu, c'est quand la peur prend le dessus... quand je me dis "Je viens de perdre ce client-là, vais-je en trouver un autre ? Vais-je être capable de..." C'est sûr que c'est à ce moment-là que je me dis "Je continue là-dedans ou je fais autre chose ?" mais... de tout laisser tomber... Non... j'aurais plutôt vu un genre de... en bon français... de mix... un modèle salaire à temps partiel avec un contrat à temps partiel, pis quand je pense à ça, bien je me dis "R'garde, tu l'as essayé récemment, tu l'as essayé avec le dernier emploi pis ça n'a pas fonctionné" parce que mes clients sont surtout des gens qui sont en démarrage d'entreprise, qui ont de la misère à cibler leurs besoins eux-mêmes, donc, je ne peux pas m'imaginer avoir une structure très fixe à chaque semaine, parce qu'un moment donné, il y en a un qui a besoin de plus, l'autre a besoin de moins. Je me dis "c'est l'envers de la médaille". Je veux une certaine liberté mais en même temps, il y a une flexibilité qui est là pis qui est presque nécessaire dans le modèle de service que je donne. (Comptable (♀), monoparentale avec 2 enfants, TA-2 ans.)

Plusieurs fois... vous me demandez si j'ai remis cela en question... parce que je me disais que le jeu en valait pas la chandelle parce que je me disais que les efforts étaient beaucoup trop grands... parce que dans le métier que je fais, à cause de mes conditions ici, moi, personnellement, cela implique... je vous dirais qu'il y a presque la moitié de mon revenu qui s'en va en dépenses. Alors quand tu regardes t'as travaillé pour combien, puis il te reste combien brut, sur lequel t'as payé tes loyers, tes dépenses, puis après cela, il va falloir que tu paies l'impôt... tu te dis "oui, mais t'sais, les fonctionnaires, eux autres, ils font plus d'argent que moi"... alors ce n'est pas normal, est-ce que je ne serais pas mieux de m'en aller dans une place peut-être,

où je vais m'asseoir, ils vont me mettre la job sur mon bureau, je vais prendre mon chèque le jeudi, je vais avoir tous les avantages et ma vie va être pas mal moins compliquée. Moi, je ne pense pas que je serais heureuse entourée de monde qui te *check*, qui te juge, puis qui... bon, cela, c'est moi comme personnalité. Donc je finis par me redire que c'est correct, puis que j'ai fait le bon choix. (Avocate, en couple avec 2 enfants, TA-10 ans.)

Quelques travailleurs autonomes interrogés avouent qu'ils aimeraient retourner à salaire, mais seulement à certaines conditions.

C'est de faire affaire avec une firme qui m'offrirait, à l'occasion, des contrats de façon plus régulière, une firme qui serait plus importante que la mienne. Comme je vous ai dit, pour une firme, je fais des contacts actuellement dans ce sens-là. [Ça serait comme pigiste ?] Par contre, si un employeur m'offrait deux jours semaine comme conseiller en formation ou en développement organisationnel, deux jours semaine, je pense bien que je le prendrais. (Conseiller RHRI, monoparental avec 1 enfant, TA-10 ans.)

Non seulement si j'avais eu la situation idéale, même aujourd'hui, pendant que je suis en train de finaliser le projet qui s'en vient, ça me ferait plaisir de travailler à 25 \$ de l'heure, 10 heures/semaine... mais disons que, en réalité... un 15 \$ de l'heure, 40 heures... non, je ne ferais pas ça. Mais si j'avais... "Peux-tu rentrer 10-15 heures semaines... travailler pour 22 \$ de l'heure", je le ferais peut-être pendant 4-6 mois... oui, je le ferais, encore là, je resterais pas mal indépendant. [...] Ça serait dans un contexte temporaire, ce qui n'est pas nécessairement alléchant pour moi. Bol, six mois peut-être, 10 heures/semaine, 25 \$ de l'heure... j'ai pas trouvé personne qui était motivé à me proposer une affaire de même. (Graphiste (♂), monoparental avec 1 enfant, TA-7 ans.)

Il y a l'isolement que je ressens un peu plus... L'idéal, d'après moi, ce serait peut-être de trouver un emploi... Cet emploi, je ne crois pas qu'il existe... où je pourrais peut-être rentrer deux jours dans un endroit. Mais vraiment tout liquider pour... Non. (Traducteur, en couple sans enfant, TA-9 ans.)

Parmi les personnes interrogées, certaines ont essayé de retourner à salaire, mais aucune n'y est restée.

J'ai accepté... c'est justement le dernier emploi parce que j'avais commencé à contrat avec eux pis en réalisant que la charge de travail était quand même plus importante que ce qu'ils pensaient au début, bien là, ils m'ont offert d'avoir un poste à temps partiel à salaire. Mais ç'a pas fait long feu parce que je me suis rendue

compte que... "Ben pourquoi je fais ça ?" (Comptable (♀), monoparentale avec 2 enfants, TA-2 ans.)

Bien, ma dernière expérience travail c'était ça. J'avais le goût d'être une vraie madame qui va travailler à l'extérieur... surtout revenir chez soi sans souci professionnel, en tout cas, qui ne rapporte pas d'ouvrage à la maison et ça, je rêvais de ça pendant un bout de temps parce que j'étais un peu tannée d'avoir toujours le travail en tête. Moins maintenant. Je suis assez contente de ma condition même si, quand on regarde les avantages et les inconvénients, il y a passablement d'inconvénients, il faut croire que je trouve ça satisfaisant parce que je reste comme ça. (Correctrice, monoparentale avec 1 enfant, TA-20 ans ou plus.)

Finalement, parmi les participants à l'enquête, la plupart ne pensent tout simplement pas à retourner à salaire.

Non... Ça, c'est un de mes cauchemars de retourner en entreprise. Des fois, j'ai des mauvais rêves la nuit. Ça, c'est un de mes mauvais rêves. (Psychologue industriel, en couple sans enfant, TA-3 ans.)

J'ai trouvé exactement c'était quoi ma voie, puis là une compagnie est pas capable de me l'offrir. (Relationniste (♀), en couple avec 1 enfant, TA-5 à 10 ans.)

C'est sûr que, à l'occasion, on nous offre des postes. Quand cela fait longtemps qu'on est dans un domaine... alors cela peut être des chasseurs de tête ou cela peut être des gens que tu connais et, vraiment, c'est une fin de non-recevoir. Cela ne m'intéresse pas. Il n'y a pas de salaire ou de job assez prestigieuse pour me faire lâcher ce que j'ai. Cela m'a pris beaucoup de temps avant d'y aller aussi. Mais, non, non, non, je suis très, très, très content... (Traducteur, en couple sans enfant, TA-9 ans.)

Bien, je l'ai dit tantôt, puis je vais le redire... si je perdais ce statut-là, cela me ferait quelque chose. Honnêtement, être pris à prendre le métro ou le train ou la voiture le matin pour aller dans un bureau parce qu'on s'attend de moi que je sois dans un bureau... T'sais, mon bureau est ici, c'est ma place d'affaires... Je travaille ici, puis je travaille en *shorts*, puis je suis en sandales, je suis de même à l'année... Quand j'ai à voir du monde, je me déguise, mais, sinon, je me mets à l'aise. Si je perdais cela, si je perdais les autres avantages liés à cela, je perdrais quelque chose. Donc... je suis certainement un télétravailleur ou travailleur autonome satisfait. L'autre chose... je pourrais conclure... je m'en vais en France sept semaines, samedi... puis je vais travailler quatre semaines sur ces sept semaines-là. C'est pas tout le monde qui peut faire cela. Puis je vais le faire parce que, justement, j'ai Internet là-bas, puis maintenant le téléphone, cela ne coûte pas cher, puis... ce qui fait que je vais demeurer en contact là-bas comme si j'étais ici. (Chercheur, en couple sans enfant, TA-8 ans.)

J'ai jamais arrêté, j'ai même pas pensé un moment donné de faire autre chose. On m'a déjà offert de rester à plein temps à certains endroits où j'ai fait des contrats, mais j'ai toujours refusé. [Pourquoi ?] Dans certains cas, c'était... une baisse de revenu assez importante, une dizaine de milliers de dollars de moins, et puis j'étais pas prêt à le faire, j'avais déjà fait ça quand j'étais employé pis je ne l'ai pas regretté. Ou c'était les conditions de travail qui ne m'intéressaient pas ou des choses comme ça. J'aurais perdu le côté autonome du travail. (Traducteur, seul sans enfant, TA-10 à 20 ans.)

5.2. Facteurs d'influence du temps de travail

Deux facteurs d'influence sont testés ici, soit le sexe et la présence d'enfant(s) à la maison. Il pourrait y en avoir d'autres, comme la profession ou la catégorie d'emploi, mais le nombre de répondants à l'enquête est trop petit et les sous-groupes formés selon ces facteurs, trop restreints. De toute façon, aucune inférence à la population n'est statistiquement valide, mais les résultats constituent tout de même une piste à suivre pour les recherches à venir.

Comme les données utilisées sont non-métriques, les tests prennent la forme de tableaux croisés⁴.

5.2.1. Relation entre le sexe et les heures de travail

Selon Parasuraman et Simmers (2001), les hommes passent plus de temps au travail que les femmes. Des résultats partagés par Edwards et Field-Hendrey (1996), qui remarquent que cette différence dans le temps de travail pourrait expliquer les écarts de revenus entre les hommes et les femmes autonomes qui travaillent à domicile, puisque les femmes passent plus de temps à s'occuper du travail domestique que leurs homologues masculins et ne peuvent donc pas consacrer autant d'heures au travail rémunéré que le font les hommes. Selon les résultats de notre enquête, il existe une relation significative ($p = 0,123$) entre le sexe et le nombre d'heures de travail par semaine. Cependant, cette relation est faible ($V = 0,237$). Les résultats montrent que les hommes et les femmes font très peu d'heures (moins de 20 heures ; 20-29 heures) dans les mêmes proportions, mais les femmes font davantage de temps partiel allongé (30-34 heures), tandis que les hommes font davantage de longues heures (50-59 heures ; 60 heures et plus). Il semble que le profil de travail des femmes corresponde à

l'évolution de la durée hebdomadaire moyenne totale québécoise, selon lesquelles la durée moyenne des travailleurs à temps plein se replie, tandis que celle des travailleurs à temps partiel, au contraire, s'allonge (Asselin, 2005b).

Tableau 5.17 : Sexe * Heures hebdomadaires de travail

Heures hebdomadaires de travail (S14Q7)	Hommes (% valide)	Femmes (% valide)	Total (% valide)
Moins de 20 heures	6 (10,0 %)	12 (10,2 %)	18 (10,1 %)
20-29 heures	7 (11,7 %)	14 (11,9 %)	21 (11,8 %)
30-34 heures	3 (5,0 %)	19 (16,1 %)	22 (12,4 %)
35-40 heures	15 (25,0 %)	27 (22,9 %)	42 (23,6 %)
41-49 heures	6 (10,0 %)	18 (15,3 %)	24 (13,5 %)
50-59 heures	12 (20,0 %)	20 (16,9 %)	32 (18,0 %)
60 heures et plus	11 (18,3 %)	8 (6,8 %)	19 (10,7 %)
Total	60 (100,0 %)	118 (100,0 %)	178 (100,0 %)

5.2.2. Relation entre le sexe et l'horaire de travail

Il est important de rappeler que certains auteurs (Parasuraman et Simmers, 2001) ont trouvé que les femmes se prévalent davantage de la flexibilité d'horaire que les hommes. Selon nos résultats, pourtant, il n'y a pas de relation significative ($p = 0,441$) entre le sexe et l'horaire de travail, bien que les pourcentages puissent laisser croire que les hommes aient proportionnellement davantage un horaire fixe entre 6h00 et 18h00 que les femmes et/ou un horaire variable sans plage horaire fixe.

Tableau 5.18 : Sexe * Horaire de travail

Horaire de travail (S14Q4)	Hommes (% valide)	Femmes (% valide)	Total (% valide)
Horaire fixe (entre 6h00 et 18h00)	18 (25,0 %)	29 (21,3 %)	47 (22,6 %)
Horaire fixe incluant des heures avant 6h00 et/ou après 18h00	13 (18,1 %)	27 (19,9 %)	40 (19,2 %)
Travail de soir uniquement	0 (-)	1 (0,7 %)	1 (0,5 %)
Horaire variable avec une plage horaire fixe	12 (16,7 %)	37 (27,2 %)	49 (23,6 %)
Horaire variable sans plage horaire fixe	28 (38,9 %)	39 (28,7 %)	67 (32,2 %)
Autre	1 (1,4 %)	3 (2,2 %)	4 (1,9 %)
Total	72 (100,0 %)	136 (100,0 %)	208 (100,0 %)

Par rapport à la variabilité de cet horaire d'une semaine à l'autre, hommes et femmes semblent dans la même situation.

Tableau 5.19 : Sexe * Horaire variable d'une semaine à l'autre

Horaire variable d'une semaine à l'autre (S14Q5)	Hommes (% valide)	Femmes (% valide)	Total (% valide)
Oui	47 (71,2 %)	91 (72,2 %)	138 (71,9 %)
Non	19 (28,8 %)	35 (27,8 %)	54 (28,1 %)
Total	66 (100,0 %)	126 (100,0 %)	192 (100,0 %)

Finalement, il n'existe pas de différence significative ($p = 0,607$) entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la décision du choix de l'horaire. Par contre, les pourcentages laissent sous-entendre que les femmes sont proportionnellement un peu plus maîtres de leur horaire que les hommes, qui sont proportionnellement un peu plus contraints par leur(s) client(s) et par la demande de travail. Cette observation semble appuyer un constat de Parasuraman et Simmers (2001), selon lequel les femmes se prévalent davantage de la flexibilité d'horaire que le font les hommes. Cependant, il faut rappeler que, dans notre étude, cette tendance n'est pas appuyée par le test statistique.

Tableau 5.20 : Sexe * Qui décide de l'horaire

Qui décide de l'horaire (S14Q6)	Hommes (% valide)	Femmes (% valide)	Total (% valide)
Moi	50 (83,3 %)	100 (88,5 %)	150 (86,7 %)
Mon (mes) client(s)	8 (13,3 %)	11 (9,7 %)	19 (11,0 %)
Demande de travail	2 (3,3 %)	2 (1,8 %)	4 (2,3 %)
Total	60 (100,0 %)	113 (100,0 %)	173 (100,0 %)

5.2.3. Relation entre la présence d'enfant(s) à la maison et les heures de travail

Selon Fraser et Gold (2001), les travailleurs autonomes ont à la fois une plus grande flexibilité et une plus grande difficulté à gérer les différents aspects de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle à cause de leur statut d'emploi. D'autre part, alors que plusieurs choisissent le statut d'autonome pour pouvoir passer plus de temps avec leurs enfants, les femmes en particulier, le nombre d'heures hebdomadaires passées à s'occuper des enfants serait inversement proportionnel au nombre d'années depuis le début de l'exercice comme travailleur autonome (Williams, 2004). Dans la présente enquête, il existe une relation significative ($p = 0,194$) entre la présence d'enfant(s) à la maison et le nombre d'heures travaillées par semaine. Cependant, la relation entre les deux variables est faible ($V = 0,222$). La tendance qui se dégage est particulière puisque si, comme l'on pouvait s'y attendre, les répondants sans enfant sont proportionnellement plus nombreux que les autres à faire de longues et très longues heures (41-49 heures ; 60 heures et plus), tandis que les participants avec enfant(s) à la maison sont proportionnellement plus représentés chez les personnes à temps partiel (moins de 20 heures ; 30-34 heures), ils sont aussi plus présents dans la catégorie des longues heures de travail variant de 50 à 59 heures. Lorsque l'on combine les variables « sexe du répondant » et « présence d'enfant(s) à la maison » et que l'on observe l'effet de cette combinaison sur la longueur des heures de travail, on constate que : chez les participants sans enfant à la maison, les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à faire de courtes heures (moins de 35 heures) et de très longues heures (60 heures et plus). Les femmes, au contraire, sont plus susceptibles de faire des heures moyennes ou longues (35 à 59 heures) que les hommes, toujours chez les participants n'ayant pas d'enfant à la maison. Chez les répondants ayant un ou des enfant(s) à la maison, la tendance est différente. En effet, on observe que les femmes sont proportionnellement nettement plus nombreuses que les hommes à faire de courtes heures de travail (moins de 34 heures), tandis que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à faire des heures normales (35-40 heures) ou de longues (50-59 heures) et très longues (60 heures et plus) de travail que les femmes.

Tableau 5.21 : Présence d'enfant(s) * Heures hebdomadaires de travail

Heures hebdomadaires de travail (S14Q7)	Sans enfant (% valide)	Enfant(s) présent(s) à la maison (% valide)	Total (% valide)
Moins de 20 heures	6 (7,7 %)	12 (12,4 %)	18 (10,3 %)
20-29 heures	10 (12,8 %)	11 (11,3 %)	21 (12,0 %)
30-34 heures	7 (9,0 %)	15 (15,5 %)	22 (12,6 %)
35-40 heures	18 (23,1 %)	23 (23,7 %)	41 (23,4 %)
41-49 heures	13 (16,7 %)	11 (11,3 %)	24 (13,7 %)
50-59 heures	12 (15,4 %)	20 (20,6 %)	32 (18,3 %)
60 heures et plus	12 (15,4 %)	5 (5,2 %)	17 (9,7 %)
Total	78 (100,0 %)	97 (100,0 %)	175 (100,0 %)

5.2.4. Relation entre la présence d'enfant(s) à la maison et l'horaire de travail

Selon nos constatations, il n'y a pas de relation ($p = 0,935$) entre la présence d'enfant(s) à la maison et l'horaire de travail.

Tableau 5.22 : Présence d'enfant(s) à la maison * Horaire de travail

Horaire de travail (S14Q4)	Sans enfant (% valide)	Enfant(s) présent(s) à la maison (% valide)	Total (% valide)
Horaire fixe (entre 6h00 et 18h00)	22 (22,2%)	25 (23,6 %)	47 (22,9 %)
Horaire fixe incluant des heures avant 6h00 et/ou après 18h00	20 (20,2 %)	19 (17,9 %)	39 (19,0 %)
Travail de soir uniquement	1 (1,0%)	0 (-)	1 (0,5 %)
Horaire variable avec une plage horaire fixe	23 (23,2 %)	26 (24,5 %)	49 (23,9 %)
Horaire variable sans plage horaire fixe	31 (31,3 %)	34 (32,1 %)	65 (31,7 %)
Autre	2 (2,0 %)	2 (1,9 %)	4 (2,0 %)
Total	99 (100,0 %)	106 (100,0 %)	205 (100,0 %)

Par rapport à la variabilité de cet horaire d'une semaine à l'autre, elle ne semble pas liée à la présence d'enfant(s) à la maison (ou non). D'autre part, la très grande diversité des professions que l'on retrouve chez les travailleurs autonomes sondés ne permet pas de conclure, dans ce cas-ci, à un lien significatif entre la profession et la variabilité de l'horaire.

Tableau 5.23 : Présence d'enfant(s) à la maison * Horaire variable d'une semaine à l'autre

Horaire variable d'une semaine à l'autre (S14Q5)	Sans enfant (% valide)	Enfant(s) présent(s) à la maison (% valide)	Total (% valide)
Oui	62 (70,5 %)	74 (73,3 %)	136 (72,0 %)
Non	26 (29,5 %)	27 (26,7 %)	53 (28,0 %)
Total	88 (100,0 %)	101 (100,0 %)	189 (100,0 %)

Peut-être le résultat précédent est-il dû à l'inadéquation d'un test χ^2 pour un tableau à quatre cellules ? À la lumière d'un test χ^2 de la variabilité de l'horaire par rapport aux quatre regroupements familiaux, on trouve effectivement une relation significative ($p = 0,161$) entre les deux variables, bien que cette relation soit faible ($V = 0,164$). Toutefois, la tendance de la relation est difficile à cerner.

Tableau 5.24 : Regroupement familial * Horaire variable d'une semaine à l'autre

Horaire variable d'une semaine à l'autre (S14Q5)	Seul(e), sans enfant (% valide)	Seul(e), avec enfant(s) (% valide)	En couple, sans enfant (% valide)	En couple, avec enfant(s) (% valide)
Oui	27 (84,4 %)	14 (66,7 %)	36 (63,2 %)	61 (74,4 %)
Non	5 (15,6 %)	7 (33,3 %)	21 (36,8 %)	21 (25,6 %)
Total	32 (100,0 %)	21 (100,0 %)	57 (100,0 %)	82 (100,0 %)

D'autre part, il n'y a pas de relation significative ($p = 0,483$) entre la présence d'enfant(s) à la maison et qui décide de l'horaire.

Tableau 5.25 : Présence d'enfant(s) à la maison * Qui décide de l'horaire

Qui décide de l'horaire (S14Q6)	Sans enfant (% valide)	Enfant(s) présent(s) à la maison (% valide)	Total (% valide)
Moi	68 (86,1 %)	79 (86,8 %)	147 (86,5 %)
Mon (mes) client(s)	8 (10,1 %)	11 (12,1 %)	19 (11,2 %)
Demande de travail	3 (3,8 %)	1 (1,1 %)	4 (2,4 %)
Total	79 (100,0 %)	91 (100,0 %)	170 (100,0 %)

5.3. Les conséquences de la longueur des heures de travail et de la flexibilité d'horaire sur le revenu et sur la satisfaction des travailleurs autonomes

À la lumière des résultats présentés dans les prochains paragraphes, il semble que la longueur des heures de travail ait un impact sur le revenu, mais la flexibilité d'horaire ne semble pas jouer un rôle majeur en ce qui concerne le revenu. Quant à la satisfaction professionnelle, elle semble entretenir un lien significatif avec la longueur des heures de travail. En effet, les travailleurs autonomes qui font des heures de travail plus courtes sont un peu plus nombreux, en proportion, à se dire satisfaits que ceux qui font des heures de travail plus longues. Toutefois, il n'existe pas de relation entre le type d'horaire de travail et la satisfaction professionnelle. Pourtant, la relation entre le fait que les travailleurs autonomes décident eux-mêmes de leur horaire de travail et la satisfaction professionnelle est significative.

5.3.1. Les conséquences de la longueur des heures de travail sur le revenu

Comme on l'a vu précédemment, les travailleurs autonomes à leur propre compte ont plus souvent des horaires courts ou longs (Asselin, 2005b) et c'est le cas également de la majorité de ceux interrogés dans la présente enquête. Dans ce cas, la question se pose à savoir si cette division dans le temps de travail se reflète sur le revenu ? Avant de passer à nos propres résultats, il est important de rappeler que certains chercheurs (Edwards et Field-Hendrey, 1996) ont trouvé que la différence de gains entre les hommes et les femmes qui travaillent comme autonomes est due au nombre d'heures que chacun des deux sexes peut consacrer à son activité rémunérée versus le temps qu'il passe dans les activités non-rémunérées consacrées au travail domestique. Les résultats de Beaucage et *al.* (2004) révèlent également que les femmes peuvent percevoir le travail autonome de la même façon qu'elles considèrent les emplois temporaires ou à temps partiel, c'est-à-dire parce qu'il répond en partie à leurs besoins, notamment en matière de conciliation emploi-famille. Il en découle toutefois une plus grande dépendance des femmes à l'égard du soutien financier du conjoint et, dans une moindre mesure, des programmes d'aide gouvernementaux (Beaucage et *al.*, 2004). Selon nos résultats, il existe bel et bien une relation ($p = 0,062$) entre la longueur des

heures de travail et le revenu. Bien que cette relation soit modérée ($V = 0,329$), elle montre que le revenu augmente au fur et à mesure que les heures hebdomadaires allongent.

Tableau 5.26 : Heures hebdomadaires de travail * Revenu

Revenu (S3Q1)	Moins de 20 heures	20-29 heures	30-34 heures	35-40 heures	41-49 heures	50-59 heures	60 heures et plus
Moins de 10 000 \$	7 (38,9 %)	2 (10,0 %)	2 (10,0 %)	2 (4,9 %)	-	-	1 (5,6 %)
10 000 \$- 19 000 \$	2 (11,1 %)	4 (20,0 %)	-	7 (17,1 %)	3 (12,5 %)	3 (9,7 %)	3 (16,7 %)
20 000 \$- 29 000 \$	4 (22,2 %)	5 (25,0 %)	6 (30,0 %)	7 (17,1 %)	5 (20,8 %)	5 (16,1 %)	1 (5,6 %)
30 000 \$- 39 000 \$	3 (16,7 %)	3 (15,0 %)	2 (10,0 %)	3 (7,3 %)	1 (4,2 %)	4 (12,9 %)	2 (11,1 %)
40 000 \$- 49 000 \$	1 (5,6 %)	2 (10,0 %)	2 (10,0 %)	5 (12,2 %)	1 (4,2 %)	5 (16,1 %)	4 (22,2 %)
50 000 \$- 59 000 \$	-	1 (5,0 %)	3 (15,0 %)	6 (14,6 %)	3 (12,5 %)	4 (12,9 %)	1 (5,6 %)
60 000 \$- 69 000 \$	-	1 (5,0 %)	1 (5,0 %)	3 (7,3 %)	2 (8,3 %)	2 (6,5 %)	-
70 000 \$- 79 000 \$	-	-	3 (15,0 %)	2 (4,9 %)	1 (4,2 %)	1 (3,2 %)	-
80 000 \$- 89 000 \$	1 (5,6 %)	-	-	1 (2,4 %)	2 (8,3 %)	2 (6,5 %)	-
90 000 \$- 99 000 \$	-	-	-	1 (2,4 %)	2 (8,3 %)	-	1 (5,6 %)
100 000 \$- 109 000 \$	-	-	-	2 (4,9 %)	4 (16,7 %)	2 (6,5 %)	1 (5,6 %)
110 000 \$- 119 000 \$	-	1 (5,0 %)	-	-	-	-	-
120 000 \$- 129 000 \$	-	1 (5,0 %)	-	-	-	1 (3,2 %)	-
130 000 \$- 139 000 \$	-	-	-	-	-	-	1 (5,6 %)
140 000 \$- 149 000 \$	-	-	-	1 (2,4 %)	-	-	-
150 000 \$ et plus	-	-	1 (5,0 %)	1 (2,4 %)	-	2 (6,5 %)	3 (16,7 %)
Total :	18 (100 %)	20 (100 %)	20 (100 %)	41 (100 %)	24 (100 %)	31 (100 %)	18 (100 %)

Au-delà du nombre d'heures, il est important d'observer si la variation importante des heures de travail à laquelle sont sujets les travailleurs autonomes a une incidence sur le revenu des individus.

5.3.2. Les conséquences de la flexibilité d'horaire sur le revenu des travailleurs autonomes

Puisque certains chercheurs (Heisz et Larochelle-Côté, 2006) ont trouvé que les travailleurs autonomes font partie des travailleurs de plus en plus soumis à une certaine forme d'instabilité des heures de travail, il est intéressant de constater si cette instabilité dans le temps de travail est liée à un revenu plus faible. À ce propos, nos résultats ne montrent pas de relation significative ($p = 0,460$) entre l'horaire de travail actuel et le revenu.

Tableau 5.27 : Horaire de travail actuel * Revenu

Revenu (S3Q1)	Horaire fixe (entre 6h00 et 18h00)	Horaire fixe incluant des heures avant 6h et/ou après 18h	Horaire variable avec une plage horaire fixe	Horaire variable sans plage horaire fixe	Travail de soir uniquement ou autre horaire
Moins de 10 000 \$	2 (4,4 %)	4 (10,5 %)	2 (4,3 %)	7 (11,3 %)	2 (40,0 %)
10 000 \$-19 000 \$	4 (8,9 %)	4 (10,5 %)	7 (15,2 %)	8 (12,9 %)	1 (20,0 %)
20 000 \$-29 000 \$	12 (26,7 %)	7 (18,4 %)	10 (21,7 %)	8 (12,9 %)	-
30 000 \$-39 000 \$	6 (13,3 %)	3 (7,9 %)	2 (4,3 %)	9 (14,5 %)	-
40 000 \$-49 000 \$	7 (15,6 %)	3 (7,9 %)	6 (13,0 %)	7 (11,3 %)	-
50 000 \$-59 000 \$	3 (6,7 %)	6 (15,8 %)	2 (4,3 %)	9 (14,5 %)	1 (20,0 %)
60 000 \$-69 000 \$	2 (4,4 %)	1 (2,6 %)	4 (8,7 %)	4 (6,5 %)	-
70 000 \$-79 000 \$	3 (6,7 %)	3 (7,9 %)	1 (2,2 %)	1 (1,6 %)	-
80 000 \$-89 000 \$	1 (2,2 %)	-	3 (6,5 %)	4 (6,5 %)	-
90 000 \$-99 000 \$	1 (2,2 %)	2 (5,3 %)	1 (2,2 %)	-	-
100 000 \$-109 000 \$	3 (6,7 %)	2 (5,3 %)	3 (6,5 %)	2 (3,2 %)	-
110 000 \$-119 000 \$	-	-	-	1 (1,6 %)	-
120 000 \$-129 000 \$	1 (2,2 %)	-	-	1 (1,6 %)	1 (20,0 %)
130 000 \$-139 000 \$	-	-	1 (2,2 %)	-	-
140 000 \$-149 000 \$	-	-	-	1 (1,6 %)	-
150 000 \$ et plus	-	3 (7,9 %)	4 (8,7 %)	-	-
Total :	45 (100,0 %)	38 (100,0 %)	46 (100,0 %)	62 (100,0 %)	5 (100,0 %)

Cette variabilité de l'horaire peut être perçue comme un avantage ou un inconvénient à la conciliation emploi-famille. En effet, comme le suggère une étude précédente (Tremblay, 2007b), certains horaires atypiques « choisis » peuvent contribuer à mieux concilier les responsabilités professionnelles et les responsabilités personnelles, familiales ou parentales. Au contraire, les horaires « imposés » risquent de compliquer la tâche à ce niveau. Selon nos résultats, il n'y a pas de relation significative ($p = 0,865$) entre le type d'horaire auquel sont soumis les travailleurs autonomes interrogés et le fait qu'ils décident de leur horaire plutôt que de se le faire imposer par le(s) client(s). En fait, la grande majorité des personnes interrogées décident de leur horaire. Ainsi, il semble possible pour les travailleurs autonomes interrogés de se prévaloir de la flexibilité d'horaire. Encore une fois, cette liberté dans l'organisation du temps de travail a-t-elle un impact sur le revenu ? Selon nos résultats, il n'existe pas de relation significative ($p = 0,759$) entre le fait que la personne décide elle-même de son horaire de travail plutôt qu'il lui soit imposé par le(s) client(s) et le revenu.

Finalement, le revenu ne semble pas évoluer d'une manière différente chez ceux dont l'horaire varie d'une semaine à l'autre par rapport à ceux dont l'horaire est stable d'une semaine à l'autre. En effet, il n'y a pas de relation significative ($p = 0,657$) entre le fait que l'horaire de travail varie d'une semaine à l'autre et le revenu.

Outre l'impact sur le revenu, le nombre d'heures hebdomadaires de travail et la flexibilité d'horaire peuvent avoir un impact sur la satisfaction en emploi des travailleurs autonomes. Les prochains paragraphes analysent les réponses récoltées à ce propos auprès des participants à l'enquête.

5.3.3. Les conséquences de la longueur des heures de travail sur la satisfaction des travailleurs autonomes

Selon les résultats de certaines études, les plus longues heures de travail des travailleurs autonomes seraient liées à un plus haut niveau de satisfaction professionnelle (Snir et Harpaz, 2004). De manière globale, on peut définir la satisfaction comme étant le produit de l'écart entre les attentes et la performance perçue (D'Astous et al., 2002 ; Hoyer et MacInnis, 2004).

Selon nos résultats, il existe une relation significative ($p = 0,031$) entre la longueur des heures de travail et la satisfaction professionnelle des travailleurs autonomes. Cette relation est pourtant faible ($V = 0,250$). Bien que la majorité des participants à l'enquête se disent satisfaits par rapport à leur travail, il semble que ceux qui font des heures hebdomadaires de travail plus courtes sont proportionnellement plus nombreux à présenter un haut niveau de satisfaction professionnelle que ceux qui font des heures de travail plus longues.

Tableau 5.28 : Heures hebdomadaires de travail * Satisfaction professionnelle

Satisfaction par rapport au travail (S20Q1)	Moins de 20 heures	20-29 heures	30-34 heures	35-40 heures	41-49 heures	50-59 heures	60 heures et plus
Insatisfaisant	-	-	-	-	-	-	1 (5,9 %)
Un peu insatisfaisant	-	-	2 (10,0 %)	-	1 (4,8 %)	1 (3,7 %)	-
Moyennement	-	-	1 (5,0 %)	-	-	1 (3,7 %)	1 (5,9 %)
Un peu satisfaisant	4 (26,7%)	1 (5,3 %)	-	-	2 (9,5 %)	1 (3,7 %)	-
Satisfaisant	11 (73,3%)	18 (94,7 %)	17 (85,0 %)	35 (100 %)	18 (85,7 %)	24 (88,9 %)	15 (88,2%)
Total :	15 (100 %)	19 (100 %)	20 (100 %)	35 (100 %)	21 (100 %)	27 (100 %)	17 (100 %)

5.3.4. Les conséquences de la flexibilité d'horaire sur la satisfaction professionnelle des travailleurs autonomes

Selon les résultats de l'analyse, il n'existe pas de relation significative ($p = 0,902$) entre le type d'horaire de travail actuel et la satisfaction professionnelle, comme en témoigne le tableau suivant.

Tableau 5.29 : Horaire de travail actuel * Satisfaction professionnelle

Satisfaction par rapport au travail (S20Q1)	Horaire fixe (entre 6h00 et 18h00)	Horaire fixe incluant des heures avant 6h et/ou après 18h	Horaire variable avec une plage horaire fixe	Horaire variable sans plage horaire fixe	Travail de soir uniquement ou autre horaire
Insatisfaisant	-	-	-	1 (1,9 %)	-
Un peu insatisfaisant	1 (82,3 %)	1 (3,0 %)	2 (4,7 %)	-	-
Moyennement	-	2 (6,1 %)	1 (2,3 %)	-	-
Un peu satisfaisant	1 (2,3 %)	1 (3,0 %)	3 (7,0 %)	4 (7,4 %)	-
Satisfaisant	41 (95,3 %)	29 (87,9 %)	37 (86,0 %)	49 (90,7 %)	3 (100,0 %)
Total :	43 (100,0 %)	33 (100,0 %)	43 (100,0 %)	54 (100,0 %)	3 (100,0 %)

D'autre part, il n'existe pas de relation significative ($p = 0,213$) entre le fait que l'horaire varie d'une semaine à l'autre et la satisfaction professionnelle. Par contre, il existe une telle relation ($p = 0,000$) entre le fait que les travailleurs autonomes décident eux-mêmes de leur horaire de travail et la satisfaction professionnelle. La force de cette relation reste toutefois modérée ($V = 0,351$). En proportion, les travailleurs interrogés qui décident eux-mêmes de leur horaire de travail sont plus satisfaits que ceux dont le(s) client(s) décide ou qui sont tributaires de la demande de travail en matière d'horaire. Cela rejoint les résultats de Hundley (2001b), selon lesquels la plus grande satisfaction en emploi des travailleurs autonomes par rapport aux salariés est associée à la plus grande flexibilité d'horaire.

Tableau 5.30 : Qui décide de l'horaire * Satisfaction professionnelle

Satisfaction par rapport au travail (S20Q1)	Moi	Mon (mes) client(s)	Demande de travail
Insatisfaisant	-	1 (6,3 %)	-
Un peu insatisfaisant	3 (2,3 %)	-	1 (25,0 %)
Moyennement	2 (1,6 %)	1 (6,3 %)	-
Un peu satisfaisant	3 (2,3 %)	4 (25,0 %)	1 (25,0 %)
Satisfaisant	121 (93,8 %)	10 (62,5 %)	2 (50,0 %)
	129 (100,0 %)	16 (100,0 %)	4 (100,0 %)

Les prochains paragraphes résument l'ensemble des résultats présentés dans le mémoire qui s'achève. Ensuite, une brève conclusion clôt le travail.

DISCUSSION ET CONCLUSION

En ces temps où les entreprises sont de plus en plus intégrées dans des toiles de réseaux, le travail autonome devient, pour certaines d'entre elles, une panacée à la lourdeur structurelle. En dépit du fait que certains employés soient forcés d'adopter ce statut d'emploi, qui revêt plusieurs caractéristiques du sous-emploi, certains travailleurs autonomes choisissent ce statut parce qu'il leur permet une plus grande marge de manœuvre en ce qui concerne l'organisation du travail et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, voire familiale. En fait, le point de vue adopté par le présent mémoire considère que l'aboutissement au travail autonome est le résultat d'un compromis constant entre les aspirations personnelles et le contexte dans lequel l'individu est plongé. Il rejoint ainsi certains aspects de la théorie de la structuration de Giddens (1987), selon laquelle l'action humaine n'est déterminée ni par la structure ni par l'individu, mais plutôt par l'influence mutuelle de ces deux entités, puisque la structure rend l'action possible, mais, en même temps, l'action construit la structure. Il s'agit là d'une des particularités de la présente recherche par rapport aux autres études sur le sujet, ce qui témoigne de son originalité.

D'autre part, contrairement à la plupart des écrits sur le sujet, qui portent sur l'intérêt de l'entreprise à faire appel à des contractuels plutôt que de continuer à maintenir une main-d'œuvre employée, la présente recherche s'intéresse au point de vue des travailleurs autonomes eux-mêmes. Il s'agit de déterminer certaines implications de ce choix, ainsi que les effets favorables ou défavorables sur les individus. En particulier, il vise à déterminer si le statut d'autonome offre effectivement la souplesse nécessaire à une gestion des temps harmonieuse. En effet, le travail autonome peut, parfois, être utilisé comme une solution aux difficultés de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Par exemple, la plus grande souplesse dans l'organisation et dans le temps de travail, l'autonomie (relative)

qui y est associée, le temps épargné en déplacement et les horaires flexibles peuvent permettre de consacrer plus de temps à la famille ou aux activités personnelles. En contrepartie, les travailleurs autonomes sont souvent les seuls responsables de la viabilité de leur entreprise et doivent assumer entièrement les relations avec la clientèle, ainsi que la gestion des problèmes techniques et des imprévus de toutes sortes. De plus, parce qu'ils ont l'impression que leur réputation professionnelle dépend en grande partie des résultats qu'ils livrent et de l'attention qu'ils manifestent à l'égard de leurs clients, ils sont tentés de se rendre disponibles tous les jours et à toute heure, incluant le midi, le soir et la fin de semaine pour parfaire le travail et pour répondre aux clients.

En théorie, l'aménagement et la réduction du temps de travail, dont la flexibilité d'horaire, pourraient être des facteurs explicatifs importants dans le choix du statut d'autonome, puisqu'ils visent, entre autres objectifs, l'amélioration des conditions de vie. Pourtant, les conclusions dressées par les différentes recherches ne confirment pas clairement que cet objectif soit atteint par les travailleurs autonomes, et par les femmes en particulier. À partir de ce constat, le but de la présente recherche est de cerner les différentes stratégies utilisées par les travailleurs autonomes pour gérer leur temps et concilier leurs responsabilités professionnelles et personnelles ou familiales.

Selon le témoignage de 256 professionnels québécois œuvrant à titre de travailleurs autonomes à leur propre compte et qui ne dépendent pas d'un seul client, dont 71 ont accepté de participer à une entrevue et 185 ont complété un questionnaire, le présent mémoire cherche à approfondir l'analyse de l'organisation du temps de travail des travailleurs autonomes. Par rapport à l'articulation des activités professionnelles et personnelles, incluant les activités familiales et parentales, il s'agit de savoir si les travailleurs autonomes ont une marge de manœuvre suffisante pour réaliser un meilleur partage des temps sociaux. Cela concerne aussi la manière dont ils adaptent les différentes formules d'aménagement et de réduction du temps de travail à leur statut d'emploi, ainsi que la question de la façon dont ils utilisent la flexibilité d'horaire. Cette question se décline en plusieurs objectifs de recherche.

Le premier objectif du présent mémoire visait à dresser un portrait des travailleurs autonomes. À la lumière de nos résultats, il semble que les travailleurs autonomes interrogés correspondent aux populations de travailleurs autonomes à leur propre compte les plus en croissance au Québec et au Canada. En effet, ce sont surtout des individus urbains, professionnels œuvrant dans le secteur des services, dont une majorité de femmes. Si, à l'heure actuelle, ces groupes ne forment pas les contingents les plus importants parmi les travailleurs autonomes, ce sont dans ces populations que se retrouve la plus importante croissance des effectifs de travailleurs autonomes à leur propre compte dans les dernières années (Moore et Mueller, 2002 ; Statistique Canada, 2006).

Par rapport au deuxième objectif, celui concernant le portrait du temps de travail des travailleurs autonomes, il semble aussi que les participants à notre enquête suivent les tendances nationales. Par exemple, les personnes interrogées ont un nombre d'heures de travail plus long ou plus court comme autonomes comparativement à leur ancienne situation de salariés. Ces résultats vont dans le sens des données québécoises et canadiennes, où les travailleurs autonomes à leur propre compte ont plus souvent des horaires longs ou courts que la semaine normale (35-40 heures), qui reste l'horaire le plus courant en 2005 dans l'ensemble de la main-d'œuvre (Statistique Canada, 2006 ; Asselin, 2005b). D'autre part, si le passage à une économie axée sur les services, les horaires prolongés d'exploitation et de production, ainsi que les fluctuations accrues des activités commerciales et industrielles sont possiblement à l'origine de la hausse généralisée du travail à temps partiel (Statistique Canada, 2006), il semble que les travailleurs autonomes interrogés qui font le choix de ce régime de travail, le fassent plutôt pour deux autres raisons principales : d'abord, le revenu escompté ; ensuite, la conciliation emploi-famille. Ce résultat rejoint ceux d'autres études, selon lesquelles les travailleurs autonomes arrivent à se donner davantage de flexibilité au niveau de l'horaire, ce qui motive davantage les femmes (que les hommes) et les travailleurs autonomes à leur propre compte (que les travailleurs autonomes ayant des employés) à choisir ce statut d'emploi (Delage, 2002). Ainsi, au-delà du nombre total d'heures de travail, la répartition de ces heures dans l'horaire de travail est également importante.

À ce sujet, les participants à l'enquête affirment en grande majorité (91 %) que la flexibilité dans les horaires de travail est un avantage important ou très important du travail autonome. Cela confirme que, même s'ils sont atypiques, les horaires choisis peuvent contribuer à mieux concilier le travail, la famille et la vie personnelle, contrairement aux horaires imposés (Tremblay, 2007b). En général, les travailleurs autonomes interrogés décident de leur horaire de travail eux-mêmes.

En ce qui concerne le troisième objectif, soit l'influence du sexe et de la présence d'enfant(s) à la maison sur la longueur des heures de travail et sur la flexibilité d'horaire disponible aux travailleurs autonomes, les résultats sont nuancés. Par exemple, le sexe entretient une relation significative avec le nombre d'heures de travail par semaine. Les femmes font davantage de temps partiel allongé (30-34 heures), tandis que les hommes font davantage de longues ou très longues heures (50-59 heures ; 60 heures et plus). Cela confirme certaines données québécoises, selon lesquelles le temps partiel est habituellement plus fréquent chez les femmes autonomes que chez les hommes, en raison de la plus forte concentration de femmes dans les emplois relatifs à la vente et aux services, de même qu'aux garderies et au soutien familial (Asselin, 2004).

Toutefois, selon nos résultats, il n'existe pas de relation significative entre le sexe et l'horaire de travail, bien que les données brutes puissent laisser croire que les hommes aient davantage un horaire fixe entre 6h00 et 18h00 et/ou un horaire variable sans plage horaire fixe que les femmes. Ainsi, les femmes sont plus souvent aux prises avec un horaire variable dans une plage horaire fixe, ce qui pourrait coïncider avec les résultats de Parasuraman et Simmers (2001) selon lesquels les femmes se prévalent davantage que les hommes de la flexibilité d'horaire. Cette tendance n'est pourtant pas appuyée par le test statistique. Il en va de même pour la relation entre le sexe et qui décide de l'horaire de travail, puisque la différence n'est pas significative entre les hommes et les femmes. Les pourcentages laissent penser toutefois que les femmes sont un peu plus maîtres de leur horaire que les hommes, davantage contraints par leur(s) client(s) et par la demande de travail.

Par rapport à la présence d'enfant(s) à la maison, il semble que ce facteur ait une relation significative avec le nombre d'heures travaillées par semaine. La tendance qui se dégage est toutefois particulière. En effet, les participants sans enfant sont proportionnellement plus nombreux que les autres à faire de longues ou très longues heures, tandis que les participants avec enfant(s) à la maison font proportionnellement plus de temps partiel. Cependant, les participants avec enfant(s) à la maison sont également plus présents dans la catégorie des longues heures de travail variant de 50 à 59 heures par semaine. En combinant cette variable au sexe du répondant, on constate que les hommes ayant un ou des enfant(s) à la maison font davantage de longues heures, voire de très longues, que les femmes, qui sont plus couramment dans un régime de travail aux heures courtes. À ce sujet, les résultats de Parasuraman et Simmers (2001) révèlent que les hommes passent plus de temps au travail que les femmes. Une constatation partagée par Edwards et Field-Hendrey (1996), selon qui les femmes passent plus de temps à s'occuper du travail domestique que les hommes et, en conséquence, ne peuvent pas consacrer autant d'heures au travail rémunéré que le font les hommes.

Par ailleurs, la présence d'enfant(s) à la maison ne montre pas de lien significatif avec l'horaire de travail. La présence d'enfant(s) à la maison n'entretient pas non plus de relation significative avec la variabilité de l'horaire de travail, ni avec le fait que les travailleurs autonomes décident eux-mêmes de leur horaire, plutôt que ce soit leur(s) client(s) ou la demande de travail. À la lumière de ces résultats, on pourrait croire que le travail autonome ne favorise pas nécessairement les horaires facilitant la conciliation emploi-famille pour les parents. Cela pourrait rejoindre les conclusions de Fraser et Gold (2001), selon lesquelles certains travailleurs autonomes ont une plus grande flexibilité, alors que d'autres ont une plus grande difficulté à gérer les différents aspects de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle à cause de leur statut d'emploi. D'autre part, comme on constate que la grande majorité des travailleurs autonomes interrogés ont accès à la flexibilité d'horaire, on suppose qu'une relation non-significative entre la présence d'enfant(s) à la maison et l'horaire de travail équivaut à dire que les parents n'utilisent pas davantage la flexibilité d'horaire que les autres travailleurs autonomes. Cela confirme que des raisons autres que la famille, que ce

soit les activités personnelles, sportives ou de détente, peuvent inciter les travailleurs autonomes à se prévaloir de la flexibilité d'horaire (Tremblay et *al.*, 2007).

Finalement, en ce qui concerne le quatrième objectif, celui qui touche aux conséquences possibles du temps de travail sur le revenu et sur la satisfaction professionnelle des travailleurs autonomes, il existe bel et bien certaines relations. D'abord, le revenu augmente au fur et à mesure que les heures hebdomadaires de travail allongent. Toutefois, il n'existe pas de relation significative entre le type d'horaire de travail et le revenu des travailleurs autonomes. Il n'existe pas non plus de relation significative entre le fait que les travailleurs autonomes décident eux-mêmes de leur horaire de travail et le revenu. Ensuite, il existe une relation significative entre la longueur des heures de travail et la satisfaction professionnelle des travailleurs autonomes. Bien que la majorité des participants à l'enquête se disent satisfaits par rapport à leur travail, ceux qui font des heures hebdomadaires de travail plus courtes sont proportionnellement plus nombreux à présenter un haut niveau de satisfaction professionnelle que ceux qui font des heures de travail plus longues. Cela va à l'encontre des résultats d'autres études, selon lesquels les travailleurs autonomes ont de plus longues heures de travail que les salariés, même si elles sont associées, entre autres, à un plus haut niveau de satisfaction professionnelle (Snir et Harpaz, 2004).

D'autre part, l'horaire de travail ne semble pas lié de manière significative à la satisfaction professionnelle. Par contre, le fait que les travailleurs autonomes décident eux-mêmes de leur horaire de travail, plutôt qu'il leur soit imposé par le(s) client(s) ou par la demande de travail, apparaît comme significativement associé à la satisfaction professionnelle. Cela rejoint les résultats de Hundley (2001b), selon lesquels la plus grande satisfaction en emploi des travailleurs autonomes par rapport aux salariés est associée à la plus grande flexibilité d'horaire.

En guise de conclusion, on note que face à une déstandardisation croissante des emplois sur le marché du travail, le travail autonome fait de moins en moins figure de statut d'emploi marginal. De plus, s'il a déjà été considéré comme antithèse de la carrière organisationnelle ou en opposition au salariat, le travail autonome est de plus en plus estimé

par les travailleurs comme une façon de retrouver le contrôle sur leur travail, leurs conditions de travail et leur temps de travail. À la lumière des résultats dévoilés dans le présent mémoire, on constate toutefois une pluralité de profils chez les travailleurs autonomes, ce qui empêche de les considérer comme un groupe totalement homogène et uniforme. En ce qui concerne le temps de travail, cette pluralité de profils correspond à une diversité des formes d'aménagement du temps de travail.

En effet, le travail autonome signifie de longues heures pour certains, alors que d'autres se prévalent de la réduction du temps de travail. Ainsi, les travailleurs autonomes interrogés rejoignent un nombre grandissant d'employés qui ont des heures de travail dérogeant de la norme hebdomadaire de 35-40 heures (Asselin, 2005b). La polarisation des heures de travail est donc un phénomène croissant, auquel participent les travailleurs autonomes, et ce même si des heures plus courtes ou plus longues qu'un emploi régulier à temps plein sont souvent associées à une baisse de la qualité des emplois et de la qualité de vie (Heisz et Larochelle-Côté, 2003). Par exemple, le régime de travail à temps partiel reste souvent au cœur de la définition du travail atypique (Heisz et Larochelle-Côté, 2006). Pourtant, chez les travailleurs autonomes interrogés, ceux qui font des heures de travail plus courtes sont proportionnellement plus nombreux à afficher un haut niveau de satisfaction professionnelle que ceux qui font des heures plus longues. Une explication possible tient au fait qu'au-delà du nombre total d'heures travaillées, la répartition de ces heures dans l'horaire de travail est importante. Par exemple, le moment où débute la journée de travail et le moment où elle se termine ont une forte incidence sur la facilité des parents à gérer les différents moments de tension dont est jonché le quotidien de la vie familiale et qui sont liés à la coordination des horaires de travail, de garderie et d'école (Tremblay, 2007).

Là où la polarisation des heures de travail couplée à la flexibilité d'horaire pourrait avoir des conséquences fâcheuses pour les travailleurs autonomes, c'est lorsque la majorité des participants à l'enquête répondent que leur horaire varie d'une semaine à l'autre. En effet, certaines études ont trouvé que non seulement l'observation transversale des données sur le marché du travail canadien permet de conclure à la polarité des emplois et des horaires, mais l'examen des heures annuelles de travail au niveau individuel témoigne également d'une

variation importante ; ce qu'ils appellent l'*instabilité* des heures de travail (Heisz et LaRochelle-Côté, 2003). Autrement dit, si, d'une part, les travailleurs font parfois de longues heures de travail, les périodes de surcharge à long terme pour un seul individu sont rares ; alors que, d'autre part, un nombre élevé d'individus travaillent moins que le nombre d'heures de travail à temps plein toute l'année, mais ce régime de travail n'est pas forcément constant d'une année à l'autre.

Il faut admettre que cette situation n'est pas dommageable en soi, advenant que les heures variables soient le fruit d'une plus grande liberté des travailleurs, qui peuvent alterner des périodes de travail intense puis compenser avec certains moments de temps libre. Pour cette raison, le résultat selon lequel la plupart des travailleurs autonomes interrogés se prévalent de l'horaire flexible est encourageant, malgré les conséquences que la polarisation des horaires de travail peut avoir sur les revenus et la facilité à gérer la tension entre la sphère du travail et celle de la famille ou de la vie personnelle, puisque ceux qui le font décident majoritairement de leur horaire. Ce contrôle sur le temps de travail se traduit en un plus haut niveau de satisfaction au travail.

Ainsi, il semble bel et bien que les travailleurs autonomes s'approprient la plus grande souplesse et la plus grande autonomie que leur permet leur statut d'emploi dans l'organisation du travail et dans le temps de travail pour consacrer plus de temps à leur famille ou à des activités personnelles. Les conséquences de cette appropriation sont positives sur la satisfaction au travail.

Dans les prochaines recherches sur le travail autonome, il serait intéressant de sortir de la conception traditionnelle de l'horaire de travail et de la division des rôles entre les sexes, selon laquelle le travail et la famille sont considérés comme deux univers séparés et hermétiques. En réalité, à la lumière du présent mémoire, on constate que le monde du travail et celui de la famille évoluent en vases communicants, ce qui pose plus que jamais la question de l'articulation entre les responsabilités professionnelles et les responsabilités personnelles ou familiales. Ainsi, face à la rigidité des horaires de travail imposés par les

entreprises, certains individus actifs sur le marché du travail vont choisir le statut d'autonome pour rendre compatibles leur investissement professionnel et leur investissement familial.

ANNEXE A

Questionnaire

Section I Profil du répondant

SIQ1. Quel est votre lieu de résidence ?

Choix de réponses : Abitibi-Témiscamingue
Bas-St-Laurent
Centre-du-Québec
Chaudière-Appalaches
Côte-Nord
Estrie
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
Lanaudière
Laurentides
Laval
Mauricie
Montréal
Montréal
Nord-du-Québec
Outaouais
Québec
Saguenay-Lac-St-Jean

SIQ2. Ailleurs au Canada (province et territoires) :

Choix de réponses : Alberta
Colombie-Britannique
Ontario
Prairies
Provinces de l'Atlantique
Territoires

SIQ3. Ailleurs dans le monde :

Choix de réponses : États-Unis
Europe

Zone Pacifique
Autre (à préciser)

S1Q4. Nommez votre ville de résidence.

S1Q5. Est-ce en milieu rural, en banlieue ou en milieu urbain ?

Choix de réponses : Rural
Banlieue
Urbain (à proximité d'un grand centre ou au cœur d'un grand centre)

S1Q6. Quel est votre sexe ?

Choix de réponses : Masculin
Féminin

S1Q7. À quelle catégorie d'âge appartenez-vous ?

Choix de réponses : 24 ans et moins
25 à 29 ans
30 à 34 ans
35 à 39 ans
40 à 44 ans
45 à 49 ans
50 à 54 ans
55 à 59 ans
60 à 64 ans
65 ans et plus

S1Q8. Quelle est votre langue maternelle ?

Choix de réponses : Français
Anglais
Espagnol
Allemand
Autre

S1Q9. Quelle(s) autre(s) langue(s) parlez-vous ?

Choix de réponses : Aucune
Français
Anglais
Espagnol
Allemand
Autre

S1Q10. Quel est votre dernier diplôme complété ?

Choix de réponses : Diplôme d'études secondaires
 Diplôme d'études collégiales
 Diplôme d'études universitaires de 1^{er} cycle (baccalauréat, certificat, diplôme)
 Diplôme universitaire de 2^e cycle (maîtrise, diplôme, certificat)
 Diplôme universitaire de 3^e cycle (doctorat, certificat)
 Aucun diplôme
 Autre (à préciser)

S1Q11. Quelle est votre situation familiale actuelle ? Considérez toutes les personnes vivant actuellement à votre domicile.

Choix de réponses : Seul-e sans enfant (Inclure ici la situation « veuf-ve » sans nouveau conjoint)
 Seul-e* avec enfant(s)
 En couple sans enfant
 En couple avec enfant(s)
 Famille reconstituée : garde partagée de mes enfants avec mon ex-conjoint-e
 Famille reconstituée : conjoint-e a la garde partagée de ses enfants avec son ex-conjoint-e
 Seul-e avec personne(s) à charge autre que les enfants
 Couple avec personne(s) à charge autre que les enfants
 Autre

Section 2 Profil du répondant [suite]

S2Q1. Pour chacune des catégories suivantes, indiquez le nombre de personnes dont vous avez la charge, dont vous vous occupez ou envers qui vous avez des responsabilités. Ces personnes peuvent vivre ou non à votre domicile. Si vous avez des enfants de moins de 18 ans, qu'ils vivent ou non à votre domicile, veuillez préciser le nombre pour chacune des catégories d'âge.

Choix de réponses : [colonnes :] Nombre au total (sans égard à l'âge)
 Petite enfance Moins de 3 ans
 Âge préscolaire Entre 3 et 5 ans
 Âge scolaire 5 ans à 8 ans
 Âge scolaire 9 ans à 12 ans
 Âge secondaire 12 ans à 17 ans
 [lignes :] Enfant(s)
 Enfant(s) handicapé(s)
 Enfant(s) malade(s)

Parent(s)
 Adulte(s) handicapé(s)
 Adulte(s) malade(s)

Section 3 Profil du répondant [suite]

S3Q1. Actuellement, quel est votre revenu brut annuel provenant de vos activités de travailleur autonome ?

Choix de réponses : Moins de 10 000 \$
 10 000 \$ à 19 000 \$
 20 000 \$ à 29 000 \$
 30 000 \$ à 39 000 \$
 40 000 \$ à 49 000 \$
 50 000 \$ à 59 000 \$
 60 000 \$ à 69 000 \$
 70 000 \$ à 79 000 \$
 80 000 \$ à 89 000 \$
 90 000 \$ à 99 000 \$
 100 000 \$ à 109 000 \$
 110 000 \$ à 119 000 \$
 120 000 \$ à 129 000 \$
 130 000 \$ à 139 000 \$
 140 000 \$ à 149 000 \$
 150 000 \$ et plus

S3Q2. Avez-vous une autre source de revenu que votre travail ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S3Q3. Si oui, précisez.

S3Q4. Votre revenu net est-il supérieur, inférieur ou le même comparativement au revenu de votre dernier emploi salarié en entreprise ? Expliquez si cette différence est due à la nature de votre emploi ou si elle est due au fait que vous avez changé votre statut d'emploi ou votre temps de travail.

S4Q1. Depuis combien d'années êtes-vous sur le marché du travail ? Considérez ici toutes vos activités sur le marché du travail, même celles que vous occupiez tout en étant aux études.

Choix de réponses : Moins d'un an
 1 an à 3 ans

3 ans à 5 ans
5 ans à 10 ans
10 ans à 20 ans
20 ans ou plus

S4Q2. Depuis combien de temps êtes-vous travailleur autonome (situation actuelle) ?

Choix de réponses : Moins d'un an
1 an à 3 ans
3 ans à 5 ans
5 ans à 10 ans
10 ans à 20 ans
20 ans ou plus

S4Q3. Aviez-vous déjà été travailleur autonome auparavant ?

Choix de réponses : Oui
Non

Si vous avez répondu « Non », passez à la question 6.

S4Q4. Si oui, combien d'années ?

Choix de réponses : Moins d'un an
1 an à 3 ans
3 ans à 5 ans
5 ans à 10 ans
10 ans à 20 ans
20 ans ou plus

S4Q5. Si oui, ces activités ont-elles un lien avec le travail que vous faites aujourd'hui ?

Choix de réponses : Oui
Non

S4Q6. Décrivez en quoi consiste votre emploi actuel (maximum 10 lignes).

S4Q7. Appartenez-vous à une association professionnelle ou à un ordre professionnel ?

Choix de réponses : Oui
Non

S4Q8. Si oui, précisez.

Choix de réponses :

- Barreau du Québec
- Chambre des huissiers de justice du Québec
- Chambre des notaires du Québec
- Collège des médecins du Québec
- Ordre des acupuncteurs du Québec
- Ordre des administrateurs agréés du Québec
- Ordre des agronomes du Québec
- Ordre des architectes du Québec
- Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec
- Ordre des audioprothésistes du Québec
- Ordre des chimistes du Québec
- Ordre des chiropraticiens du Québec
- Ordre des comptables agréés du Québec
- Ordre des comptables en management accrédités du Québec
- Ordre des comptables généraux licenciés du Québec
- Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec
- Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec
- Ordre des dentistes du Québec
- Ordre des denturologistes du Québec
- Ordre des ergothérapeutes du Québec
- Ordre des évaluateurs agréés du Québec
- Ordre des géologues du Québec
- Ordre des hygiénistes dentaires du Québec
- Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec
- Ordre des infirmières et infirmiers du Québec
- Ordre des ingénieurs du Québec
- Ordre des ingénieurs forestiers du Québec
- Ordre des médecins vétérinaires du Québec
- Ordre des opticiens d'ordonnances du Québec
- Ordre des optométristes du Québec
- Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec
- Ordre des pharmaciens du Québec
- Ordre des podiatres du Québec
- Ordre des psychologues du Québec
- Ordre des sages-femmes du Québec
- Ordre des techniciennes et techniciens dentaires du Québec
- Ordre des technologues en radiologie du Québec
- Ordre des technologues professionnels du Québec
- Ordre des traducteurs, terminologues et interprètes agréés du Québec
- Ordre des urbanistes du Québec
- Ordre professionnel des diététistes du Québec
- Ordre professionnel des inhalothérapeutes du Québec
- Ordre professionnel de la physiothérapie du Québec

Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec
Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec
Autre

S4Q9. Quelle est votre expérience totale pour ce genre de travail ?

Choix de réponses : Moins d'un an
 1 an à 3 ans
 3 ans à 5 ans
 5 ans à 10 ans
 10 ans à 20 ans
 20 ans ou plus

S4Q10. Au cours d'un précédent emploi, aviez-vous déjà fait le même travail, mais en tant que salarié ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S4Q11. Si oui, combien de temps ?

Choix de réponses : Moins d'un an
 1 an à 3 ans
 3 ans à 5 ans
 5 ans à 10 ans
 10 ans à 20 ans
 20 ans ou plus

S4Q12. Au cours d'un précédent emploi, aviez-vous déjà été télétravailleur ?

Choix de réponses : Oui
 Non

Si vous avez répondu « Non », passez à la section suivante.

S4Q13. Si oui, pendant combien de temps avez-vous été télétravailleur avant votre présente situation ?

Choix de réponses : Moins d'un an
 1 an à 3 ans
 3 ans à 5 ans
 5 ans à 10 ans
 10 ans à 20 ans
 20 ans ou plus

S4Q14. À quelle fréquence avez-vous déjà télétravaillé auparavant ?

Choix de réponses : Sur une base permanente
Fréquemment
Occasionnellement

S4Q15. Quelle était la proportion de votre semaine de travail effectuée en télétravail ?

Choix de réponses : Moins de 20 % (moins d'une journée)
20 % (1 journée)
Entre 21 % et 39 % (plus d'un jour, mais moins de 2 jours)
40 % (2 journées)
Entre 41 % et 59 % (plus de 2 jours, mais moins de 3 jours)
60 % (3 journées)
Entre 61 % et 80 % (plus de 3 jours, mais moins de 4 jours)
80 % (4 journées)
Entre 81 % et 99 % (plus de 4 jours, mais moins de 5 jours)
100 % (5 journées)

S4Q16. Où télétravailliez-vous habituellement (ancienne situation) ?

Choix de réponses : Toujours à domicile
Toujours chez le ou les clients
À domicile et chez le ou les clients
Dans un local loué aux fins de mon travail
Autre

S4Q17. Si vous télétravailliez à domicile et chez le ou les clients, donnez la répartition habituelle, c'est-à-dire en excluant les besoins ponctuels. Donnez le pourcentage à domicile et celui chez le ou les clients.

Section 5 Situation de travail – profil et situations d'emploi antérieures

S5Q1. Si vous étiez sur le marché du travail avant de commencer vos activités actuelles de travailleur autonome, quel était le statut du dernier emploi que vous avez occupé ? Cochez toutes les cases qui s'appliquent.

Choix de réponses : [colonnes :] Temps plein (30 heures et plus par semaine)
Temps partiel (moins de 30 heures par semaine)
Avec télétravail occasionnel
Avec télétravail fréquent ou permanent
Horaire atypique (autre que le type « 9 à 5 »)
[lignes :] Régulier
Contractuel
Temporaire

Personnel d'agence de placement
 Travailleur autonome (autre situation)
 Autre

Section 6 Situation de travail – objectifs, avantages et inconvénients

S6Q1. Si vous n'étiez pas employé avant de commencer vos activités actuelles de travailleur autonome, quelle était votre dernière occupation ?

Choix de réponses : Chômeur avec prestations d'assurance-emploi
 Chômeur sans prestations d'assurance-emploi
 Retraité
 Étudiant à temps plein
 Étudiant à temps partiel
 Personne au foyer
 Autre (précisez)

S6Q2. Quelle est votre situation d'autonome ?

Choix de réponses : Propriétaire d'actifs constitué en société
 Propriétaire d'actifs non constitué en société
 Travailleur indépendant ne possédant pas d'entreprise

S6Q3. Avez-vous un ou une associé(e) d'affaires ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S6Q4. Êtes-vous travailleur autonome à temps plein ou occupez-vous un autre emploi en même temps ?

Choix de réponses : Travailleur autonome à temps plein
 J'occupe un autre emploi en même temps

S6Q5. Précisez l'importance de cet autre emploi en terme d'heures hebdomadaires.

Choix de réponses : Moins de 8 heures
 Entre 8 heures et 16 heures
 Entre 16 heures et 24 heures
 Entre 24 heures et 32 heures
 32 heures et plus

S6Q6. Précisez quelle est la nature de cet autre emploi.

S6Q7. Avez-vous des employés ? Précisez combien.

Choix de réponses : Aucun
 1
 2
 3
 4
 5
 Plus

Section 7 Situation de travail - objectifs, avantages et inconvénients [suite]

S7Q1. Quelle est la composition de votre clientèle ? Donnez une pondération approximative totalisant 100 % de votre clientèle.

Choix de réponses : [colonnes :] Clientèle oui/non
 Pondération
 [lignes :] Individus
 Travailleurs autonomes
 PME
 Grandes entreprises
 Secteur public
 OSBL

Au Québec
 [colonnes :] Région administrative (indiquer par un X)
 Pondération
 [lignes :] Abitibi-Témiscamingue
 Bas-St-Laurent
 Centre-du-Québec
 Chaudière-Appalaches
 Côte-Nord
 Estrie
 Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
 Lanaudière
 Laurentides
 Laval
 Mauricie
 Montréal
 Montréal
 Nord-du-Québec
 Outaouais
 Québec
 Saguenay-Lac-St-Jean

Ailleurs au Canada et dans le monde
 [colonnes :] Région (indiquer par un X)
 Pondération
 [lignes :] Alberta
 Colombie-Britannique
 Ontario
 Prairies
 Provinces de l'Atlantique
 Territoires
 États-Unis
 Europe
 Zone Pacifique
 Ailleurs dans le monde

Section 8 Situation de travail – objectifs, avantages et inconvénients [suite]

S8Q1. Précisez le contexte dans lequel a été prise votre décision de vous établir comme travailleur autonome (situation actuelle).

Choix de réponses :

- Chômage
- Difficulté à trouver un emploi salarié répondant à mes attentes
- Désir de ne plus avoir de patron
- Insatisfaction face à l'emploi antérieur (nature du travail et relations avec les collègues et les supérieurs)
- Précarité de l'emploi antérieur (statut)
- Présence de jeunes enfants
- Désir de travailler avec le conjoint dans l'entreprise familiale
- Désir de changer de métier ou de profession (réorientation)
- Désir d'avoir plus de flexibilité dans son travail et dans son horaire
- En retraite ou en préretraite, mais ne veut pas cesser de travailler
- Dans ce type d'occupation ou dans ce secteur d'activités, il y a plus d'opportunité d'emploi autonome que d'emploi salarié ou il y a seulement de l'emploi autonome
- Avoir un meilleur revenu
- Autre (précisez)

S8Q2. Quelle était votre principale motivation derrière la décision de devenir travailleur autonome ?

S8Q3. Quels étaient les autres objectifs que vous poursuiviez ? Nommez le plus important en premier.

Section 9 Situation de travail – objectifs, avantages et inconvénients [suite]

S9Q1. Certains avantages sont rattachés au travail autonome. Quelle importance accordez-vous aux avantages suivants ?

- Choix de réponses :
- [colonnes :] Pas important
 - Peu important
 - Moyennement important
 - Important
 - Très important
 - [lignes :] Indépendance et liberté (pas de lien avec une organisation ou un employeur)
 - Flexibilité dans les horaires de travail
 - Possibilité de travailler à la maison
 - Autonomie quand à la façon d'exécuter le travail
 - Rémunération à la hauteur des efforts et du travail fournis
 - Possibilité de travailler plus pour pallier aux périodes creuses
 - Avantages fiscaux (payer moins d'impôts, accès à des déductions)
 - Concilier famille et emploi (responsabilités envers enfant(s), conjoint-e, parents, malade(s) ou non)
 - Concilier emploi et d'autres activités personnelles organisées
 - Variété du travail, multitude des défis et créativité
 - Avoir plus de temps pour faire autres choses (pour soi)

Section 10 Situation de travail – objectifs, avantages et inconvénients [suite]

S10Q1. Certains inconvénients sont rattachés au travail autonome. Quelle importance accordez-vous aux inconvénients suivants ?

- Choix de réponses :
- [colonnes :] Pas important
 - Peu important
 - Moyennement important
 - Important
 - Très important
 - [lignes :] Absence d'avantages sociaux liés à l'emploi
 - Travailler seul, isolement
 - Manque de possibilité de formation
 - Attitudes négatives de la famille et des amis quant au statut d'autonome
 - Avoir à accomplir diverses tâches administratives (comptabilité, commercialisation, achats, recouvrement de créance et recherche de clients)
 - Avoir à mener de front plus d'un contrat
 - Manque de moyens de financement adéquat

Manque de renseignements et de conseils en matière de perfectionnement professionnel, santé et sécurité au travail et possibilités commerciales
 Incertitudes et insécurités occasionnées par la peur de manquer de contrats et de revenus
 Incertitudes et insécurités occasionnées par des revenus instables et des problèmes de liquidité
 Ingérence du travail dans la vie personnelle
 Manque de temps
 Le stress (en général)
 Fardeau de l'impôt
 Niveau de revenu insatisfaisant ou insuffisant
 Longues heures de travail
 Pas de vacances directement rémunérées

Section 11 Situation de travail – objectifs, avantages et inconvénients [suite]

S11Q1. Diriez-vous que les avantages que vous attribuez à votre situation de travailleur autonome compensent pour les inconvénients qui se rattachent à votre situation ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S11Q2. Expliquez en quelques mots.

S11Q3. Aviez-vous reçu une formation ou de l'information sur le travail autonome avant de commencer vos activités de travailleur autonome ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S11Q4. Veuillez expliquer.

Section 12 Organisation du travail – lieu, horaire et déroulement

S12Q1. Où travaillez-vous de façon habituelle ?

Choix de réponses : À domicile
 Chez le(s) client(s)
 À domicile et chez le(s) client(s)
 Dans un local loué aux fins de mon travail
 Autre

Pour les questions 2 à 5, précisez la répartition habituelle, c'est-à-dire en excluant les besoins ponctuels.

S12Q2. Quel est le pourcentage (%) à domicile ?

S12Q3. Quel est le pourcentage (%) chez le ou les clients ?

S12Q4. Quel est le pourcentage (%) dans un local loué aux fins de mon travail ?

S12Q5. Quel est le pourcentage (%) à un endroit autre ?

S12Q6. Si vous travaillez à domicile, le faites-vous :

Choix de réponses : Dans une pièce commune aux autres membres de votre foyer
 Dans une pièce réservée
 Dans les deux types de lieux

Section 13 Organisation du travail – lieu, horaire et déroulement [suite]

S13Q1. En vous référant au tableau ci-dessous, quels équipements et installations utilisez-vous pour exercer votre travail ?

Choix de réponses : [colonnes :] Oui
 Non
 Pas nécessaire
 Usage exclusif au travail
 Usage non exclusif au travail
 [lignes :] Matériel informatique adéquat mais avec poste de travail
 Matériel informatique adéquat mais avec ordinateur portable
 Liaison à Internet vitesse régulière
 Liaison à Internet haute vitesse
 Logiciels spécialisés
 Ligne téléphonique
 Ouvrages de référence
 Mobilier de bureau régulier
 Mobilier de bureau ergonomique
 Sonnerie spécifique
 Cellulaire
 Télécopieur
 Boîte vocale

S14Q6. Qui décide de votre horaire ?

Choix de réponses : Moi
 Mon/mes clients

S14Q7. Quelle est votre durée hebdomadaire habituelle de travail (en heures) ?

S14Q8. Est-ce que ce nombre d'heures est un choix personnel ou est-il dû à la demande de travail ? Précisez (3 lignes).

S14Q9. Combien de temps par semaine (en heures) consacrez-vous aux tâches administratives (comptabilité, commercialisation, recouvrement de créance, recherche de clients, etc.) ?

S14Q10. Quelle est la durée annuelle de vos vacances (en termes de semaines) ? Indiquez la bonne réponse.

Choix de réponses : 0
 Moins d'une semaine
 1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 10 ou plus

S14Q11. Si vous avez un conjoint, est-ce que vous êtes en mesure de faire correspondre votre période de vacances avec celle de votre conjoint ?

Choix de réponses : Ne s'applique pas
 Oui
 Non

S14Q12. Si vous avez des enfants à charge, est-ce que vous êtes en mesure de faire correspondre votre période de vacances avec celle de vos enfants ?

Choix de réponses : Ne s'applique pas
 Oui
 Non

S14Q13. Comment faites-vous pour pouvoir bénéficier d'avantages sociaux ?

Choix de réponses : Je me les paie moi-même (auto-financement)
 Je mets de l'argent de côté en cas de problème mais n'ai pas de régime
 Adhésion à un régime familial avec un conjoint employé
 Regroupements ou réseaux de travailleurs autonomes
 Autre (précisez)

S14Q14. Combien de temps prenez-vous pour votre période de repas ?

Choix de réponses : 15 minutes
 30 minutes
 60 minutes
 Autre (précisez)

S14Q15. De manière générale, prenez-vous des pauses ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S14Q16. Si oui, combien de temps de pause vous accordez-vous au cours d'une journée de travail ?

S14Q17. Si oui, comment utilisez-vous les pauses ?

Choix de réponses : À la détente personnelle
 À régler certaines affaires familiales
 Autre (précisez)

S14Q18. Si non, pourquoi ?

Choix de réponses : Pour terminer mon travail plus rapidement et faire autre chose
 Parce que je n'ai pas le temps
 Pour être libre lorsque les enfants arrivent de l'école
 Autre (précisez)

S14Q19. Était-ce différent lorsque vous n'étiez pas travailleur autonome ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S14Q20. Considérez-vous devoir faire de plus ou moins longues heures de travail comparativement à la situation que vous aviez avant d'être travailleur autonome ?

Choix de réponses : De plus longues heures
De moins longues heures
Pas de changement par rapport à l'ancien statut

S14Q21. Votre revenu net actuel est-il supérieur, inférieur ou le même comparativement au revenu net de votre dernier emploi salarié (en ne considérant pas les avantages sociaux reliés à l'emploi) ?

Choix de réponses : Supérieur
Pas de changement
Inférieur

S14Q22. À quoi cette différence est-elle due ?

Choix de réponses : À votre statut de travailleur autonome
Au fait que vous avez modifié votre temps de travail
À la nature de votre emploi

S14Q23. Diriez-vous que la nature de votre travail ou de votre expérience a été un avantage quant à votre décision de devenir travailleur autonome ?

Choix de réponses : Oui
Non

S14Q24. Si oui, précisez à quel(s) niveau(x).

Choix de réponses : Connaissances
Compétences
Formation
Autonomie
Autre

S14Q25. Est-ce que le travail que vous accomplissez en tant que travailleur autonome est de niveau de qualité (en termes de contenu) comparable à celui que vous accomplissiez avant ?

Choix de réponses : Oui
Non

S14Q26. Expliquez votre réponse précédente.

Section 15 Organisation du travail – lieu, horaire et déroulement [suite]

S15Q1. Dans votre travail, comment les éléments ci-dessous sont-ils déterminés ? Quatre réponses sont possibles.

Choix de réponses : [colonnes :] Je décide seul
 Le client impose
 Cela est le résultat d'une entente négociée avec le client
 Autre
 [lignes :] La finalité et le but du travail, le résultat à atteindre
 Les délais de réalisation (les échéances)
 Les limites budgétaires
 Les horaires de travail
 Le lieu de travail
 La période de vacances
 Les outils de travail à utiliser
 Les méthodes, les procédés, les techniques de travail

Section 16 Organisation du travail – lieu, horaire et déroulement [suite]

S16Q1. Si vous travaillez quelques fois, souvent ou toujours à l'extérieur de votre domicile, quel est, de façon habituelle, le temps maximal (minutes) pour rendre de votre résidence à votre lieu de travail ?

S16Q2. Précisez le moyen de transport habituel.

Choix de réponses : À pied
 En vélo
 En voiture
 En autobus
 En métro
 En train

S16Q3. Quelle est la durée minimale et maximale (minutes) de vos déplacements lorsque vous aller rencontrer vos clients (trajet aller) ?

S16Q4. Précisez le moyen de transport habituel.

Choix de réponses : À pied
 En vélo
 En voiture
 En autobus
 En métro

En train
En avion

S16Q5. Vous est-il déjà arrivé, afin de ne pas perdre un contrat ou un client, de faire des compromis sur votre organisation de travail (méthodes de travail, horaires, etc.) parce que le client avait formulé des exigences qui allaient à l'encontre de votre organisation de travail ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S16Q6. Si oui, veuillez expliquer.

S16Q7. Dans le processus de réalisation du produit ou du service que vous offrez comme autonome, devez-vous vous coordonner avec des employés du client ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S16Q8. Est-ce que ces contacts sont faciles ou difficiles à faire de votre domicile ?

Choix de réponses : Ne s'applique pas
 Faciles
 Difficiles

S16Q9. Si oui, expliquez brièvement.

S16Q10. Vous arrive-t-il de devoir faire affaire avec d'autres travailleurs autonomes imposés par vos clients ou avec des entreprises sous-traitantes avec lesquels fait affaire votre client et ce, pour les besoins du contrat que vous avez à remplir ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S16Q11. Êtes-vous à l'aise avec le fait de devoir faire affaire avec d'autres travailleurs autonomes imposés par vos clients ou avec des entreprises sous-traitantes avec lesquels fait affaire votre client et ce, pour les besoins du contrat que vous avez à remplir ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S16Q12. Si non, expliquez.

S16Q13. Faites-vous appel à d'autres travailleurs autonomes pour l'exécution de vos contrats ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S16Q14. Si oui, quelle est la nature de ce partage ? Précisez quelle est la forme de collaboration la plus fréquente :

Choix de réponses : Collaboration informelle sans engagement pour prester la totalité ou une partie d'un service
 Accord formel de sous-traitance pour la réalisation de la totalité ou d'une partie d'un service
 Association formelle pour prester ensemble la totalité ou une partie d'un service
 Autre (précisez)

S16Q15. Si vous faites appel à d'autres travailleurs autonomes, quel est l'avantage en termes d'acquisition de « nouvelles connaissances » ?

Choix de réponses : Peu important
 Moyennement important
 Très important

S16Q16. Si vous faites appel à d'autres travailleurs autonomes, quel est l'avantage en termes de « aide à la résolution de problèmes » ?

Choix de réponses : Peu important
 Moyennement important
 Très important

S16Q17. Si vous faites appel à d'autres travailleurs autonomes, quel est l'avantage en termes de « réseau social » ?

Choix de réponses : Peu important
 Moyennement important
 Très important

S16Q18. Si vous faites appel à d'autres travailleurs autonomes, quel(s) autre(s) avantage(s) cela vous procure-t-il ?

S16Q19. Faites-vous appel à des professionnels aux fins de l'exercice de vos fonctions ?
Précisez : avocats, comptables, conseillers techniques, ou autre.

Choix de réponses : Avocats
 Comptables
 Conseillers techniques
 Autre (précisez)

S16Q20. Est-ce que l'un de vos anciens employeurs est (ou a été) un de vos clients dans le cadre de vos activités actuelles ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S16Q21. Si oui, expliquez le contexte de cette situation.

S16Q22. Si oui, donnez l'importance du travail fourni par ce client (ancien employeur) en % de l'ensemble du travail que vous effectuez au cours d'une année ?

S16Q23. Un de vos clients vous a-t-il déjà offert de vous engager comme employé (à statut régulier ou autre) ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S16Q24. Si oui, expliquez votre réponse (contexte, moment où cette offre a été formulée par rapport à vos années de travail en tant qu'autonome, etc.).

S16Q25. Avez-vous accepté ou refusé ? Expliquez (5 lignes).

Section 17 Formation

S17Q1. Quel était votre niveau de formation au moment de devenir travailleur autonome ?

Choix de réponses : Formation secondaire régulière
 Formation secondaire professionnelle
 Formation collégiale générale
 Formation collégiale technique
 Formation universitaire 1^{er} cycle
 Formation universitaire 2^e cycle
 Formation universitaire 3^e cycle
 Autre

Acquérir le droit d'exercer une profession
 Recruter des clients, faire connaître son produit ou service
 Rencontrer d'autres travailleurs autonomes, briser l'isolement,
 s'entraider
 Développer un réseau de contacts et de soutien
 Défendre des droits, revendiquer des améliorations de sa condition
 Être représenté auprès des gouvernements
 Faire des achats ou se donner des services en commun (par exemple,
 accéder à des avantages sociaux et à un régime de pension à
 prix avantageux)
 Obtenir du financement
 Autre (précisez)

S18Q7. Êtes-vous membre d'un réseau non structuré ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S18Q8. Si oui, de quel type et pourquoi ? (2 lignes)

S18Q9. Est-ce que vous avez adhéré à ce réseau dès le début de vos activités en tant que travailleur autonome ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S18Q10. Si non, parlez-nous du contexte ou des événements qui vous ont amené à adhérer à un tel réseau (2 lignes).

S18Q11. Quels sont les avantages que vous retirez de votre participation à un réseau non structuré ?

Choix de réponses : Recevoir de l'information
 Avoir accès à des ressources techniques ou financières ou à des
 services-conseil
 Avoir accès à de la formation
 Acquérir le droit d'exercer une profession
 Recruter des clients, faire connaître son produit ou service
 Rencontrer d'autres travailleurs autonomes, briser l'isolement,
 s'entraider
 Développer un réseau de contacts et de soutien
 Défendre des droits, revendiquer des améliorations de sa condition
 Être représenté auprès des gouvernements

Faire des achats ou se donner des services en commun (par exemple, accéder à des avantages sociaux et à un régime de pension à prix avantageux)
 Obtenir du financement
 Autre (précisez)

Section 19 Utilisation d'Internet

S19Q1. Dans le cadre de l'exercice de votre travail, quelle importance accordez-vous à l'utilisation de l'Internet pour les aspects ci-dessous.

Choix de réponses : [colonnes :] Pas important
 Peu
 Moyennement
 Assez
 Très important
 [lignes :] Outil de travail pour mon emploi
 Source de renseignements
 Offre d'occasions d'affaires
 Moyen de compenser l'isolement
 Renseignement pour de la formation utile à mon emploi

Section 20 Votre satisfaction professionnelle et le stress

S20Q1. Comment évaluez-vous chacun des éléments ci-dessous.

Choix de réponses : [colonnes :] Insatisfaisant
 Un peu insatisfaisant
 Moyennement
 Un peu satisfaisant
 Satisfaisant
 [lignes :] Votre satisfaction par rapport à votre travail
 Votre motivation par rapport à votre travail
 Votre loyauté envers vos clients
 Votre implication dans votre travail
 La qualité des relations que vous entretenez dans le cadre de votre travail
 Le climat relié à votre travail

Section 21 Votre satisfaction professionnelle et le stress [suite]

S21Q1. Expliquez brièvement les réponses que vous avez indiquées à la question précédente.

Section 22 Votre satisfaction professionnelle et le stress [suite]

S22Q1. Êtes-vous, de manière générale, résistant au stress ? Veuillez utiliser l'échelle suivante pour répondre à la question.

Choix de réponses : Pas du tout résistant
Un peu résistant
Moyennement
Assez
Extrêmement

S22Q2. Quel est l'effet de votre situation (statut) de travailleur autonome sur votre niveau de stress ?

Choix de réponses : Augmentation du stress
Pas de changement
Diminution du stress

S22Q3. Expliquez (2 lignes).

S22Q4. Subissez-vous des situations de stress dans votre travail (nature de l'emploi) ? Veuillez utiliser l'échelle de fréquence suivante pour répondre à la question.

Choix de réponses : Jamais
Parfois
Assez souvent
Souvent
Toujours

S22Q5. Votre situation (statut) d'autonome a quel effet sur le niveau de stress que vous associez à la nature de votre travail ?

Choix de réponses : Augmentation du stress
Pas de changement
Diminution du stress

S22Q6. Expliquez (2 lignes).

Section 23 Le succès en carrière

S23Q1. Comment définissez-vous le succès en carrière ou dans l'activité professionnelle ?

Choix de réponses :

- Progrès personnel
- Estime de soi
- Reconnaissance par les autres
- Compétences et connaissances
- Influence
- Prestige
- Salaire et rémunération
- Réseaux personnels et professionnels
- Développement des compétences et des connaissances

Section 24 Le succès en carrière [suite]

S24Q1. Quels sont les facteurs ayant favorisé votre réussite?

Choix de réponses :

- Soutien du conjoint
- Organisation familiale
- Soutien : famille, amis
- Financement : bancaire, réseaux et associations, économies personnelles, famille, amis,
- Internet
- Formation avant l'exercice actuel du travail autonome, en cours d'exercice actuel du travail autonome
- Profil personnel : qualités personnelles, autonomie, organisation, formation de base, etc.
- Programmes et politiques gouvernementaux
- Compétences acquises au cours d'emplois précédents
- Compétences acquises en cours d'emploi actuel
- Connaissances acquises au cours d'emplois précédents
- Connaissances acquises en cours d'emploi actuel
- Réseau de contacts formel
- Réseau de contacts informel
- Mesures de conciliation travail / vie personnelle

Section 25 Le succès en carrière [suite]

S25Q1. À quel point le succès en carrière est important pour vous ?

Choix de réponses :

- Pas important
- Peu
- Moyennement

Assez
Très important

S25Q2. À quel âge envisagez-vous de prendre votre retraite ?

S25Q3. Votre statut de travailleur autonome vous permet-il d'envisager une plus longue vie active sur le marché du travail comparativement à la situation où vous seriez employé salarié en entreprise ?

Choix de réponses : Oui
 Non

Section 26 Le succès en carrière [suite]

S26Q1. Si oui, quelle est l'importance des facteurs suivants sur le fait de retarder la retraite avec la pratique d'un travail autonome :

Choix de réponses : [lignes :] Plus de flexibilité
 Possibilité d'une réduction du temps de travail graduelle
 Possibilité de combiner des projets de fin de carrière
 Possibilité de faire d'autres activités (vie personnelle, bénévolat, etc.)
 plus facilement
 [colonnes :] Pas important
 Peu
 Moyennement
 Assez
 Très important

Section 27 La conciliation emploi-famille, l'aménagement du temps de travail et votre satisfaction personnelle

S27Q1. Avez-vous déjà songé à laisser votre situation de travailleur autonome pour un emploi régulier en entreprise ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S27Q2. Si oui, veuillez préciser.

Choix de réponses : J'aimerais trouver un emploi à temps plein et cesser mes activités de
 travailleur autonome
 J'aimerais me trouver un emploi régulier me donnant la possibilité de
 télétravailler et cesser mes activités de travailleur autonome

J'aimerais trouver un emploi à temps partiel afin de poursuivre mes activités d'autonome à temps partiel

J'aimerais trouver un emploi à temps partiel et poursuivre mes activités de travailleur autonome à temps plein

S27Q3. Si oui, précisez pourquoi.

Choix de réponses :

- Problème d'organisation : je n'arrive pas à faire les heures souhaitées
- Revenus insuffisants
- Problème(s) d'organisation : je n'arrive pas à faire les heures requises
- Pas assez de temps avec les enfants
- Concilier les responsabilités professionnelles et familiales est trop stressant
- Malheureux-se dans cette situation
- Possibilité d'avoir un nouvel emploi
- Pas assez de temps pour moi
- Il est trop difficile de tout faire
- Pas assez de temps avec mon (ma) conjoint-e
- Pas assez de temps avec mes parents vieillissants
- Autre (précisez)

S27Q4. De manière générale, diriez-vous que vous avez de la facilité ou de la difficulté à concilier vos responsabilités familiales et professionnelles ?

Choix de réponses :

- Ne s'applique pas
- Facilité
- Difficulté

S27Q5. Le temps que vous consacrez à votre travail vous laisse-t-il...

Choix de réponses :

- Suffisamment de temps hors du travail puisque vous arrivez à faire ce que vous souhaitez faire
- Pas assez de temps libre puisque vous n'arrivez pas à faire ce que vous souhaitez faire
- Trop de temps libre puisque vous avez plus de temps que nécessaire

S27Q6. À cause de vos responsabilités familiales, avez-vous déjà refusé un réaménagement de vos responsabilités professionnelles ou un contrat ?

Choix de réponses :

- Oui
- Non

Une augmentation de la qualité de votre vie familiale
Autre (précisez)

Section 30 La conciliation emploi-famille [suite]

S30Q1. Quelle(s) mesure(s) vous aiderai(en)t à mieux faire face à vos obligations personnelles et professionnelles ?

Choix de réponses : Un meilleur partage des responsabilités entre conjoint-e-s
Des services d'éducation ou de garde après les heures de classe
Des activités pour les enfants pendant les heures de travail
Un appui provenant de la famille étendue
De plus longues heures d'ouverture pour les garderies
Des rapports ou échanges de services avec les autres parents ou voisins
Un aménagement de mon horaire de travail
Une réduction de mon temps de travail
Autre (précisez)

Section 31 La conciliation emploi-famille [suite]

S31Q1. Voici un certain nombre de pratiques (formelles et informelles) qui peuvent favoriser l'équilibre emploi-famille. Lesquelles utilisez-vous actuellement ? Et lesquelles aimeriez-vous utiliser si vous en aviez la possibilité ?

Choix de réponses : [colonnes :] J'utilise actuellement
J'aimerais utiliser
Non applicable
[lignes :] Service de garderie
Service de garde ouvert en-dehors des heures habituelles (soir, nuit et fin de semaine)
Services d'information et de références
Congés pour raisons personnelles ou familiales
Horaire flexible
Horaire comprimé volontaire (ex. : semaine de 4 jours)
Travail à temps partiel volontaire
Travail partagé volontaire (ex. : deux travailleurs autonomes se partagent un contrat de travail)
Télétravail salarié

Section 32 La conciliation emploi-famille [suite]

S32Q1. Est-ce que votre situation de travailleur autonome vous facilite la tâche pour certaines activités de soins à la famille :

- Choix de réponses :
- [colonnes :] Ne facilite pas
 - Un peu
 - Moyennement
 - Beaucoup
 - Énormément
 - Non applicable
 - [lignes :] Pour des soins mineurs (santé ou hygiène) à vos enfants ?
 - Pour des soins mineurs à vos parents âgés ou malades ?
 - Pour des soins mineurs à un conjoint ?
 - Pour des soins mineurs à un frère ou une sœur ?
 - Pour des soins mineurs à des amis ou parents plus éloignés ?
 - Pour des soins majeurs (santé ou hygiène) à vos enfants ?
 - Pour des soins majeurs à vos parents âgés ou malades ?
 - Pour des soins majeurs à un conjoint ?
 - Pour des soins majeurs à un frère ou une sœur ?
 - Pour des soins majeurs à des amis ou parents plus éloignés ?
 - Pour du soutien psychologique à vos enfants ?
 - Pour du soutien psychologique à vos parents âgés ou malades ?
 - Pour du soutien psychologique à un conjoint ?
 - Pour du soutien psychologique à un frère ou une sœur ?
 - Pour du soutien psychologique à des amis ou parents plus éloignés ?

Section 33 La conciliation emploi-famille [suite]

S33Q1. Quel est le pourcentage de responsabilités assumées par votre conjoint du point de vue des soins à la famille ou à d'autres personnes ?

S33Q2. Le partage des responsabilités avec votre conjoint-e est-il rigide ou varie-t-il selon les contraintes variables de vos occupations respectives et dans quel pourcentage ?

S33Q3. Êtes-vous satisfait du partage des responsabilités et des tâches établi entre vous et votre conjoint ?

- Choix de réponses :
- Oui
 - Non
 - Plus ou moins

S33Q4. Expliquez brièvement.

S33Q5. Le fait que vous soyez travailleur autonome contribue-t-il au fait que vous ayez davantage de tâches et de responsabilités envers vos enfants et votre famille ?

Choix de réponses : Oui
 Non

Section 34 La conciliation emploi-famille [suite]

S34Q1. Avant d'être travailleur autonome (situation actuelle), étiez-vous le parent d'un jeune enfant (moins de 12 ans) ?

Choix de réponses : Oui
 Non

Si vous avez répondu « non », passez à la question 4.

S34Q2. Précisez le nombre d'enfant(s).

Choix de réponses : 1
 2
 3
 Plus de 3

S34Q3. Précisez la ou les catégories d'âge.

Choix de réponses : Moins de 3 ans
 Entre 3 et 5 ans
 5 ans à 8 ans (maternelle, primaire 1-2-3)
 9 ans à 11 ans (primaire 4-5-6)
 12 ans à 16 ans

S34Q4. Êtes-vous devenu parent depuis que vous êtes travailleur autonome ?

Choix de réponses : Oui
 Non

Si vous avez répondu « non », passez à la question 7.

S34Q5. Si oui, précisez le nombre d'enfants que vous avez eu en situation de travail autonome.

Choix de réponses : 1
2
3
Plus de 3

S34Q6. Combien de temps s'est-il écoulé entre la naissance ou l'adoption de votre (vos) enfant(s) et votre retour au travail ? Expliquez si nécessaire.

S34Q7. Pensez-vous que le fait d'être travailleur autonome vous incite (ou vous a incité) à avoir plus d'enfants ?

Choix de réponses : Oui
Non
Je ne sais pas

S34Q8. Expliquez (maximum 5 lignes).

S34Q9. Pensez-vous que l'accès à un congé parental pour la naissance ou l'adoption d'un enfant vous inciterait à avoir plus d'enfants ?

Choix de réponses : Oui
Non
Je ne sais pas

Section 35 La conciliation emploi-famille [suite]

S35Q1. Considérant votre situation actuelle de travail, l'exercice des obligations et activités suivantes est-il compliqué ?

Choix de réponses : [colonnes :] Pas compliqué
Un peu compliqué
Moyennement compliqué
Assez compliqué
Très compliqué
Non applicable
[lignes :] Transactions bancaires (en succursale ou au guichet automatique)
Utilisation des services de santé (médecins, dentiste, etc.)
Utilisation des services gouvernementaux
Utilisation de services professionnels (avocats, comptables, etc.)
Faire l'épicerie, du magasinage ou utiliser d'autres commerces

- Démarches relatives à l'entretien de votre logement ou de votre domicile
- Démarches relatives à l'utilisation de services à la clientèle (ex. installation du câble ou réparation d'appareils)
- Participer à des activités socio-culturelles ou de groupe (sociales, d'affaires ou politiques)
- Participer à des activités avec vos enfants dans le cadre d'activités en classe ou à la garderie, de journées pédagogiques ou autres activités
- Suivre des cours de formation
- Suivre de la formation à distance
- Suivre des cours spécialisés (éducation physique, musique et informatique, par exemple)
- Interagir avec des collègues
- Réaliser des activités bénévoles
- Réaliser des tâches domestiques
- Pratiquer des activités sportives, des activités culturelles ou artistiques, des loisirs, etc.
- Prendre des vacances seul ou en famille

Section 36 La conciliation emploi-famille [suite]

S36Q1. Intégrez-vous ces activités à votre journée de travail (par exemple lors des pauses ou durant votre période de dîner) ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S36Q2. Expliquez au besoin.

Section 37 Le travail autonome et la vie sociale

S37Q1. Comment votre situation de travailleur autonome contribue-t-elle à la qualité et à la quantité de vos relations avec les autres ? Précisez selon les types de relations.

Remarque : Par effet positif, on entend favorise les relations, les relations sont plus fréquentes ; par effet négatif, on entend défavorise les relations, celles-ci sont moins nombreuses ; par aucun effet, on entend que le fait d'être travailleur autonome n'influence pas négativement ni positivement les relations.

Choix de réponses : [colonnes :] Qualité effet positif
 Qualité effet négatif
 Qualité aucun effet

Quantité effet positif
 Quantité effet négatif
 Quantité aucun effet
 [lignes :] Relations affectives avec votre conjoint
 Relations sociales avec votre conjoint
 Activités sociales avec votre conjoint
 Relations affectives avec vos enfants
 Relations sociales avec vos enfants
 Activités sociales avec vos enfants
 Relations affectives avec vos parents
 Relations sociales avec vos parents
 Relations affectives avec vos frères et sœurs
 Relations sociales avec vos frères et sœurs
 Activités sociales avec vos frères et sœurs
 Relations affectives avec d'autres membres de votre parenté
 Relations sociales avec d'autres membres de votre parenté
 Activités sociales avec d'autres membres de votre parenté
 Relations affectives avec vos amis
 Activités sociales avec vos amis
 Liens sociaux avec votre voisinage
 Liens sociaux avec d'autres personnes (collègues de travail, d'études
 ou de loisirs)

Section 38 Situation du conjoint

S38Q1. Avez-vous un conjoint ?

Choix de réponses : Oui
 Non

Si vous n'avez pas de conjoint, passez à la section 41.

S38Q2. Si oui, quelle est la situation actuelle de votre conjoint-e ?

Choix de réponses : Chômeur avec prestations d'assurance-emploi
 Chômeur sans prestations d'assurance-emploi
 Retraité
 Étudiant à temps plein
 Étudiant à temps partiel
 Personne au foyer
 En emploi
 Autre (précisez)

S38Q3. S'il est en emploi, quelle est sa catégorie professionnelle ?

Choix de réponses : Cadre supérieur
 Cadre intermédiaire et de 1^{er} niveau (ex. : superviseur, chef d'équipe)
 Employé-e administratif
 Employé-e de bureau ou de soutien
 Professionnel (ex. : ingénieur, infirmier, avocat, conseiller,
 traducteur)
 Technicien (métier spécialisé)
 Personnel de vente ou de service à la clientèle
 Travailleur-euse de la fabrication
 Autre (précisez)

Section 39 Situation du conjoint [suite]

S39Q1. Si votre conjoint est sur le marché du travail, cochez toutes les cases qui s'appliquent :

Choix de réponses : [colonnes :] Temps plein (30h et plus par semaine)
 Temps partiel (moins de 30h par semaine)
 Avec télétravail occasionnel
 Avec télétravail fréquent
 Avec télétravail permanent
 Horaire atypique (autre que le type « 9 à 5 »)
 [lignes :] Régulier
 Contractuel
 Temporaire
 Personnel d'agence de placement
 Travailleur autonome
 Autre

Section 40 Situation du conjoint [suite]

S40Q1. Votre conjoint est-il télétravailleur ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S40Q2. Si oui, est-ce que c'est une situation positive ou négative pour vous ?

Choix de réponses : Positive
 Négative

S40Q3. Expliquez.

S40Q4. Si oui, cela contribue-t-il au fait que votre conjoint doive assumer davantage de tâches et de responsabilités envers vos enfants et votre famille ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S40Q5. Expliquez.

S40Q6. Si votre conjoint n'est pas télétravailleur, l'a-t-il déjà été ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S40Q7. S'il l'a déjà été ou s'il l'est présentement, cela a-t-il eu une influence sur votre décision de devenir travailleur autonome ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S40Q8. Expliquez.

S40Q9. Votre conjoint est-il travailleur autonome ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S40Q10. Si oui, est-ce que c'est une situation positive ou négative pour vous ?

Choix de réponses : Positive
 Négative

S40Q11. Expliquez.

S40Q12. Si oui, cela contribue-t-il au fait que votre conjoint doive assumer davantage de tâches et de responsabilités envers vos enfants et votre famille ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S40Q13. Expliquez.

S40Q14. Si votre conjoint n'est pas travailleur autonome, l'a-t-il déjà été ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S40Q15. S'il l'a déjà été ou s'il l'est présentement, cela a-t-il eu une influence sur votre décision de devenir travailleur autonome ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S40Q16. Expliquez.

S40Q17. Quel est, pour votre conjoint, le temps nécessaire pour se rendre de votre résidence à son lieu de travail ?

S40Q18. Précisez le moyen de transport habituel.

Choix de réponses : À pied
 En vélo
 En voiture
 En autobus
 En métro
 En train

S40Q19. Quel est son revenu brut annuel ?

Choix de réponses : Moins de 10 000 \$
 10 000 \$ à 19 000 \$
 20 000 \$ à 29 000 \$
 30 000 \$ à 39 000 \$
 40 000 \$ à 49 000 \$
 50 000 \$ à 59 000 \$
 60 000 \$ à 69 000 \$
 70 000 \$ à 79 000 \$
 80 000 \$ à 89 000 \$
 90 000 \$ à 99 000 \$
 100 000 \$ à 109 000 \$
 110 000 \$ à 119 000 \$
 120 000 \$ à 129 000 \$
 130 000 \$ à 139 000 \$
 140 000 \$ à 149 000 \$
 150 000 \$ et plus

S40Q20. Considérez-vous que votre conjoint-e contribue à votre succès professionnel ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S40Q21. Si oui, précisez à quel(s) niveau(x) ?

Choix de réponses : Aide au niveau du travail
 Aide au niveau de la situation financière
 Soutien psychologique
 Aide ménagère et familiale
 Autre

Section 41 Situation particulière à l'exercice d'un travail autonome

S41Q1 Comment vous êtes-vous informé au sujet des politiques et des programmes gouvernementaux destinés à la pratique du travail autonome ?

S41Q2. En avez-vous utilisé ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S41Q3. Dans l'affirmative, précisez lesquels.

S41Q4. Percevez-vous ces politiques ou programmes comme favorables à la pratique de vos affaires ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S41Q5. Expliquez (5 lignes).

S41Q6. Avez-vous eu de la difficulté à obtenir les fonds nécessaires au démarrage de vos activités ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S41Q7. Expliquez (5 lignes).

S41Q8. Est-ce que vous avez eu à demander, après l'étape de démarrage, du financement bancaire, une marge de crédit ou tout autre service bancaire ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S41Q9. Est-ce que cela a été une expérience positive ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S41Q10. Expliquez (10 lignes).

Section 42 Situation particulière à l'exercice d'un travail autonome [suite]

S42Q1. Quelle est, pour vous, en tant que travailleur autonome, l'importance des autres sources de financement ou d'aide financière ?

Choix de réponses : [colonnes :] Non applicable
 Moyennement
 Important
 Très important
 [lignes :] Conjoint
 Parents
 Amis
 Autre

Section 43 Situation particulière à l'exercice d'un travail autonome [suite]

S43Q1. Aimeriez-vous ajouter un commentaire ou une réflexion concernant un aspect qui n'aurait pas été abordé dans notre questionnaire ?

Choix de réponses : Oui
 Non

S43Q2. Expliquez (maximum 10 lignes).

ANNEXE B

Grille d'entrevue

Section A Profil du répondant

Q1. Quel est votre lieu de résidence ?

Q2. Quelle est votre situation familiale ?

Q2.1. Quelles sont les personnes dont vous avez la charge ? (nombre et âge)

Section B Situation de travail – profil d'emploi et situations antérieures d'emploi

Q3. Depuis combien d'années êtes-vous sur le marché du travail ?

Q4. Depuis combien de temps êtes-vous travailleur autonome (situation actuelle) ?

Q5. À quelle catégorie professionnelle appartenez-vous ?

Q6. Décrivez en quoi consiste votre emploi.

Q6.1. Quel est votre secteur d'activité ?

Q6.2. Quelle est votre expérience pour le travail que vous effectuez ?

Q6.3. Au cours d'un précédent emploi, aviez-vous déjà fait le même travail, mais en temps que salarié ?

Q6.3.1. Si oui, combien de temps (en années) ?

Q7. Êtes-vous travailleur autonome à temps plein ou occupez-vous un autre emploi en même temps ? (Si vous occupez un autre emploi en même temps, précisez quelle en est l'importance en terme de journées.)

Q8. Avant votre situation actuelle, aviez-vous déjà eu des activités d'autonome ? (Précisez en quoi cela consistait-il et donnez-en l'importance.)

Q8.1. Étiez-vous : propriétaire d'actifs constitué en société, propriétaire d'actifs non constitué en société ou travailleur indépendant ne possédant pas d'entreprise ?

Q8.2. Aviez-vous des employés ? Précisez.

Q8.3. Quelle est la principale raison derrière l'abandon de cette situation ?

Q8.4. Quelles sont les autres raisons ?

Q9. Quel était le statut principal de votre dernier emploi ?

Q9.1. Précisez le statut des autres emplois que vous avez occupés depuis que vous êtes sur le marché du travail, ainsi que la durée de ces emplois (en années).

Q9.2. Si vous n'étiez pas employé avant de commencer vos activités d'autonome, quelle était votre dernière occupation ?

Section C Situation de travail – objectifs, avantages et inconvénients

Q10. Quelle est votre situation d'autonome ?

Q10.1. Avez-vous des employés ? Précisez combien.

Q10.2. Quelle est la composition de votre clientèle ? (Donnez une pondération approximative totalisant 100% de votre clientèle.)

Q10.3. Dans quelle(s) région(s) pratiquez-vous vos activités d'autonome ?

Q11. Parlez-nous du contexte dans lequel a été prise votre décision de vous établir comme travailleur autonome (situation actuelle).

Q11.1. Quel était votre principal objectif derrière la décision de devenir travailleur autonome ?

Q11.2. Quels étaient les autres objectifs que vous poursuiviez ? (Nommez le plus important en premier.)

Q12. Parlez-nous des avantages que vous procure votre situation de travailleur autonome.

Q12.1. Quelle importance accordez-vous aux avantages suivants ?

- Indépendance et liberté
- Flexibilité dans les horaires de travail
- Possibilité de travailler à la maison
- Autonomie quand à la façon d'exécuter le travail
- Rémunération à la hauteur des efforts et du travail fournis
- Possibilité de travailler plus pour pallier aux périodes creuses
- Avantages fiscaux
- Concilier famille et emploi
- Concilier emploi et d'autres activités personnelles organisées
- Variété du travail, multitude des défis et créativité
- Avoir plus de temps pour faire autres choses

Q13. Parlez-nous des inconvénients que votre situation de travailleur autonome implique.

Q13.1. Quelle importance accordez-vous aux inconvénients suivants ?

- Absence d'avantages sociaux liés à l'emploi
- Travailler seul, isolement
- Manque de possibilité de formation
- Attitudes négatives de la famille et des amis quant au statut d'autonome
- Avoir à accomplir diverses tâches administratives
- Avoir à mener de front plus d'un contrat
- Manque de moyens de financement adéquat
- Manque de renseignements et de conseils en matière de perfectionnement professionnel, santé et sécurité au travail et possibilités commerciales
- Incertitudes et insécurités occasionnées par la peur de manquer de contrats et de revenus
- Incertitudes et insécurités occasionnées par des revenus instables et des problèmes de liquidité
- Ingérence du travail dans la vie personnelle
- Manque de temps
- Le stress
- Fardeau de l'impôt
- Niveau de revenu insatisfaisant ou insuffisant

Longues heures de travail
Pas de vacances directement rémunérées

Q14. De façon particulière, est-ce que l'indépendance ou l'autonomie qu'implique votre statut de travailleur autonome compense pour les inconvénients qui se rattachent à votre situation ? Expliquez.

Q14.1. Vous est-il déjà arrivé de devoir accepter un contrat qui vous intéressait moins, simplement pour éviter de vous retrouver face au risque de ne pas avoir de contrat ? Expliquez.

Section D Organisation du travail – lieu, horaire et déroulement

Q15. Où travaillez-vous de façon habituelle ?

Q15.1. Si vous travaillez à domicile et chez le ou les clients, donnez la répartition habituelle, c'est-à-dire en excluant les besoins ponctuels.

Q15.2. Si vous travaillez à domicile, le faites-vous dans une pièce commune aux autres membres de votre foyer ou dans une pièce réservée ?

Q15.3. Si vous travaillez dans une pièce réservée, est-ce la situation qui prévaut depuis le début de vos activités de travailleur autonome ? Expliquez.

Q15.4. Avez-vous une installation spécifique (réservée) pour exercer votre travail ?

Q15.5. Vos clients assument-ils explicitement les frais de ces installations ? Expliquez.

Q16. Si vous travaillez quelques fois, souvent ou toujours à votre domicile et que vous êtes le parent d'un ou d'enfants d'âge préscolaire, comment vous organisez-vous ?

Q16.1. Si vous travaillez quelques fois, souvent ou toujours à votre domicile et que vous êtes le parent d'un ou d'enfants d'âge scolaire, comment vous organisez-vous ?

Q17. Si vous travaillez quelques fois, souvent ou toujours à l'extérieur de votre domicile, quel est, de façon habituelle, le temps nécessaire pour vous rendre de votre résidence à votre lieu de travail ?

Q17.1. Quelle est la durée moyenne (minutes) de vos déplacements lorsque vous allez rencontrer vos clients ?

Q18. Quelle forme prend votre horaire de travail actuel ?

Q18.1. Cet horaire varie-t-il d'une semaine à l'autre ? (Dans l'affirmative, expliquez pourquoi.)

Q18.1.1. Est-ce que c'est vous qui décidez de votre horaire ou est-ce le client qui le détermine ?

Q18.2. Quelle est votre durée hebdomadaire habituelle de travail rémunéré (en incluant les heures supplémentaires, payées ou non, et le travail rémunéré fait à domicile) ?

Q18.2.1. Quelle est votre durée hebdomadaire habituelle de travail réellement effectué ?

Q18.2.2. À quoi attribuez-vous la différence entre le nombre d'heures travaillées et le nombre d'heures rémunérées (ou facturées) ?

Q18.2.3. Est-ce que ce nombre d'heures est un choix personnel ou est-il dû à la demande de travail ?

Q19. Quelle est la durée annuelle de vos vacances ?

Q19.1. Celles-ci sont-elles payées par vos clients ?

Q19.2. Est-ce que vous êtes en mesure de faire correspondre votre période de vacances avec celle de votre conjoint ?

Q20. Comment faites-vous pour pouvoir bénéficier d'avantages sociaux ?

Q21. De manière générale avez-vous des pauses ? (Dans l'affirmative, comment utilisez-vous les pauses permises à votre horaire de travail ?)

Q21.1. Avez-vous l'habitude de ne pas prendre de pause? Expliquez pourquoi.

Q22. Considérez-vous devoir faire de plus ou moins longues heures de travail comparativement au travail que vous aviez avant d'être travailleur autonome ? Veuillez expliquer pourquoi.

Q22.1. En tant que travailleur autonome, gagnez-vous le même revenu comparativement au revenu que vous procurait votre ancien emploi ?

Q22.2. Diriez-vous que la nature de votre emploi précédent a été un avantage quant à votre décision de devenir travailleur autonome ? Expliquez.

Q22.3. Est-ce que le travail que vous accomplissez en tant que travailleur autonome est de niveau de qualité comparable à celui de votre ancien travail ? Expliquez.

Q23. Dans le cadre de l'exercice de votre travail autonome, comment est-ce que les éléments figurant ci-dessous sont déterminés par vous, le client les impose ou cela est le résultat d'une entente négociée avec le client ?

la finalité et le but du travail, le résultat à atteindre
 les délais de réalisation (les échéances)
 les limites budgétaires
 les horaires de travail
 le lieu de travail
 la période de vacances
 les méthodes, les procédés, les techniques et les outils de travail

Q23.1. Vous est-il déjà arrivé, afin de ne pas perdre un contrat ou un client, de faire des compromis sur votre organisation de travail parce que ce client avait formulé des exigences qui allaient à l'encontre de votre organisation du travail ? Expliquez.

Q23.2. Est-ce que vos clients vous fournissent du matériel ou de l'équipement nécessaires à la production du bien ou du service que vous offrez ? Expliquez.

Q24. Dans le processus de réalisation du produit ou du service que vous offrez comme autonome, devez-vous vous coordonner avec des employés du client ?

Q24.1. Vous arrive-t-il de devoir faire affaire avec d'autres travailleurs autonomes ou avec des entreprises sous-traitantes avec lesquels fait affaire votre client et ce, pour les besoins du contrat que vous avez à remplir ?

Q24.1.1. Est-ce que ces contacts sont difficiles à faire de votre domicile ? Expliquez.

Q25. Est-ce que l'un de vos anciens employeurs est (ou a été) un de vos clients dans le cadre de vos activités actuelles ?

Q25.1. Dans l'affirmative, expliquez le contexte de cette situation.

Q26. Un de vos clients vous a-t-il déjà offert de vous engager comme employé (à statut régulier ou autre) ? Expliquez.

Q26.1. Pourquoi avoir refusé ?

Q27. Pratiquez-vous le travail partagé, c'est-à-dire travaillez-vous à plusieurs sur un même projet ?

Q27.1. Quelle est la nature de ce partage ? (Précisez quelle est la forme de collaboration la plus fréquente.)

Section E Formation, réseau, services professionnels et utilisation d'Internet

Q28. Quel était votre niveau de formation au moment de devenir travailleur autonome ?

Q28.1. Étiez-vous sous-qualifié, surqualifié ou suffisamment qualifié pour le travail que vous aviez à accomplir en tant qu'autonome ? Expliquez.

Q28.2. Un client vous a-t-il déjà offert de la formation ? Expliquez le contexte.

Q28.2.1. Ce client fait-il un suivi quant à cette formation ? Expliquez.

Q29. Êtes-vous actuellement inscrit à un ou à des cours de formation ? Précisez.

Q29.1. Cette formation est-elle structurée à l'intérieur d'un programme précis ?

Q29.2. Est-ce que cette formation vous aidera dans l'exercice de votre emploi ?

Q29.3. Qui paie pour cette formation ?

Q30. Êtes-vous membres d'un réseau structuré ou d'une association professionnelle ?

Q30.1. Si non, pourquoi ne l'êtes-vous pas ?

Q30.2. Si oui, précisez-en le genre (ex. : Chambre de commerce).

Q30.2.1. Est-ce que vous avez adhéré à ce réseau dès le début de vos activités en tant qu'autonome ?

Q30.2.2. Si non, parlez-nous du contexte ou des événements qui vous ont amené à adhérer à un tel réseau.

Q30.2.3. Quels sont les motifs ?

Q30.2.4. Parlez nous des avantages que vous retirez de votre participation à un réseau structuré ?

Q31. Êtes-vous membres d'un réseau non structuré ?

Q31.1. Si oui, précisez-en le genre.

Q31.2. Est-ce que vous avez adhéré à ce réseau dès le début de vos activités en tant qu'autonome ?

Q31.2.1. Si non, parlez-nous du contexte ou des événements qui vous ont amené à adhérer à un tel réseau.

Q31.2.2. Si oui, quels avantages retirez-vous de votre participation à un réseau non structuré ?

Q32. Êtes-vous membre d'une coopérative de travailleurs ou de producteurs, d'une autre association ou d'une autre organisation ?

Q32.1. Si oui, précisez-en le genre.

Q32.2. Est-ce que vous avez adhéré à ce genre d'organisation dès le début de vos activités en tant qu'autonome ?

Q32.2.1. Si non, parlez-nous du contexte ou des événements qui vous ont amené à adhérer à un tel réseau.

Q32.2.2. Si oui, quels avantages retirez-vous de votre participation à ce type d'association ?

Q33. Faites-vous appel à des professionnels aux fins de l'exercice de vos fonctions ?
(Avocats, comptables, conseillers technique ou autre.)

Q33.1. Dans l'affirmative, veuillez expliquer les principaux motifs pour lesquels vous faites appels à ces professionnels.

Q34. Dans le cadre de l'exercice de votre travail, quelle importance accordez-vous à l'utilisation de l'Internet pour les aspects ci-dessous.

Outil de travail pour mon emploi
Source de renseignements
Offre des occasions d'affaires
Moyen de compenser l'isolement
Moyen de compenser la formation habituellement offerte par un employeur

Section F Votre satisfaction professionnelle

Q35. Comment évaluez-vous chacun des éléments ci-dessous. Expliquez brièvement.

Votre satisfaction par rapport à votre travail
Votre motivation par rapport à votre travail
Votre loyauté envers vos clients
Votre implication dans votre travail
La qualité des relations que vous entretenez dans le cadre de votre travail
Le climat relié à votre travail

Q36. Êtes-vous, de manière générale, résistant au stress ?

Q37. Subissez-vous des situations de stress dans votre travail (nature de l'emploi) ?

Q37.1. Votre situation (statut) d'autonome implique-t-elle un stress ?

Q38. Comment définissez-vous le succès en carrière ou dans l'activité professionnelle ?

Q38.1. Expliquez comment le succès en carrière est important pour vous.

Q38.2. Quels sont les facteurs ayant favorisé votre réussite ?

Q39. Votre statut d'autonome vous permet-il d'envisager une plus longue vie active sur le marché du travail comparativement à la situation où vous seriez employé salarié ? Expliquez.

Q39.1. À quel âge envisagez-vous prendre votre retraite ?

Section G La conciliation emploi-famille et votre satisfaction personnelle

Q40. Avez-vous déjà songé à laisser votre emploi actuel de travailleur autonome pour un emploi régulier ?

Q40.1. Pour quelles raisons avez-vous déjà songé à laisser emploi actuel de travailleur autonome pour un emploi régulier ?

Q41. De manière générale, diriez-vous que vous avez de la difficulté à concilier vos responsabilités familiales et professionnelles? Expliquez.

Q42. Le temps que vous consacrez à votre travail vous laisse-t-il suffisamment de temps hors du travail, pas assez de temps libre ou trop de temps libre ?

Q43. À cause de vos responsabilités familiales, avez-vous déjà refusé ou un réaménagement de vos responsabilités professionnelles ou un contrat ? Expliquez.

Q44. Dans l'affirmative, est-ce que vous aviez informé votre client des motifs pour lesquels vous n'étiez pas en mesure d'accepter ce contrat ?

Q44.1. Comment a réagi votre client ?

Q45. Si vous en aviez la chance, quels sont les aspects, parmi ceux qui sont présentés ci-dessous, que vous aimeriez considérer (à court terme) dans le cadre de l'exercice de vos fonctions ?

- Des journées de travail plus courtes
- Une semaine de travail comprimée en x heures
- Des jours supplémentaires de congé
- Une retraite anticipée ou progressive
- Des congés parentaux plus longs
- Des congés sabbatiques
- Des vacances annuelles plus longues
- Une autre forme de variation de temps de travail

Q46. Quels avantages retireriez-vous de la mise en place d'une ou de quelques mesures d'aménagement ou de réduction de temps de travail dans le cadre de votre travail ?

Q47. Avant d'être travailleur autonome (situation actuelle), étiez-vous le parent d'un jeune enfant (moins de 12 ans) ? Précisez la ou les catégories d'âge.

Q48. Êtes-vous devenu parent depuis que vous êtes travailleur autonome ? Précisez le nombre d'enfants que vous avez eu dès que vous êtes devenu travailleur autonome.

Q48.1. Combien de temps s'est-il écoulé entre la naissance ou l'adoption de votre (vos) enfant(s) et votre retour au travail ? Expliquez.

Q48.2. Si vous avez eu plus d'un enfant lors de votre situation d'autonome, parlez des différences entre la situation du premier enfant et celle des autres enfants.

Q49. Quelle(s) mesure(s) vous aiderai(en)t à mieux faire face à vos obligations personnelles et professionnelles ?

Suggestions :

Un meilleur partage des responsabilités entre conjoints

Des services d'éducation ou de garde après les heures de classe

Des activités pour les enfants pendant les heures de travail

Un appui provenant de la famille étendue

De plus longues heures d'ouverture pour les garderies

Des rapports ou échanges de services avec les autres parents ou voisins

Un aménagement de mon horaire de travail

Une réduction de mon temps de travail

Q50. Les clients avec lesquels vous passez des contrats ont-ils envers vous des pratiques de gestion visant à favoriser l'équilibre emploi-famille ? Expliquez.

Q50.1. Parlez-nous d'une situation pour laquelle la présence de ce type de pratiques vous a été favorable.

Q50.2. Parlez-nous d'une situation pour laquelle la présence de ce type de pratiques vous a été défavorable.

Q51. Voici un certain nombre de pratiques (formelles et informelles) qui peuvent favoriser l'équilibre emploi-famille. Lesquelles utilisez-vous actuellement dans le contexte de votre travail ?

Service de garderie sur les lieux de travail

Services d'information et de références

Congés pour raisons personnelles ou familiales

Horaire flexible

Horaire comprimé volontaire
Travail à temps partiel volontaire
Travail partagé volontaire
Travail à domicile

Q51.1. Lesquelles aimeriez-vous utiliser si vous en aviez la possibilité ?

Q52. Pratiquez-vous des activités physiques intérieures ou extérieures afin de maintenir ou d'améliorer votre santé ou votre condition physique ?

Q52.1. Est-ce la pratique d'activités physiques est un avantage en regard de votre situation de travailleur autonome ? Expliquez.

Q52.2. Est-ce que le fait d'être travailleur autonome vous permet de pratiquer davantage d'activités physiques ? Expliquez.

Q53. Pratiquez-vous des activités relaxantes et de détente (écouter de la musique, lire) des activités pour assurer votre bien-être psychologique ou mental (yoga, méditation, croissance personnelle) ou encore des activités pour exercer vos capacités d'attention ou de concentration (échecs, activités de mémoire, mots croisés) ? Précisez lesquelles.

Q53.1. Est-ce la pratique de ces activités est un avantage en regard de votre situation de travailleur autonome ? Expliquez.

Q53.2. Est-ce que le fait d'être travailleur autonome vous permet de pratiquer davantage ce type d'activités ? Expliquez.

Q54. Devez-vous donner des soins mineurs (santé ou hygiène) à vos enfants ? Expliquez ce que cela implique en termes de charge de travail.

Q54.1. Devez-vous soutenir psychologiquement vos enfants ?

Q54.2. Précisez comment votre statut d'autonome contribue à vous aider à ce niveau.

Q55. Devez-vous donner des soins mineurs (santé ou hygiène) à votre conjoint-e ou à vos parents? Expliquez ce que cela implique en termes de charge de travail.

Q55.1. Devez-vous soutenir psychologiquement votre conjoint-e ou vos parents? Expliquez ce que cela implique comme charge de travail.

Q55.2. Précisez comment votre statut d'autonome contribue à vous aider à ce niveau.

Q56. Devez-vous donner des soins mineurs (santé ou hygiène) à un autre membre de votre famille ou à un ami ?

Q56.1. Devez-vous soutenir psychologiquement un autre membre de votre famille ou un ami ? Expliquez ce que cela implique comme charge de travail.

Q56.2. Précisez comment votre statut d'autonome contribue à vous aider à ce niveau.

Q57. Si vous avez des enfants mineurs, comment votre conjoint-e vous aide-t-il en regard des soins à leur donner, de leur éducation, de la préparation des repas, de leur santé ?

Q57.1. Le partage des responsabilités avec votre conjoint-e est-il « formel » ou varie-t-il selon les contraintes variables de vos occupations respectives ?

Q57.2. Le fait que vous soyez travailleur autonome contribue-t-il au fait que vous ayez davantage de tâches et de responsabilités envers vos enfants et votre famille ?

Q58. Devez-vous vous occuper d'une autre personne (enfants majeurs, conjoint-e, parents, parenté ou amis) ? (Si oui, veuillez préciser.)

Q58.1. Le fait que vous soyez travailleur autonome contribue-t-il au fait que vous ayez davantage de tâches et de responsabilités envers cette ou ces personnes comparativement à d'autres personnes qui pourraient s'en occuper ?

Q58.2. Si vous devez vous occuper de votre conjoint, le partage des responsabilités avec les frères, sœurs et les parents de ce dernier est-il « formel » ou varie-t-il selon les contraintes variables de chacun de vous ?

Q58.3. Si vous devez vous occuper de vos parents, le partage des responsabilités avec vos frères et sœurs est-il « formel » ou varie-t-il selon les contraintes variables de chacun de vous ?

Q59. Comment votre situation de travailleur autonome contribue-t-elle à la qualité et à la quantité de vos relations avec les autres ?

Q60. Comment votre statut d'autonome constitue-t-il un avantage quant à l'exercice des obligations ou des activités suivantes :

- Transactions bancaires
- Utilisation des services de santé
- Utilisation des services gouvernementaux
- Utilisation de services professionnels
- Faire l'épicerie, du magasinage ou utiliser d'autres commerces ou services
- Démarches relatives à l'entretien de votre logement ou votre domicile
- Démarches relatives à l'utilisation de services à la clientèle
- Participer à des activités socio-culturelles ou à de groupe
- Participer à des activités avec vos enfants dans le cadre d'activités en classe ou lors de journées pédagogiques, à des activités organisées par la garderie.
- Suivre des cours de formation et participer à des travaux d'équipe ou à des activités offertes par le milieu de l'éducation, préparer et passer des examens etc.
- Suivre de la formation à distance
- Suivre des cours spécialisés
- Interagir avec des collègues
- Réaliser des activités bénévoles
- Réaliser des tâches domestiques
- Pratiquer seul des activités sportives à l'intérieur ou à l'extérieur, des activités de plein air ou des jeux, des activités culturelles ou artistiques, des services de loisir, des activités artisanales, faire un voyage, etc.
- Pratiquer en groupe des activités sportives à l'intérieur ou à l'extérieur, des activités de plein air ou des jeux, des activités culturelles ou artistiques, des services de loisirs, des activités artisanales, faire un voyage, etc.
- Prendre des vacances seul ou en famille

Section H Situation particulière à l'exercice d'un travail autonome

Q61. Comment vous informez-vous au sujet des politiques et des programmes gouvernementaux destinés à la pratique du travail autonome ?

Q61.1. Si vous en utilisez, précisez lesquelles.

Q61.2. Percevez-vous ces politiques ou programmes comme favorables à la pratique de vos affaires ? Expliquez.

Q62. Avez-vous eu de la difficulté à obtenir les fonds nécessaires au financement de vos activités ? Expliquez.

Q62.1. À quels types de financement faites-vous appel (ou avez-vous fait appel) ? Expliquez les principales modalités.

Section I Situation du conjoint

Q63. Quelle est la situation de travail actuelle de votre conjoint-e ?

Q64. Votre conjoint a-t-il déjà été travailleur autonome ?

Q64.1. Si oui, était-ce dans le même secteur que celui pour lequel vous exercer actuellement vos activités ?

Q64.1.1. L'est-il actuellement ?

Q64.1.2. Parlez-nous des avantages et des inconvénients associés à votre situation commune.

Q64.2. A-t-il déjà été télétravailleur ?

Q64.2.1. L'est-il actuellement ?

Q64.2.2. Parlez-nous des avantages et des inconvénients associés au fait que votre conjoint soit télétravailleur alors que vous êtes travailleur autonome ?

Q65. Quel est son secteur d'activité ?

Q66. À quelle catégorie professionnelle appartient-il ?

Q67. Quel est, pour votre conjoint, le temps nécessaire pour se rendre de votre résidence à son lieu de travail ?

Q68. Actuellement, quel est le revenu brut annuel actuel de votre conjoint ?

Q69. S'il y a lieu, considérez-vous que votre conjoint-e contribue au succès de votre situation d'autonome ? Expliquez à quel niveau.

Section J Profil du répondant (suite)

Q70. Quel est votre sexe ?

Q71. Quel âge avez-vous ?

Q72. Quelle est votre langue maternelle ?

Q72.1. Quelle(s) autre(s) langue(s) parlez-vous ?

Q72.2. Quel est votre dernier diplôme complété ?

Q73. Actuellement, votre revenu brut annuel actuel se situe dans quelle catégorie ?

Q74. Votre revenu net actuel est-il supérieur, inférieur ou le même comparativement au revenu net de votre dernier emploi salarié ? Expliquez si cette différence est due à la nature de votre emploi ou si elle est due au fait que vous avez modifié votre temps de travail.

NOTES

Chapitre I

¹ Dans le secteur de l'énergie en Nouvelle-Zélande.

² De la définition de ce statut d'emploi.

³ Travailleurs autonomes sans aide rémunérée.

⁴ Qui réfère aux attentes de l'employeur et de l'employé par rapport à la relation d'emploi. c'est-à-dire les obligations mutuelles, les valeurs, les attentes et les aspirations qui opèrent explicitement et implicitement (*over and above*) dans le contrat formel d'emploi (Argyris, 1960, Smithson et Lewis, 2003).

⁵ Dans le cas des travailleurs autonomes à leur propre compte, ce statut est souvent lié au travail à temps partiel involontaire, associé à un revenu plus faible, attaché à moins d'avantages sociaux. Il est important de rappeler que les travailleurs autonomes employeurs semblent vivre une situation toute autre. (Fudge et al., 2002 ; Vosko et al., 2003.)

Chapitre II

¹ Dans le présent document, les notions de « contexte structurel », « perspective *push* », « thèse de la pression » et « facteurs contextuels » sont utilisées comme des synonymes.

² Dans le présent document, les notions de « contexte volontaire », « perspective *pull* », « approche volontariste » et « facteurs volontaires » sont utilisées comme synonymes.

³ Cette étude s'appuie sur le nombre de travailleurs indépendants au Québec, tel que fournit par l'Enquête sur la population active (EPA) de 1976 à 2001, publiée par Statistique Canada. Les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus de l'échantillon.

⁴ Cette étude paraît importante, puisqu'elle constitue également un des piliers théoriques d'autres articles qui appuient la perspective *push* (Kirchhoff, 1996 ; Moore et Mueller, 2002).

⁵ Le Current Population Survey (CPS) est une enquête du U.S. Bureau of the Census qui interroge près de 60 000 ménages et plus de 100 000 membres de ces ménages.

⁶ De 1977 à 1984.

⁷ Cette enquête cible les Canadiens hors-institution âgés de 16 à 69 ans, à l'exception des résidents des territoires et des réserves indiennes. Il s'agit d'un supplément à l'Enquête sur la population active, dont la participation est volontaire. Les objectifs de cette enquête sont la mesure de la fréquence et du nombre de changements d'emplois qui ont lieu sur le marché du travail canadien au cours d'une période donnée, soit : un an, deux ans et trois ans. Elle fournit également des renseignements sur les caractéristiques d'emplois occupés et identifie des groupes de personnes qui profiteraient des

programmes d'Emploi et Immigration Canada (EIC), ainsi que les participants aux programmes EIC spécifiques.

⁸ Les données utilisées dans cette étude proviennent du Contingent Work Survey (CWS), un supplément du Current Population Survey (CPS) de 1995. (Voir la note 5 du présent chapitre.) Le supplément de 1995 contenait quelques questions extraordinaires, afin d'estimer la proportion de main-d'œuvre contingente.

⁹ Et aussi par le fait que les femmes soient davantage présentes dans les industries moins rémunératrices (services personnels) comparativement aux hommes mieux représentés dans les champs lucratifs (construction, services professionnels).

¹⁰ Étude comparative entre les genres à propos des gains chez les travailleurs autonomes, à partir des données 1989 et 1990 du Michigan Panel Study of Income Dynamics (PSID). L'échantillon est composé de personnes ayant le statut d'autonome en 1989 et qui n'ont pas eu d'emploi salarié dans l'année. Au total, 659 personnes font partie de l'échantillon. Les fermiers sont exclus. En conclusion, une part significative de la différence dans les gains annuels entre les hommes et les femmes est attribuable aux heures de travail plus longues qu'effectuent les hommes pour développer leurs affaires, par rapport à celles effectuées par les femmes. Les femmes s'en trouvent pénalisées au niveau des gains.

¹¹ Il s'agit d'une enquête représentative de la main-d'œuvre civile des États-Unis, produite par le Institute for Social Research at the University of Michigan, qui se base sur les réponses de 154 travailleurs autonomes et de 1 162 salariés, âgés de 18 à 64 ans et n'évoluant pas dans un emploi fermier.

¹² Cette étude est publiée par le Families and Work Institute. Elle se fonde sur les réponses de 564 travailleurs autonomes et 2689 salariés américains.

¹³ Cette enquête comprend les réponses de 575 travailleurs autonomes et 4043 salariés américains.

¹⁴ Qui vise à cerner les différences et les similitudes entre les travailleurs autonomes et les employés salariés.

¹⁵ Il s'agit d'une enquête par questionnaires menée en Israël et pour laquelle 973 personnes ont répondu, soit un échantillon représentatif de la main-d'œuvre juive israélienne en 1981.

¹⁶ Le European Community Household Panel (ECHP) est une enquête par questionnaire qui a été menée de 1994 à 2001 et qui visait à sonder annuellement un groupe représentatif de ménages et d'individus dans les différents pays d'Europe. Les questions portent autant sur le revenu, la santé, l'éducation, le logement, la démographie, l'emploi, etc.

Chapitre III

¹ Dans le présent mémoire, les répondants à l'enquête sont identifiés selon leur profession, leur situation familiale et le nombre d'années qu'ils cumulent comme travailleurs autonomes dans la situation actuelle.

² Des sections à compléter les unes après les autres, où l'on peut prendre une pause entre chacune ou même avoir le choix de poursuivre ou non le questionnaire après une section.

³ C'est-à-dire sans trop de tableaux, de graphiques ou de couleurs différentes.

⁴ Par exemple : que le logo de la recherche se retrouve sur chaque page, qu'il n'y ait pas de liens vers d'autres pages que celles de la recherche et pas de publicité sur les pages du questionnaire.

⁵ Comme le sont les universités, par exemple.

⁶ Selon l'enquête NETendances, réalisée par le CEFRIO, 63,5 % des adultes québécois ont utilisé Internet en 2005. Selon la même étude, 64,8 % des Québécois sont branchés à Internet à la maison, dont 49,3 % à la haute vitesse. (CEFRIO, 2006.)

⁷ Colonnes de réponse l'une à côté de l'autre, différentes versions du questionnaire selon le *browser*, désordre dans les questions, caractères retirés des réponses en texte, etc.

⁸ Rapidité, interaction, complexité.

⁹ Standardisation, anonymat.

¹⁰ Papier, téléphone, etc.

¹¹ Par exemple, la question 47 du premier questionnaire énumérait 18 types de relations – avec les parents, les enfants, les conjoints, les amis, etc. – où le participant devait s'exprimer à la fois sur la quantité et la qualité des relations. Or, le pré-test a permis de détecter la lourdeur de la structure, puisque les répondants n'arrivaient pas à s'exprimer clairement sur chacun des points dû à la confusion entre les types de relations. La « nouvelle » version du questionnaire propose plutôt, ce qui est devenu la question 59, le libellé suivant : « Comment votre situation de travailleur autonome contribue-t-elle à la qualité et à la quantité de vos relations avec les autres ? Précisez selon les types de relations; expliquez au besoin. »

¹² Par exemple, dans le premier questionnaire, et suivant une logique assez répandue (D'Astous, 2000, p. 148), les questions qui ont pour objectif de décrire la personne étaient placées à la fin. Après le pré-test, il a été convenu que les questions sur le lieu de résidence, la situation familiale et les personnes à charge avaient davantage à être posées au début de l'entrevue, de sorte que l'intervieweur pouvait adapter le fil de l'entretien en fonction de ces critères.

¹³ Certaines questions qui ne concordaient pas avec la situation observée – des questions sur le conjoint, alors que la personne interrogée est célibataire, par exemple – ont été omises volontairement, alors que certains aspects traités de façon secondaire au départ ont été relevés davantage dans les entrevues individuelles où ils apparaissaient plus pertinents.

¹⁴ La validité mesure l'exactitude de l'information recueillie par rapport à la réalité, selon trois perspectives : par rapport à la convergence des données, c'est-à-dire que des méthodes différentes arrivent au même résultat ; par rapport à la prédiction des données, c'est-à-dire que les comportements observés suivent une certaine logique ; et par rapport au contenu des données, c'est-à-dire que l'instrument couvre toutes les facettes du concept à l'étude. (D'Astous, 2000.)

¹⁵ La fidélité renvoie à la qualité répétitive d'une mesure et à sa cohérence. Par exemple, en expérimentant l'instrument deux fois par les mêmes personnes, avec un certain délai entre les deux tests, les résultats devraient être stables dans le temps. (D'Astous, 2000.)

¹⁶ Par exemple, chaque fois qu'une question est présentée sous forme de tableau, il semble que la procédure informatique doive « fermer » la section et en créer une nouvelle pour la suite du questionnaire. Ces éléments techniques ont été gérés par la Direction des services d'édition de la Télé-université.

¹⁷ Lorsqu'il est difficile de joindre les unités d'échantillonnage parce qu'elles possèdent des caractéristiques non-apparentes, il est utile de recourir à des sources d'identification d'unités d'échantillonnage, lesquelles peuvent à leur tour fournir des références additionnelles (D'Astous, 2000).

¹⁸ Dans des magazines d'industrie (*trade magazine*), par exemple.

¹⁹ Entre autres : situation antérieure sur le marché du travail, situation actuelle de travail, organisation du travail, formation, réseaux, Internet, satisfaction et succès professionnel, conciliation emploi-famille, satisfaction personnelle, situation particulière à l'exercice du travail autonome, situation du conjoint, profil du répondant, conciliation emploi-vie personnelle, clientèle, stress, entourage.

²⁰ L'ensemble des fréquences est présenté en annexe.

²¹ « Dans un ensemble de données, ce sont les valeurs si éloignées des autres valeurs d'une distribution que leur présence ne saurait être attribuée aux seules probabilités. » (Statistique Canada, http://www.statcan.ca/francais/edu/power/glossary/gloss_f.htm, consulté le 7 mai 2005.)

²² En conséquence, les seuls tests statistiques appropriés sont les tableaux croisés, où le test d'indépendance χ^2 permet de vérifier si la relation entre deux variables non métriques peut être inférée à la population (D'Astous, 2000). Si oui, alors la force de la relation peut être mesurée à l'aide du V de Cramer (données nominales).

Chapitre IV

¹ La présente enquête a été réalisée dans le cadre d'un projet de recherche sur les nouvelles formes de travail, que sont le travail autonome et le télétravail. Pour la partie portant sur le télétravail, nous avons eu la collaboration de l'Association canadienne du télétravail, ce qui explique que certains travailleurs autonomes d'autres provinces que le Québec, en lien avec cette Association, aient pu être en contact avec notre enquête.

² L'Enquête sur le travail indépendant (ETI) a été menée en supplément de l'Enquête mensuelle sur la population active (EPA) d'avril 2000. La base de sondage de l'EPA a été utilisée, de même que tous les concepts et toutes les définitions applicables. L'EPA est une enquête-ménage qui est effectuée mensuellement auprès d'un échantillon de répondants représentatifs de la population civile de 15 ans et plus (à l'exclusion des pensionnaires d'établissements) des dix provinces du Canada. Elle est représentative d'environ 98 % de la population de 15 ans et plus. Pour être admissibles à l'ETI, les répondants devaient avoir de 15 à 69 ans et le travail indépendant devait constituer leur principale activité professionnelle durant la semaine de référence d'avril 2000. Les étudiants à temps plein et les

répondants qui effectuaient en moyenne moins de 11 heures de travail par semaine ont été exclus. Au total, 3 840 répondants étaient admissibles à l'ETI, répondaient aux critères d'inclusion dans le fichier d'enquête et ont accepté que l'information recueillie par Statistique Canada dans le cadre de l'enquête soit communiquée à Développement des ressources humaines Canada (DRHC). (Delage, 2002.)

³ Qui sont, dans le détail : 1 architecte, 13 avocats, 2 notaires, 6 ingénieurs, 4 psychologues, 8 technologues, 4 huissiers, 1 inhalothérapeute, 2 médecins, 1 opticien, 3 pharmaciens, 3 physiothérapeutes, 1 nutritionniste.

⁴ C'est-à-dire 61 % de l'ensemble des participants, mais 67 % de ceux qui ont répondu à la question.

⁵ Selon l'Enquête sur la population active (ETI), dont fait état l'Enquête sur le travail indépendant au Canada (Delage, 2002), les « autres » travailleurs indépendants sont ceux qui, par exemple, ne possèdent pas d'entreprise, tels que les individus qui vendent des biens directement de leur domicile ou encore les tuteurs, les traducteurs et les consultants qui n'ont pas de bureau.

⁶ Selon les données québécoises, en 1976, les travailleurs autonomes constitués en société représentaient 29,8 % de l'ensemble des autonomes ; alors que 20 ans plus tard, ils constituaient 37,3 % du groupe (Ministère du Travail, 1998).

⁷ Une étudiante à temps plein a répondu qu'elle « travaillait » entre « 24-32 heures par semaine »... mais sa réponse a été retirée du groupe qui occupe un deuxième emploi. Sa situation mérite toutefois qu'on s'y attarde.

CHAPITRE V

¹ Cette réponse n'était disponible que pour les entrevues, ce qui explique peut-être le faible taux de réponse pour cette question dans le questionnaire en ligne, les choix n'étant peut-être pas exhaustifs.

² Du total des répondants, soit 256 personnes, on retire les 71 participants aux entrevues. Ce qui donne 185 répondants au questionnaire en ligne.

³ Deuxième participant avec ce profil.

⁴ Dans ce type de test, l'analyse statistique teste la relation entre deux variables à partir de tests d'hypothèses qui visent à évaluer si l'existence d'une relation dans la population est plausible. Pour ce faire, on part de l'hypothèse nulle, soit qu'il « n'y a pas de relation entre les deux variables ». Si l'hypothèse nulle est fautive, cela signifie qu'il est improbable qu'il n'existe pas de relation entre les deux variables, donc l'hypothèse alternative, selon laquelle il existe une relation, doit être acceptée. Généralement, les chercheurs s'entendent pour dire qu'un seuil de signification statistique de 0,05 est suffisamment faible pour rejeter l'hypothèse nulle avec confiance. Ce seuil correspond à la probabilité d'erreur que le chercheur est prêt à tolérer pour rejeter l'hypothèse nulle. Puisque le contexte de recherche du présent mémoire est exploratoire et que l'échantillon n'est pas aléatoire, on accepte une probabilité d'erreur de rejet de l'hypothèse nulle de 20 %. La règle de décision suivante sera donc suivie : Il faut rejeter l'hypothèse nulle si le niveau de signification statistique observé est inférieur à 0,20. Pour les relations existantes au seuil toléré, on teste la force de la relation à l'aide du V de Cramer.

BIBLIOGRAPHIE

- Anthias, Floya et Nishi Mehta. 2003. « The intersection between Gender, the Family and Self-Employment: the Family as a Resource ». *Revue Internationale de Sociologie*, vol. 13, no. 1, p. 105-116.
- Argyris, Chris. 1960. *Understanding organisational behaviour*. Homewood (Illinois) : Dorsey Press, 179 p.
- Asselin, Suzanne. 2004. « Travailler à son compte : des conditions différentes selon le sexe ». *Données sociodémographiques en bref*, vol. 8, no. 3, p. 3-5.
- . 2005. « Chapitre 5 : Population active ». In *Données sociales du Québec*, éd. 2005, p. 105-126. Québec : Institut de la statistique du Québec.
- . 2005. « Chapitre 6 : Conditions de travail et rémunération ». In *Données sociales du Québec*, éd. 2005, p. 127-156. Québec : Institut de la statistique du Québec.
- Basi, Ramit K. 1999. « WWW response rate to socio-demographic items ». *Journal of the Market Research Society*, vol. 41, no. 4, p. 397-401.
- Beaucage, André. 2000. *Les motifs du passage au travail autonome selon une enquête électronique auprès de travailleurs autonomes québécois*. Document de recherche. Département de relations industrielles. Hull : Université du Québec à Hull, 24 p.
- Beaucage, André, Normand Laplante et Renée Légaré. 2004. « Le passage au travail autonome : Choix imposé ou choix qui s'impose ? ». *Relations industrielles*, vol. 59, no. 2, p. 345-376.
- Beaucage, André et Elmustapha Najem. 2006. « Une analyse longitudinale de la pérennité des expériences des travailleuses et des travailleurs autonomes canadiens ». *Relations industrielles*, vol. 61, no. 2, p. 321-350.
- Beaud, Stéphane et Florence Weber. 2003. *Guide de l'enquête de terrain. Produire et analyser des données ethnographiques*. Nouv. éd. Paris : La Découverte, 356 p.
- Beckenbach, Andreas. 1995. « Computer-assisted questioning: The new survey methods in the perception of the respondents ». *Bulletin de méthodologie sociologique*, no. 48, p. 82-100.
- Bendapudi, Venkat, Stephen L. Mangum, Judith W. Tansky et Max M. Fisher. 2003. « Nonstandard Employment Arrangements: A Proposed Typology and Policy Planning Framework ». *HR. Human Resource Planning*, vol. 26, no. 1, p. 24-40.

- Best, Samuel J., Brian Krueger, Clark Hubbard et Andrew Smith. 2001. « An Assessment of the Generalizability of Internet Surveys ». *Social Science Computer Review*, vol. 19, no. 2, p. 131-145.
- Bimber, Bruce. 2000. « Measuring the gender gap on the Internet ». *Social Science Quarterly*, vol. 81, no. 3, p. 868-876.
- Boden, Richard J. Jr. 1999. « Flexible Working Hours, Family Responsibilities, and Female Self-Employment: Gender Differences in Self-Employment Selection ». *American Journal of Economics and Sociology*, vol. 58, no. 1, p. 71-83.
- . 1999. « Gender inequality in wage earnings and female self-employment selection ». *The Journal of Socio-Economics*, vol. 28, no. 3, p. 351-364.
- Bögenhold, Dieter, Uwe Fachinger et René Leicht. 2001. « Self-employment and wealth creation ». *Entrepreneurship and Innovation*, vol. 2, no. 2, p. 81-91.
- Boyle, Emily. 1994. « The Rise of the Reluctant Entrepreneurs ». *International Small Business Journal*, vol. 12, no. 2, p. 63-69.
- Burton, Mary C. et Joseph B. Walther. 2001. « The value of web log data in use-based design and testing ». *Journal of Computer Mediated Communication*, vol. 6, no. 3. En ligne. <<http://www.ascusc.org/jcmc/vol6/issue3/burton.html>> (Consulté le 24/01/02.)
- Carbonaro, Mike et Joyce Bainbridge. 2000. « Design and Development of a Process for Web-based Survey Research ». *Alberta Journal of Educational Research*, vol. 46, no. 4, p. 392-394.
- Casebeer, Ann L. et Marja J. Verhoef. 2000. « L'utilisation combinée des méthodes de recherche qualitatives et quantitatives pour améliorer l'étude des maladies chroniques ». *Maladies chroniques au Canada*, vol. 18, no. 3. En ligne. <http://www.phasc-aspc.gc.ca/publicat/cdic-mcc/18-3/d_f.html> (Consulté le 08/07/05.)
- CEFRIQ. 2006. *NETendances 2005 : Utilisation d'Internet au Québec (version abrégée)*. En ligne. <http://www.cefrio.qc.ca/rapports/Rapport_abrege_NETendances2005.pdf> (Consulté le 25/04/06.)
- Centre d'information et de recherche sur l'entrepreneurship et le travail autonome (CIRETA). 1999. *Profil des travailleurs autonome du Québec, recensement 1996*. Montréal : Développement économique, Gouvernement du Canada, 40 p.
- Cho, Hyunyi et Robert LaRose. 1999. « Privacy Issues in Internet Surveys ». *Social Science Computer Review*, vol. 17, no. 4, p. 421-434.

- Comtois, Paul et Réal Morissette. 2002. « Les travailleurs indépendants au Québec : ils étaient un demi-million en 1999 et 2000 ». *Flash-info Travail et rémunération*, vol. 3, no. 3, p. 5-8.
- Coomber, R. 1997. « Using the Internet for survey research ». *Sociological research online*, vol. 2, no. 2. En ligne. <<http://www.socresonline.org.uk/socresonline/2/2/2.html>> (Consulté le 16-11-00.)
- Crawford, Scott D., Mick P. Couper et Mark J. Lamias. 2001. « Web Surveys: Perceptions of Burden ». *Social Science Computer Review*, vol. 19, no. 2, p. 146-162.
- Dagenais, Lucie France et Sylvain Archambault. 1995. *Des travailleurs autonomes et précaires: éléments d'un diagnostic et pistes pour des solutions à la protection sociale de ces travailleurs*. Montréal : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Gouvernement du Québec, 69 p.
- D'Amours, Martine. 2003. « Le travail indépendant : une hétérogénéité construite socialement ». Thèse de doctorat, Département de sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal (UQAM), 449 p.
- D'Astous, Alain. 2000. *Le projet de recherche en marketing*. 2^e éd. Montréal/Toronto : Chenelière/McGraw-Hill, 436 p.
- D'Astous, Alain, Pierre Balloffet, Naoufel Daghfous et Christèle Boulaire. 2002. *Comportement du consommateur*. Montréal/Toronto : Chenelière/McGraw-Hill, 460 p.
- Delage, Benoit. 2002. *Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada*. Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada. Hull : Centre de publications de DRHC, Gouvernement du Canada, 116 p.
- Dennis, William J. Jr. 1996. « Self-employment: When nothing else is available? ». *Journal of Labor Research*, vol. 17, no. 4, p. 645-661.
- Deschenaux, Frédéric et Sylvain Bourdon. 2005. *Introduction à l'analyse informatisée à l'aide du logiciel QSR NVivo 2.0*. Coll. Les cahiers pédagogiques de l'Association pour la recherche qualitative. Trois-Rivières : Association pour la recherche qualitative. En ligne. <http://www.recherche-qualitative.qc.ca/Nvivo_2.0.pdf> (Consulté le 22/01/02.)
- Du Plessis, Valerie et Melissa Cooke-Reynolds. 2005. « L'activité liée au travail autonome chez les Canadiens vivant en milieu rural ». *Tendances sociales canadiennes*, no. 76, p. 20-26.
- Edwards, Linda N. et Elizabeth Field-Hendrey. 1996. « Home-based workers: data from the 1990 Census of Population ». *Monthly Labor Review*, vol. 119, no. 11, p. 26-34.

- Feldman, Daniel C. et Mark C. Bolino. 2000. « Career Patterns of the Self-Employed: Career Motivations and Career Outcomes ». *Journal of Small Business Management*, vol. 38, no. 3, p. 53-67.
- Filion, Louis Jacques. 1996. *Travail autonome : des volontaires et des involontaires*. Coll. Cahier de recherche, no. 11. Montréal : HEC.
- . 1996. Actes du 13e colloque annuel (Montréal, 31 octobre au 2 novembre). Conseil canadien des PME (CCSBE/CCPME).
- . 2000. *Travail autonome : des volontaires et des involontaires - Vers de nouvelles formes de pratiques entrepreneuriales*. Coll. Cahier de recherche, no. 3. Montréal : HEC.
- Fraser, Janet et Michael Gold. 2001. « "Portfolio Workers": Autonomy and Control amongst Freelance Translators ». *Work, Employment & Society*, vol. 15, no. 4, p. 679-697.
- Fudge, Judy, Eric Tucker et Leah Vosko. 2002. *The Legal Concept of Employment: Marginalizing Workers*. Rapport à la Commission du droit du Canada. Toronto : York University, 141 p.
- Gagné, Gilles, Liliane Sprenger-Charolles, Roger Lazure et Françoise Ropé. 1989. *Recherches en didactique et acquisition du français langue maternelle (1970-1984)*, tome 1 : *Cadre conceptuel, thésaurus et lexique des mots-clés*. Programme de perfectionnement des maîtres de français. Bruxelles/Paris/Montréal : De Boeck-Université/Éditions universitaires/Institut National de la Recherche Pédagogique. En ligne. <<http://daf.sdm.qc.ca/daf/Cadre32.html>> (Consulté le 22/01/02.)
- Giddens, Anthony. 1987. *La constitution de la société : éléments de la théorie de la structuration*. Paris : Presses universitaires de France, 474 p.
- Guba, Egon G. et Yvonna S. Lincoln. 1989. *Fourth Generation Evaluation*. Newbury Park : Sage Publications, 296 p.
- Gunn, Holly. 2002. « Web-based Surveys: Changing the Survey Process ». *First Monday*, vol. 7, no. 12. En ligne. <http://www.firstmonday.dk/issues/issue7_12/gunn/> (Consulté le 22/01/02.)
- Heilbrunn, Sibylle. 2004. « Impact of gender on difficulties faced by entrepreneurs ». *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, vol. 5, no. 3, p. 159-165.
- Heisz, Andrew et Sébastien LaRochelle-Côté. 2003. *Les heures de travail au Canada et aux États-Unis*. Direction des études analytiques, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, no. 11F0019MIF2003209 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada, Gouvernement du Canada, 34 p.

- . 2005. *Le travail et le navettage dans les régions métropolitaines de recensement, 1996 à 2001*. Coll. Tendances et conditions dans les régions métropolitaines recensement, Direction des études analytiques, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, no. 89-613-MIF au catalogue. Ottawa : Statistique Canada, Gouvernement du Canada, 71 p.
- . 2006. *Instabilité des heures de travail au Canada*, Direction des études analytiques, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, no. 11F0019MIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, Gouvernement du Canada, 43 p.
- Helgeson, James G. et Michael L. Ursic. 1989. « The decision process equivalency of electronic versus pencil-and-paper data collection methods ». *Social Science Computer Review*, vol. 7, no. 3, p. 296-310.
- Holmes, Scott, Sharyn Smith et Georgie Cane. 1997. « Gender issues in home-based business operation and training: an Australian overview ». *Women in Management Review*, vol. 12, no. 2, p. 68-73.
- Hoyer, Wayne D. et Deborah J. MacInnis. 2004. *Consumer Behavior*. 3^e éd. Boston/New York : Houghton Mifflin Company, 697 p.
- Hundley, Greg. 2001. « Why and When Are the Self-Employed More Satisfied with Their Work? ». *Industrial Relations*, vol. 40, no. 2, p. 293-316.
- . 2001. « Why women earn less than men in self-employment », *Journal of Labor Research*, vol. 22, no. 4, p. 817-829.
- Johnson, Monica Kirkpatrick, et Jeylan T. Mortimer. 2002. « Career Choice and Development from a Sociological Perspective ». In *Career Choice and Development*, 4^e éd., Duane Brown & Associates (dir.), p. 37-81. San Francisco : Jossey-Bass.
- Kangasharju, Aki et Sari Pekkala. 2002. « The Role of Education in Self-Employment Success in Finland ». *Growth and Change*, vol. 33, p. 216-237.
- Kaye, Barbara K. et Thomas J. Johnson. 1999. « Research Methodology: Taming the Cyber Frontier: Techniques for Improving Online Surveys ». *Social Science Computer Review*, vol. 17, no. 3, p. 323-337.
- Kiesler, Sara et Lee S. Sproull. 1986. « Response effects in the electronic survey ». *Public Opinion Quarterly*, vol. 50, p. 402-413.
- Kirchhoff, Bruce A. 1996. « Self-Employment and Dynamic Capitalism ». *Journal of Labor Research*, vol. 17, no. 4, p. 627-643.

- Kuhn, Peter J. et Herb J. Schuetze. 2001. « Self-employment dynamics and self-employment trends: A study of Canadian men and women, 1982-1998 ». *The Canadian Journal of Economics*, vol. 34, no. 3, p. 760-784.
- Laferté, Sylvie. 2005. « Le soutien aux travailleurs autonomes en exercice : propositions aux organismes de développement économique ». Thèse de doctorat, École des Sciences de la gestion, Montréal, Université du Québec à Montréal (UQAM), 310 p.
- Le, Anh T. 1999. « Empirical Studies of Self-Employment ». *Journal of Economic Surveys*, vol. 13, no. 4, p. 381-416.
- Levine, Phil et Bill Ahlhauser. 1999. « Internet interviewing ». *Marketing Research*, vol. 11, no. 2, p. 33-36.
- Lin, Zhengxi, Garnett Picot et Janice Compton. 2000. « The Entry and Exit Dynamics of Self-Employment in Canada ». *Small Business Economics*, vol. 15, no. 2, p. 105-125.
- Lombard, Karen V. 2001. « Female self-employment and demand for flexible, non-standard work schedules ». *Economic Inquiry*, vol. 39, no. 2, p. 214-237.
- Loscocco, Karyn A. 1997. « Work-Family Linkages among Self-Employed Women and Men ». *Journal of Vocational Behavior*, vol. 50, no. 2, p. 204-226.
- Manser, Marilyn E. et Garnett Picot. 1999. « The role of self-employment in U.S. and Canadian job growth ». *Monthly Labor Review*, vol. 122, no. 4, p. 10-25.
- Marlow, Susan. 2002. « Women and self-employment: A part of or apart from theoretical construct? ». *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, vol. 3, no. 2, p. 83-91.
- Ministère du Travail. 1998. *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*. Québec : Les Publications du Québec, 88 p.
- Moore, Carol S. et Richard E. Mueller. 2002. « The transition from paid to self-employment in Canada: the importance of push factors ». *Applied Economics*, vol. 34, no. 6, p. 791-801.
- Nesbary, Dale S. 2000. *Survey research and the world wide web*. Needham Heights (Massachusetts) : Allyn & Bacon, 140 p.
- Noorderhaven, Niels, Roy Thurik, Sander Wennekers et André Van Stel. 2004. « The Role of Dissatisfaction and Per Capita Income in Explaining Self-Employment across 15 European Countries ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 28, no. 5, p. 447-466.

- Parasuraman, Saroj et Claire A. Simmers. 2001. « Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study ». *Journal of Organizational Behavior*, vol. 22, no. 5, p. 551-ss.
- Peel, Simon et Kerr Inkson. 2004. « Contracting and careers: choosing between self and organizational employment », *Career Development International*, vol. 9, no. 6, p. 542-558.
- Pelletier, Bernard. 2004. *Portrait statistique des conventions collectives déposées et analysées en 2003 au regard de la conciliation du travail avec la famille*. Direction des données sur le travail. Québec : Ministère du travail, Gouvernement du Québec, 20 p.
- Pitkow, James E. et Margaret M. Recker. 1995. « Using the Web as a survey tool: results from the second WWW user survey ». *Computer Networks and ISND Systems*, vol. 27, no. 6, p. 809-822.
- Roy, Gilles. 1998. *Diagnostic sur le travail autonome : éléments de définition*. Coll. Cahier de recherche, no. 1. Montréal : HEC.
- Savickas, Mark L. 2002. « Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior ». In *Career Choice and Development*, 4^e éd., Duane Brown & Associates (dir.), p. 149-205. San Francisco : Jossey-Bass.
- Schaefer, David R. et Don A. Dillman. 1998. « Development of a standard e-mail methodology: results on an experiment ». *Public Opinion Quarterly*, vol. 62, p. 378-397.
- Schuldt, Barbara A. et Jeff W. Totten. 1994. « Electronic mail vs. mail survey response rates ». *Marketing Research*, vol. 6, no. 1, p. 36-40.
- Shaffir (Éd.), William et Robert A. Stebbins (Éd.). 2002. *Experiencing Fieldwork: An Inside View of Qualitative Research*. s.l. : Sage Publications, 288 p.
- Smithson, Janet et Sue Lewis. 2003. « Psychological Contract ». *Sloan Work and Family Research Network*. En ligne.
<http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=250&area=All> (Consulté le 22/08/07.)
- Snir, Raphael et Itzhak Harpaz. 2004. « Attitudinal and demographic antecedents of workaholism ». *Journal of Organizational Change Management*, vol. 17, no. 5, p. 520-536.
- Stanworth, Celia et John Stanworth. 1999. « Reluctant Entrepreneurs and their Clients - The Case of Self-employed Freelance Workers in the British Book Publishing Industry ». *International Small Business Journal*, vol. 16, no. 1, p. 58-73.

- Statistique Canada. 2006. *Regard sur le marché du travail canadien*. Direction des enquêtes auprès des ménages et sur le travail, Division de la statistique du travail, no. 71-222-XIF au catalogue, Ottawa : Statistique Canada, Gouvernement du Canada, 126 p.
- Taylor, Humphrey. 2000. « Does Internet research work? Comparing online survey results with telephone survey ». *International Journal of Market Research*, vol. 42, no. 1, p. 51-63.
- Terressac, Gilbert (de). 1992. *Autonomie dans le travail*. Paris : Presses universitaires de France.
- Thiétart, Raymond-Alain. 2003. *Méthodes de recherche en management*. 2^e éd. Paris : Dunod, 537 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 2002. « Nouvelles carrières nomades et défis du marché du travail ; une étude dans le secteur du multimédia ». *Carrièreologie*, vol. 9, no. 1-2, p. 255-280.
- . 2003. « La difficile articulation des temps sociaux : concilier la vie familiale et la vie professionnelle ». *Interventions économiques*, no. 31. En ligne. <www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques>.
- . 2007. *L'aménagement et la réduction du temps de travail : les enjeux, les approches, les méthodes*. Réédition à paraître. Québec : Presses de l'université du Québec, 362 p.
- (dir.). 2007. *D'une culture de retraite vers un nouveau management des âges et des temps sociaux*. Québec : Presses de l'université du Québec, 300 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Catherine Vaillancourt-Laflamme. 2000. *La conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les employés de bureau : résultats d'une recherche menée au Québec*. Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Montréal : Télé-université, 46 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Catherine Chevrier. 2003. *Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes*. Montréal : Télé-université, 23 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Charles-Henri Amherdt. 2003. *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail : une comparaison de personnels de secteurs syndiqués au SCFP et de personnels hors SCFP*. Note de recherche de la Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Montréal : Télé-université, 33 p.

- Tremblay, Diane-Gabrielle, Renaud Paquet et Elmustapha Najem. 2005. « Les âges de la vie et les aspirations en matière de temps de travail ». *Lien social et politique*, no. 54, p. 125-134.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Catherine Chevrier et Martine Di Loreto. 2006. *Le télétravail comme façon de concilier la vie personnelle et la vie professionnelle ?*. Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Montréal : Télé-université, 215 p. En ligne. <www.telug.ugam.ca/chaireecosavoir>.
- . 2007. « Le travail autonome : une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle... ou une plus grande interprétation des temps sociaux ? ». *Loisir et société*, vol. 29, no. 1, p. 117-155.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Elmustapha Najem et Renaud Paquet. 2007. « Le travail et le vieillissement : vers une nouvelle articulation des temps sociaux sur l'ensemble du parcours de la vie ? ». In *D'une culture de retraite vers un nouveau management des âges et des temps sociaux*, p. 65-82. Québec : Presses de l'université du Québec.
- VandenHeuvel, Audrey et Mark Wooden. 1997. « Self-Employed Contractors and Job Satisfaction ». *Journal of Small Business Management*, vol. 35, no. 3, p. 11-20.
- Vosko, Leah F., Nancy Zukewich et Cynthia Cranford. 2003. « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi ». *Perspective*, vol. 15, no. 4, p. 17-28.
- Walsh, John P., Sara Kiesler, Lee S. Sproull et Bradford W. Hesse. 1992. « Self-selected and randomly selected respondents in a computer network survey ». *Public Opinion Quarterly*, vol. 56, no. 2, p. 241-244.
- Williams, Donald R. 2004. « Effects of Childcare Activities on the Duration of Self-Employment in Europe ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 28, no. 5, p. 467-485.
- Witmer, Diane F., Robert W. Colman et Sandra Lee Katzman. 1999. « From Paper-and-pencil to Screen-and-keyboard: toward a methodology for survey on the Internet ». In *Doing Internet Research: critical issues and methods for examining the Net*, Steve Jones (dir.), p. 145-161. Thousand Oaks : Sage.
- Witte, James C., Lisa M. Amoroso et Philip E. N. Howard. 2000. « Research Methodology: Method and Representation in Internet-Based Survey Tools - Mobility, Community, and Cultural Identity in Survey2000 ». *Social Science Computer Review*, vol. 18, no. 2, p. 179-195.
- Zhang, Yin. 1999. « Using the Internet for Survey Research: A Case Study ». *Journal of the American Society for Information Science*, vol. 51, no. 1, p. 57-68.

Zukewich, Nancy. 2003. « Soins informels non rémunérés ». *Tendances sociales canadiennes*, no. 70, p. 15-20.