LA PERCEPTION DE JUSTICE EN REGARD DU SEXE ET DE LA MOTIVATION CHEZ LES TRAVAILLEURS AUTONOMES

Marie-Ève Lapalme¹, Gilles Simard²

Au cours de la dernière décennie, la justice organisationnelle compte parmi les phénomènes les plus mesurés dans les domaines de la psychologie organisationnelle, de la gestion des ressources humaines et du comportement organisationnel (Cropanzano et Greenberg, 1997). Dans cette veine, un bon nombre de recherches ont lié la perception positive de justice à une variété de conséquences bénéfiques pour l'organisation (Colquitt *et al.*, 2001).

Malgré l'importance de ce chantier de recherche, les études sur le sujet ont considéré une seule catégorie de travailleurs, soit les employés permanents. De façon assez surprenante, aucune étude n'a porté son attention sur la perception de justice chez les travailleurs atypiques. Pourtant, une des tendances les plus marquées dans les quinze dernières années est certainement la croissance fulgurante de l'emploi atypique au Canada et, plus globalement, en Amérique du Nord (Booth, 1997; Hipple, 2001; Simard, 1999). Or, ces travailleurs, souvent autonomes, sont de plus en plus en contact avec les employés permanents qui les amèneraient indirectement à se questionner sur la qualité de la justice au travail (en regard de leur traitement sur le marché de l'emploi).

Notre recherche porte sur la perception de justice chez les employés atypiques. Plus précisément, nous nous pencherons sur le cas des travailleurs autonomes. Notre objectif consiste à déterminer si certaines caractéristiques des travailleurs autonomes, en l'occurrence le sexe et le caractère volontaire de leur situation d'emploi, influencent leur perception de justice.

¹ Marie-Ève Lapalme, ESG-UQAM, Montréal, Québec, Canada. Courriel : me.lapalme@internet.uqam.ca

² Professeur, département ORH, École des Sciences de la Gestion, UQAM.

Parmi les différentes formes d'emploi atypique, le travail autonome mérite une attention particulière en raison de son accroissement substantiel et particulièrement rapide (Edwards et Hendrey, 1996). Comme les entreprises utilisent de plus en plus les travailleurs autonomes sous une base contractuelle, une meilleure compréhension des phénomènes psychologiques associés à cette main-d'œuvre aidera éventuellement les gestionnaires à orienter leurs politiques de gestion des ressources humaines.

La première partie de ce texte vise à introduire le concept de perception de justice au travail et à exposer nos hypothèses de recherche. Par la suite, nous présenterons les résultats de nos analyses. Enfin, nous conclurons notre texte par une discussion des résultats et en proposant des avenues de recherche pour des études futures.

1. PERCEPTION DE JUSTICE AU TRAVAIL ET DE JUSTICE ORGANISATIONNELLE

Greenberg (1987) fut un des premiers à utiliser le terme « justice organisationnelle » pour faire référence à la perception de justice dans les organisations. Depuis, plusieurs recherches ont été consacrées à ce concept (Colquitt *et al.* 2001; Cohen-Charash et Spector, 2001). La perception de justice organisationnelle recoupe la perception de justice distributive, de justice procédurale et de justice interactionnelle.

À notre connaissance, il n'existe pas de littérature spécialisée permettant d'aborder la problématique de la perception de justice pour des travailleurs qui ne sont pas salariés d'une entreprise. Pourtant, bien que travaillant à leur compte, plusieurs travailleurs autonomes œuvrent à titre d'employés contractuels dans les milieux organisationnels. À ce titre, à l'instar des employés dits « traditionnels », ils sont à même de se construire une perception de justice organisationnelle sur la base de leurs rapports avec l'organisation dans laquelle ils travaillent. De plus, même chez ces travailleurs autonomes qui ne côtoient pas les milieux organisationnels, il peut se former une perception de justice qui se construit en fonction des rapports qu'ils entretiennent avec leurs clients, donc de la relation d'échange et des règles qui les régissent. Dans ce cas-ci, nous ne parlerons pas de justice organisationnelle, mais plutôt de justice au travail. Nous proposerons donc, dans cette étude, le concept de justice au travail que nous définissons à partir des acquis de la recherche sur la justice organisationnelle.

1.1 Justice distributive

L'origine de cette forme de justice provient principalement de la théorie de l'équité décrite dans les travaux d'Adams (1965). La théorie de l'équité met en lien l'échange entre les contributions de l'individu et la rémunération que lui rapporte son travail. Selon cette théorie, les employés évaluent la qualité de leur relation d'échange en accordant une importance relative à leurs contributions et aux résultats qu'ils obtiennent en regard de celles-ci. Ce ratio est ensuite comparé à un référent et cette comparaison est à la base de la perception d'équité de l'individu.

C'est cette perception d'équité qui structure la perception de justice distributive. La justice distributive renvoie à la perception de justice d'un individu relativement à la distribution des résultats obtenus en regard du travail fourni (Colquitt *et al.*, 2001). L'individu a une perception positive de justice distributive s'il évalue que ce qu'il reçoit pour son travail est équitable compte tenu de sa contribution.

Pour le travailleur autonome, la question se pose de la même manière que pour le travailleur standard, et ce, pour deux raisons. D'abord, il y a assurément un rapport d'échange économique qui peut être évalué sous l'angle de la justice distributive et les référents ne manquent pas comme nous le verrons plus loin. Ensuite, le travailleur autonome qui fréquente les milieux organisationnels peut comparer les possibilités offertes aux employés réguliers. Par exemple, les activités de formation permettant de maintenir l'employabilité qui, dans un cas sont assumées par l'employeur et dans l'autre par l'individu. Il en irait de même pour les « outils » de travail et autres avantages comme les journées de maladie, de vacances, etc.

1.2 Justice procédurale

Les travaux de Thibaut et Walker (1975) sont à l'origine de la conceptualisation de la justice procédurale. Ces auteurs distinguent la notion de contrôle de la décision ou des résultats (justice distributive) de celle de contrôle du processus qui représente une influence indirecte sur les résultats par l'entremise des processus de décision. Ainsi, au-delà du contrôle de la décision, un plus grand contrôle des processus de décision par les employés permettrait à ces derniers d'être plus satisfaits des procédures, augmentant du même coup leur perception de justice.

La justice procédurale renvoie donc à la perception de justice en regard des règles et procédures utilisées dans la prise de décision déterminant les résultats (Colquitt, 2001). Cette forme de justice est favorisée par la mise en application de certaines règles procédurales, tels l'existence de procédures décisionnelles claires,

explicitites et impartiales, le contrôle des processus menant à la décision et la présence de mécanismes d'appels formels.

Les travailleurs autonomes sont également interpellés par l'aspect procédurier de la justice, particulièrement s'ils sont impliqués dans des processus d'appels d'offres formalisés et réglementés comme c'est le cas avec les pouvoirs publics. Ainsi, notre questionnaire fait directement référence, dans l'évaluation de la perception de justice procédurale, à des règles régissant les appels d'offres. Toutefois, il faut convenir que ces règles ne sont pas toujours formellement édictées même si elles font partie des mœurs de la relation d'échange.

1.3 Justice interactionnelle

Finalement, la perception de justice interactionnelle est la troisième forme de justice identifiée par les chercheurs. Cette perception de justice vient enrichir les deux premières formes en mettant l'accent sur la communication interpersonnelle, sur la qualité des traitements interpersonnels qu'il reçoit pendant la mise en application des procédures organisationnelles (Bies et Moag, 1986). Alors que les justices procédurale et distributive s'attardent à la relation d'échange entre l'employé et l'organisation, la perception de justice interactionnelle fait plutôt référence à la relation entre l'employé et son superviseur (Cropanzano *et al.*, 2002).

Si les deux autres formes de justice organisationnelle offraient des possibilités d'application à la justice au travail, il n'est pas facile d'établir un parallèle équivalent pour la justice interactionnelle. En fait, à partir de quel référent les travailleurs autonomes pourraient-ils se construire une perception de justice interactionnelle ? À la rigueur, cette perception pourrait se structurer dans la relation d'échange avec celui qui donne le contrat ou avec un superviseur si le travailleur autonome est amené à œuvrer ponctuellement dans l'organisation avec laquelle il est lié par contrat. Toutefois, la relation d'échange social est moins régulière et moins récurrente que pour un salarié. De plus, il ne s'agirait pas de cas de figure courants et orthodoxes.

La perception de justice au travail pour les travailleurs autonomes se construirait donc essentiellement à partir de deux pôles, soit la justice distributive, qui concerne l'évaluation du ratio contribution/rétribution dans la relation d'échange avec le client, et la justice procédurale, qui renvoie à l'évaluation de l'impartialité dans les processus régissant l'attribution des contrats, le respect des clauses de ce dernier et l'existence de mécanismes d'appel.

La perception de justice organisationnelle a été reliée à une gamme de conséquences pour l'organisation. Entre autres, certaines études ont montré

qu'une perception de justice plus élevée chez les employés d'une organisation aurait pour conséquence d'augmenter la performance et la satisfaction au travail de ces derniers et de maximiser la probabilité qu'ils adoptent des comportements discrétionnaires (Colquitt *et al.*, 2001). Une meilleure compréhension de la dynamique de la perception de justice permettrait donc aux gestionnaires d'adapter leurs politiques organisationnelles en conséquence. Et c'est particulièrement le cas pour les travailleurs autonomes qui constituent un contingent d'employés auquel de plus en plus d'organisations ont recours (Edwards et Hendry, 1996).

2. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS AUTONOMES

Au cours des vingt dernières années, le travail autonome a crû de façon vertigineuse, sa croissance a significativement dépassé celle de l'emploi traditionnel et son importance dans l'économie canadienne continue d'augmenter de façon stable. En 1997, près de 2,5 millions de travailleurs canadiens ont affirmé être leur propre patron (ce qui équivaut à près du double du nombre de 1976). En comparaison, le nombre d'employés traditionnels a augmenté de près d'un tiers durant la même période (Lin *et al.*, 1999).

Face à la croissance de ce statut d'emploi, plusieurs recherches ont tenté de mettre en lien le travail autonome et certaines conséquences d'ordre psychologique. En effet, certaines recherches se sont attardées à la satisfaction au travail, au bien-être psychologique, à l'engagement organisationnel, à l'implication dans l'emploi et à l'engagement au travail (Feldman et Bolino, 2000; Thompson, 1992).

Toutefois, comme le souligne Rogers (2000), il ne faut surtout pas assumer que tous les employés contingents présentent les mêmes caractéristiques. À cet égard, Simard (1999) a démontré l'importance de l'hétérogénéité entre les travailleurs atypiques d'un même groupe en distinguant trois familles différenciées de travailleurs, soit les conquérants (17%), les rescapés (36,7%) et les victimes (46,4%). Ainsi, les chercheurs qui perçoivent les travailleurs autonomes comme un groupe homogène perdent beaucoup de richesse dans l'information qu'ils peuvent tirer de leurs recherches. Donc, comme Rogers (2000) et Simard (1999) le suggèrent, il faut porter une attention particulière à l'hétérogénéité de ces travailleurs. Selon Rogers (2000), les perceptions que le travailleur se fait de l'emploi atypique sont intimement liées à certains attributs qui lui sont propres. Des recherches plus spécifiques sur certaines caractéristiques des travailleurs autonomes sont donc nécessaires à une meilleure compréhension de leurs perceptions, attitudes ou comportements. Dans cette perspective, nous nous attarderons à deux

caractéristiques en particulier, soit le sexe et la motivation à devenir travailleur autonome.

2.1 Sexe

Pendant bon nombre d'années, le travail autonome a été caractérisé par une forte présence masculine. Ce statut d'emploi était considéré autrefois comme la chasse gardée des hommes (Rees et Shah, 1986). Ce phénomène a fait en sorte qu'une bonne partie des recherches portant sur le travail autonome furent effectuées auprès d'une population exclusivement masculine. Toutefois, avec la croissance de cette forme d'emploi auprès de la population active féminine, de plus en plus de chercheurs se sont attardés sur les différences entre les hommes et les femmes travailleurs autonomes.

Ces recherches, majoritairement centrées sur des caractéristiques démographiques, offrent un portrait du travail autonome des femmes beaucoup moins reluisant que celui des hommes. En moyenne, les travailleuses autonomes gagnent un salaire moins élevé que leurs homologues masculins (Hundley, 2000). Qui plus est, cette situation perdure même lorsque les différences par secteur, industrie, profession et heures de travail sont contrôlées (Aronson, 1991). De plus, outre le fait qu'il existe une différence salariale entre les travailleuses et les travailleurs autonomes, les études nous indiquent que les femmes travailleuses autonomes gagnent moins que les femmes salariées (Heller Clain, 2000).

Étant donné ce déséquilibre structurel à l'encontre des femmes, il ne serait pas surprenant que les travailleuses autonomes éprouvent un sentiment d'injustice face à leur situation. Comme nous l'avons précisé précédemment, la perception de justice distributive vient du fait que les individus évaluent la qualité de leur relation d'échange qu'ils comparent à celui d'un référent. Or, dans le cas précis des travailleuses autonomes, le référent est représenté soit par leurs homologues masculins ou par les travailleuses salariées et, le seul constat qu'elles peuvent en tirer est de ne pas être traitées équitablement.

Finalement, comme certains chercheurs l'avancent, la nature de l'écart entre les salaires des travailleurs et des travailleuses autonomes est incertaine. Une des possibilités qui pourraient expliquer cet écart est certainement les plus grandes contraintes rencontrées par les femmes, notamment en ce qui a trait aux éléments de discrimination systémique (Heller Clain, 2000). Ainsi, non seulement les femmes pourraient avoir une perception de justice distributive moins élevée que les hommes, mais elles pourraient également avoir une perception moins élevée

de justice procédurale en raison des problèmes de discrimination systémique évoqués précédemment. Nous avançons donc les deux hypothèses suivantes :

H₁ : La perception de justice distributive sera plus faible auprès des femmes que des hommes en situation de travail autonome.

H₂ : La perception de justice procédurale sera plus faible auprès des femmes que des hommes en situation de travail autonome.

2.2 Motivation à devenir travailleur autonome (choix ou nécessité)

Outre le sexe des répondants, la motivation qui guide vers ce statut d'emploi est un autre facteur susceptible d'influencer significativement la perception de justice que peuvent éprouver les travailleurs autonomes. Plus précisément, la perception de justice pourrait être influencée par le fait que la décision de devenir travailleur autonome soit l'issue d'un choix personnel ou d'un ensemble de contraintes personnelles ou structurelles. Comme l'a noté Carr (1996), deux théories classiques de l'entrepreneuriat nous fournissent un cadre d'analyse pertinent pour aborder les motivations à devenir travailleur autonome et, malgré leurs différences, ces deux perspectives partagent une approche très marquée par une rationalité économique dans laquelle l'individu chercherait continuellement à maximiser ses gains (Carr, 1996). Dès lors, tout se passe comme si le travail autonome représentait une stratégie individuelle de survie ou de promotion dans un marché du travail parsemé de possibilités et de contraintes.

2.2.1 Choix

La première perspective théorique remonte loin dans le temps³ et elle présente l'entrepreneur comme un être déterminé et volontariste qui décide de s'approprier le contrôle de son devenir économique et professionnel en fondant sa propre compagnie. Dans cette perspective, le travailleur autonome est dépeint comme un individu conquérant possédant des habiletés particulières, des connaissances approfondies et une expertise rare qui le motiveraient à être son propre patron et, en conséquence, à choisir le travail autonome (Carr, 1996).

Le marché de l'emploi atypique est donc perçu comme un facteur d'émancipation de l'individu, comme un environnement qui permet une plus grande flexibilité et une meilleure autonomie (Sullivan, 1999). Ainsi, le travail autonome serait un choix de carrière que feraient des individus dans la quarantaine, dotés d'une bonne expérience professionnelle, scolarisés et ambitieux (Carr, 1996).

³ Dans son article, Carr (1996) fait référence aux travaux de Knight (1933)

Cette vision trace le portrait du travailleur autonome comme celui d'un innovateur qui a fait le choix de ce statut d'emploi dans l'objectif de se libérer des contraintes multiples associées aux formes d'emploi conventionnelles. Par cet acte volontaire de quitter l'emploi salarié, le travailleur autonome rechercherait un travail plus satisfaisant et une plus grande flexibilité face à l'organisation de ce dernier et de sa vie personnelle tout en conservant un bon espoir d'améliorer sa situation économique (Jurik, 1998).

2.2.2 Contraintes

À l'opposé, la deuxième perspective tire son essence de la théorie des contraintes structurelles. Dès lors, opter pour l'entrepreneuriat correspond à une réponse individuelle visant à déjouer les effets négatifs de contraintes structurelles qui rendent difficiles la fréquentation du marché du travail. Cette réponse est donc réactive, elle est engendrée par défaut, par absence de choix (Carr, 1996).

Ainsi, les analystes qui ont développé cette approche conçoivent le travail autonome comme une option par défaut pour ceux qui doivent faire face aux contraintes structurelles du marché de l'emploi traditionnel comme, par exemple, les ralentissements économiques et le chômage élevé. Dans cette perspective, les travailleurs autonomes n'ont pas de compétences qui les différencient particulièrement des autres travailleurs. Le statut de travailleur autonome correspond donc à une réponse individuelle aux contraintes structurelles auxquelles un individu fait face dans sa vie professionnelle (Carr, 1996).

Dans cette vision, les chercheurs voient le marché du travail autonome comme une tendance qui contribue à la création d'une main-d'œuvre déqualifiée, avec un salaire moins élevé, sans sécurité d'emploi ou avantages sociaux et avec peu de possibilités d'avancement (Kalleberg *et al.*, 2000) que certains appellent les *Mc Job*. Très éloigné de l'image du conquérant, le travailleur autonome par nécessité donne l'impression d'un individu qui est piégé, qui voit ses possibilités de décrocher un emploi stable sur le marché de l'emploi conventionnel comme très minces et qui n'a d'autres recours que de se lancer sur le marché du travail autonome (Jurik, 1998).

À la lumière de ces deux perspectives, tout indique que les travailleurs autonomes qui choisissent ce statut d'emploi sont plus favorisés que ceux qui y entrent par effets de contraintes. Ainsi, il serait logique de croire que la perception de justice des travailleurs autonomes qui le sont devenus par choix soit plus élevée que celle des travailleurs autonomes qui le sont devenus par nécessité. Nous posons donc les hypothèses suivantes.

H₃ La perception de justice distributive sera plus élevée chez les travailleurs autonomes qui ont choisi ce statut d'emploi que chez ceux qui le sont devenus par nécessité.

H₄ : La perception de justice procédurale sera plus élevée chez les travailleurs autonomes qui ont choisi ce statut d'emploi que chez ceux qui le sont devenus par nécessité.

3. Méthodologie

3.1 Méthode

Les données de notre recherche sont issues d'un questionnaire distribué par Internet à l'ensemble des travailleurs autonomes inscrits dans la base de données des travailleurs autonomes et entrepreneurs de la Toile du Québec, inc. qui n'ont pas d'employé salarié travaillant pour eux. Plusieurs études répertoriées par Carr (1996) notent d'ailleurs l'importance des différences entre ces deux catégories de travailleurs indépendants. D'ailleurs, ceux qui ont des employés salariés réguliers ne sont plus vraiment des travailleurs autonomes, mais bien des entrepreneurs. En tout, 8919 questionnaires ont été envoyés à l'ensemble des travailleurs autonomes et entrepreneurs inscrits dans cette banque d'adresses électroniques. De ce nombre, 765 travailleurs indépendants ont répondu et nous ont retourné le questionnaire. Le taux de réponse de notre étude est donc de 8,6%. Ce taux de réponse se compare à la moyenne de ceux obtenus pour ce type d'enquête et sa faiblesse relative peut être due au fait que la banque d'adresses ne différencie pas les travailleurs autonomes des entrepreneurs et que notre questionnaire ne s'adressait qu'aux travailleurs autonomes. Il nous est donc impossible de connaître le réel taux de réponse puisque nous ne connaissons pas la proportion de travailleurs autonomes dans la banque d'adresses. De plus, la vague de virus informatiques majeurs qui nous assaillent presque quotidiennement a probablement refroidi plus d'un répondant potentiel.

La proportion d'hommes (58,6%) et de femmes (41,4%) dans notre échantillon est relativement comparable. Concernant le secteur d'activité de nos répondants, deux secteurs sont surreprésentés, soit celui de l'informatique, infographie et ingénierie (25,9%) et celui de la rédaction, traduction et interprétation (14,2%). Finalement, les travailleurs autonomes de notre échantillon semblent en moyenne plus scolarisés que l'ensemble des travailleurs du Québec (Beaucage, 2000). Ces observations peuvent être dues au fait que le questionnaire a été distribué par Internet. Ce moyen de distribution a peut-être écarté une certaine partie des

travailleurs autonomes qui n'utilisent pas l'Internet de façon courante et qui risquent de travailler dans une situation plus précaire ou dans un secteur d'activité plus traditionnel qui ne met pas les nouvelles technologies de la communication à contribution.

3.2 Mesures

3.2.1 Sexe et motivation

Le sexe et la motivation à devenir travailleurs autonomes sont des variables dichotomiques. Nous avons directement demandé aux répondants d'indiquer leur sexe et de répondre à la question suivante : êtes-vous devenu travailleur autonome par choix ou par nécessité ?

3.2.2 Justice

La perception de justice distributive est mesurée par une échelle à huit énoncés traduite et adaptée de la mesure de perception de justice distributive de Moorman (1991). La perception de justice procédurale est mesurée par six énoncés développés par les chercheurs. Tous les énoncés sont évalués sur une échelle de type Likert de 1 à 7.

3.2.3 Variables de contrôle

Comme nous l'avons mentionné précédemment, notre échantillon est composé d'une population hétérogène de travailleurs autonomes. Les travailleurs de notre étude proviennent de secteurs d'activité différents, ne possèdent pas tous le même niveau de scolarité et varient quant à l'âge. En outre, certaines études ont mis en évidence le fait que ces caractéristiques pouvaient influencer la situation du travailleur. Par exemple, les travailleurs atypiques plus scolarisés et plus âgés se retrouvent généralement dans une meilleure situation d'emploi (Marler *et al.* 2002). Ainsi, ces caractéristiques pourraient influencer leur perception de justice au travail. Afin de rendre notre analyse plus rigoureuse, nous avons donc contrôlé l'effet de l'âge, du secteur d'activité et du niveau de scolarité des répondants.

4. ANALYSE DES RÉSULTATS

Afin de vérifier nos hypothèses, nous avons procédé à différentes analyses statistiques. Nous avons d'abord effectué une analyse factorielle exploratoire afin de construire les facteurs de perception de la justice distributive et procédurale. L'analyse factorielle exploratoire permet de déterminer dans quelle mesure les variables de l'étude sont expliquées par un ensemble de dimensions, que l'on

nombre de facteurs (Hair *et al.*, 1998). L'analyse factorielle présente l'avantage de nous permettre de réduire un nombre élevé de variables à quelques facteurs représentant certains construits (Tabachnick et Fidell, 2001).

Le pourcentage de variance capturée par nos deux facteurs de perception de justice au travail, qui sont présentés au tableau 1, est de près de 80%, ce qui est fort appréciable. Le tableau 2 présente les énoncés retenus par notre analyse factorielle avec les poids factoriels de chacun des énoncés. Un premier facteur est composé de quatre items et représente le construit de justice distributive. Regroupant trois énoncés, le deuxième facteur représente le construit de la justice procédurale. Finalement, le test d'ajustement de la qualité confirme notre structure théorique à deux facteurs avec un niveau de signification de 0,436.

Nous avons donc construit deux variables composites avec les énoncés se regroupant sous chacun des facteurs. La variable composite de justice distributive présente un coefficient de cohérence interne (alpha de Cronbach) de 0,92 et la variable composite de justice procédurale présente un coefficient de cohérence interne de 0,86, ce qui est très positif dans les deux cas et témoigne du haut niveau de fidélité de l'instrument de mesure.

Pour faire suite à l'analyse factorielle, nous avons effectué une analyse de covariance multivariée (MANCOVA) qui permet de vérifier s'il existe des différences entre certains groupes en regard d'un ensemble de variables dépendantes après avoir contrôlé certaines variables qui pourraient affecter ces variables dépendantes (Tabachnick et Fidell, 2001). Nous avons donc testé la différence entre les femmes et les hommes et les travailleurs autonomes volontaires et involontaires en regard de leurs perceptions de justice distributive et procédurale, en contrôlant pour l'âge, le niveau de scolarité et le secteur d'activité. Après avoir vérifié l'homogénéité des matrices de variance-covariance, nous avons effectué les tests multivariés. Les résultats des tests multivariés, présentés au tableau 3, indiquent qu'il n'existe pas d'effet d'interaction entre le sexe et la motivation à devenir travailleur autonome (Hotelling=0.007; $F=2,480$; sig.=0.084).

Tableau 1 : Variance expliquée totale

Facteur	Valeurs propres initiales				Somme des carrés chargée				Somme des carrés pour la rotation		
	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé	Total	% de la variance	% cumulé		
	1	3,638	51,970	51,970	3,348	47,823	47,823	2,953	42,187	42,187	
2	1,950	27,864	79,834	1,671	71,694	71,694	2,065	29,507	71,694		
3	,354	5,057	84,891								
4	,311	4,444	89,335								
5	,285	4,067	93,402								
6	,241	3,447	76,848								
7	,221	3,152	100,00								

Tableau 2 : Matrice factorielle après rotation

	Facteurs	
	Justice distributive	Justice procédurale
Face au marché, je suis récompensé équitablement pour les responsabilités qu'on m'accorde.	,881	
En comparaison au marché, je suis récompensé équitablement pour l'effort fourni.	,869	
J'estime, par rapport au rendement des autres travailleurs autonomes de mon secteur, que je suis récompensé équitablement.	,835	
Par rapport au marché, je suis récompensé équitablement pour mon expérience.	,823	
Les critères pour attribuer les contrats s'appliquent à tous les candidats.		,852
Les décisions menant à l'attribution de contrats reposent sur des critères connus de tous.		,822
Les procédures d'attribution de contrats sont soumises à un processus objectif.		,773

Méthode d'extraction : Maximum de vraisemblance.

Méthode de rotation : Varimax.

Nous pouvons donc nous concentrer sur les effets principaux de chacun des facteurs. Les résultats nous indiquent qu'il n'existe aucune différence entre les hommes et les femmes dans notre modèle (Hotelling=0.000; $F=0,175$; sig.=0,839). Par conséquent, nos hypothèses H_1 et H_2 sont rejetées.

Par contre, nos résultats établissent une différence entre les individus qui ont choisi d'être travailleurs autonomes et ceux qui le sont devenus par nécessité (Hotelling=0,099; $F=37,112$; sig.=0.000). Sur cette base, explorons plus en détail ces résultats en consultant les effets univariés avec le facteur motivation.

Les résultats univariés, présentés au tableau 3, indiquent qu'il existe une différence entre les groupes pour le facteur motivation (choix ou nécessité) sur la perception de justice distributive ($F=70,853$; sig.=0.000) et sur la perception de justice procédurale ($F=17,552$; sig.=0.000). Toutefois, en observant les moyennes de chacun des groupes, présentées au tableau 4, nous constatons que les résultats vont dans le sens inverse de nos hypothèses. Tout se passe comme si, contrairement à ce nous avons avancé, les individus qui sont devenus travailleurs autonomes par choix ont des perceptions de justice distributive (3,9) et procédurale (3,0) moins élevées que ceux qui le sont devenus par nécessité (4,9 et 3,5). Nous discuterons de ces résultats dans la section qui suit.

5. DISCUSSION

Notre objectif était de déterminer si certaines caractéristiques des travailleurs autonomes, en l'occurrence le sexe et le caractère volontaire de leur situation d'emploi, influenceraient leur perception de justice. Même si nos résultats infirment nos hypothèses de recherches, ils ont démontré qu'un attribut sociodémographique à fort effet de marquage social comme le sexe d'un travailleur autonome, n'a pas d'influence sur la perception de justice distributive et procédurale. Pourtant, la situation des femmes dans le travail autonome devrait les amener à porter un jugement plus négatif que les hommes. En regard de la motivation à devenir travailleur autonome, nos résultats indiquent qu'il existe bel et bien une différence entre les travailleurs autonomes qui le sont devenus par choix et ceux qui le sont devenus par nécessité.

Toutefois, rappelons-nous que cette différence s'exprime dans le sens contraire de nos hypothèses. Notre discussion portera sur ces résultats quelque peu surprenants de prime abord.

Tableau 3 : Analyses multivariées et univariées

Variables de contrôle	Trace de		F multivarié	F univarié	Degrés de liberté	Sig.
	Hotelling	F				
âge	0,006	2,410			2 : 748	0,091
Justice distributive				0,932	1 : 749	0,335
Justice procédurale				4,696	1 : 749	0,031
Niveau de scolarité	0,005	1,995			2 : 748	0,137
Justice distributive				0,387	1 : 749	0,534
Justice procédurale				3,992	1 : 749	0,046
Secteur d'activité	0,002	0,749			2 : 748	0,473
Justice distributive				0,005	1 : 749	0,943
Justice procédurale				1,421	1 : 749	0,234
Effets principaux						
Sexe du répondant	0,000	0,175			2 : 748	0,839
Justice distributive				0,350	1 : 749	0,554
Justice procédurale				0,024	1 : 749	0,878
Motivation (choix ou nécessité)	0,099	37,112			2 : 748	0,000
Justice distributive				70,853	1 : 749	0,000
Justice procédurale				17,552	1 : 749	0,000
Effet d'interaction						
Sexe x Motivation	0,007	2,480			2 : 748	0,084
Justice distributive				3,003	1 : 749	0,083
Justice procédurale				0,718	1 : 749	0,397

**Tableau 4 :
Statistiques descriptives**

	Moyennes			
	Motivation		Sexe	
	Choix	Nécessité	Homme	Femme
Justice procédurale	3,02	3,53	3,42	3,41
Justice distributive	3,89	4,95	4,74	4,68

1 Sexe

Nos résultats ont démontré qu'il n'y a pas de différence significative entre les perceptions de justice des hommes et des femmes en situation de travail autonome. Pourtant, la littérature évoque largement le fait que la situation des femmes est beaucoup plus précaire que celle des hommes travailleurs autonomes et des femmes salariées.

Pourquoi nos résultats ne font-ils donc pas ressortir de différence dans la perception de justice ? Ce résultat peut s'expliquer de différentes façons. Une raison majeure concerne sans aucun doute les caractéristiques de notre échantillon. En effet, comme nous l'avons déjà mentionné, le profil type de nos répondants diffère quelque peu de l'ensemble de la population des travailleurs autonomes québécois. Sur ce point, notre échantillon regroupe une proportion plus élevée de professionnels et professionnelles ayant un revenu supérieur à la moyenne (Beaucage, 2000). Ce biais de notre échantillon fait en sorte que les travailleurs autonomes ayant une situation plus précaire, et qui sont en majorité des femmes, sont sous-représentés dans notre étude (Heller Clain, 2000).

Il est donc fort probable, qu'en moyenne, les femmes de notre échantillon ne perçoivent pas d'injustice à leur égard étant donné que leurs conditions s'apparentent davantage à celles de leurs homologues masculins. Ce résultat va dans le sens de ceux présentés par Simard et Chênevert (2004) et tend à démontrer que c'est surtout la rareté ou le besoin d'une expertise qui permettent à un travailleur autonome d'appartenir à la famille des conquérants et de profiter des aspects positifs du travail autonome. Néanmoins, pour des recherches futures, une méthode de collecte de données plus « démocratique » que la collecte par Internet devrait être considérée afin de rejoindre les effectifs moins favorisés de la population des travailleurs autonomes et obtenir ainsi un portrait plus exact de la perception de justice des hommes et des femmes.

Au-delà du biais de l'échantillon, d'autres raisons peuvent expliquer nos résultats. Par exemple, la perception de justice d'un individu se fait toujours en regard d'un référent auquel ce dernier se compare. Alors, il est possible que les femmes ne se comparent pas aux hommes travailleurs autonomes ou aux femmes salariées, mais plutôt aux autres travailleuses autonomes œuvrant dans leur catégorie d'emploi (Heller Clain, 2000). Dans ce cas, la perception d'iniquité est sûrement moindre, ce qui expliquerait que leur perception de justice ne soit pas particulièrement faible. Finalement, certains chercheurs ont souligné le fait que les femmes perçoivent qu'elles devraient gagner moins que les hommes. Ces chercheurs ont mis en relief le fait que celles-ci ont des attentes moins élevées par rapport à leurs conditions de travail (Major, 1994). Comme leurs attentes sont moins élevées, il est fort possible qu'elles perçoivent moins l'iniquité à laquelle elles font face.

2. Choix ou nécessité

Comme nous l'avons déjà mentionné, la littérature peint le portrait du travailleur autonome volontaire comme celui d'un conquérant bien rémunéré, libéré des contraintes associées au travail salarié, qui effectue un travail plus satisfaisant et jouit d'une plus grande flexibilité alors que son comparse qui entre sur le marché du travail autonome par nécessité est associé à une main-d'œuvre déqualifiée, jouissant d'un salaire moins élevé, sans sécurité d'emploi ou bénéfices marginaux et avec peu de possibilités d'avancement (Kalleberg *et al.*, 2000; Simard, 1999). Dans ce contexte, il apparaissait logique que ce dernier ait une perception de justice moins élevée que le travailleur autonome volontaire.

Toutefois, nos résultats semblent plutôt démontrer que les individus qui ont choisi de devenir travailleurs autonomes perçoivent plus négativement la justice que ceux qui le sont devenus par nécessité. Même si ces résultats contredisent nos hypothèses, ils peuvent certainement trouver appui dans la littérature.

En effet, des recherches ont démontré que le modèle du travailleur autonome volontaire et conquérant est si fortement ancré dans les schèmes cognitifs des individus que ces derniers se créent des attentes qui, lorsqu'elles ne sont pas rencontrées, peuvent venir affecter la perception de justice que ces travailleurs développent. Kunda *et al.* (2002) ont illustré ce phénomène dans leur étude auprès de travailleurs autonomes dans le domaine de l'informatique. Dans leur article, les auteurs décrivent comment ces travailleurs sont entrés sur le marché du travail autonome, en faisant une croix sur les bénéfices associés à une carrière plus traditionnelle, avec la croyance que ce statut d'emploi augmenterait leurs conditions salariales. Au contact des réalités du travail autonome, une certaine

désillusion s'installerait et ces travailleurs en viendraient à exprimer une forte déception face à la perte des avantages qu'ils avaient acquis sur le marché du travail salarié, et ce, autant en regard de la rémunération que de leur pouvoir de décision.

À la lumière de cette recherche, il est fort probable que les attentes et les déceptions du travailleur autonome qui a tout risqué sont peut-être plus grandes que celles du travailleur qui est entré sur le marché du travail autonome par nécessité, sans attentes particulières face à ce statut d'emploi et, ce faisant, les premiers développeraient une perception d'injustice. Ce phénomène pourrait expliquer partiellement les résultats de notre étude.

CONCLUSION

En conclusion, bien que nos hypothèses n'aient pas été soutenues par nos analyses, nos résultats apportent néanmoins un regard éclairant sur la situation des travailleurs autonomes et sur leurs perceptions de justice.

Il importe de souligner que certaines limites viennent porter atteinte aux résultats de notre recherche. La plus importante est certainement celle liée à notre échantillon. Notre collecte de donnée n'a pu nous fournir un échantillon représentatif de la population des travailleurs autonomes, ce qui est venu possiblement biaiser nos résultats et limite donc nos possibilités de généralisation. De plus, il importe de mentionner le fait que nos groupes ne sont pas tout à fait égaux, ce qui a pu introduire un biais dans nos résultats. Toutefois, ce biais risque d'être plutôt léger étant donné la taille de notre échantillon et les écarts types associés à chacun des groupes en regard de la perception de justice.

Notre recherche suggère une étude plus approfondie de la différence entre les hommes et les femmes basée sur des données qui reflètent bien l'ensemble de la population des travailleurs autonomes. De plus, en partant du fait que les travailleurs autonomes volontaires semblent avoir une perception de justice moins élevée, nous pensons qu'il serait intéressant de s'attarder à la façon dont les entreprises qui travaillent en collaboration avec ces travailleurs pourraient répondre à leurs attentes et augmenter leur perception de justice, qui rappelons-le, peut avoir des conséquences sur la performance des ces derniers.

RÉFÉRENCES

- Adams, J.S.** 1965. « Inequity in social exchange », dans *Advances in experimental social psychology*, L.Berkowitz (dir.), 2, p. 267-299.
- Aronson, R.L.** 1991. *Self-employment: A labor market perspective*, Ithaca, ILR Press.
- Beaucage, A.** 2000. « Les motifs du passage au travail autonome selon une enquête électronique auprès des travailleurs autonomes québécois », Université du Québec à Hull, Département de relations industrielles, document de recherche, p.1-23.
- Bies, R.J. et S. Moag.** 1986. « Interactional justice: communication criteria of fairness », *Research on negotiation in organization*, vol.1, p. 43-55.
- Booth, P.** 1997. « Contingent work: Trends, issues and challenges for employers », *Conference Board of Canada*, p. 192-97.
- Carr, D.** 1996. « Two paths to self-employment? Women's and men's self-employment in the United States, 1980 », *Work and Occupations*, vol. 23, n° 1, p. 26-53.
- Cohen-Charash, Y. et P. E. Spector.** 2001. « The role of justice in organizations: A meta-analysis », *Organizational behavior and human decision processes*, vol. 86, n° 2, p.278-321.
- Colquitt, J. A.** 2001. « On the dimensionality of organizational justice : A construct validation of a measure », *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, n° 3, p.386-400.
- Colquitt, J. A., D. E. Conlon, M. J. Wesson, C. O. L. H. Porter et K. Y. Ng.** 2001. « Justice at the millennium : A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research », *Journal of applied psychology*, vol. 86, n° 3, p.425-445.
- Cropanzano, R. et J. Greenberg.** 1997. "Progress in organizational justice : tunnelling through the maze", dans *International review of industrial and organizational psychology*, C. Cooper et al. (dir.), vol. 11, p.239-263.
- Cropanzano, R., C.A. Prehar et P.Y. Chen.** 2002. « Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice », *Group and Organization Management*, vol. 27, n° 3, p.324-351.
- Edwards, L. et E. Hendrey.** 1996. « Home-based workers: Data from the 1990 census of population », *Monthly Labor Review*, vol. 119, n° 11, p.26-34.
- Feldman, D. C. et M. C. Bolino.** 2000. « Career patterns of the self-employed: Career motivations and career outcomes », *Journal of Small Business Management*, vol. 38, n° 3, p.53-67.
- Greenberg, J.** 1987. « A taxonomy of organizational justice theories », *Academy of Management Review*, vol. 12, n° 1, p.9-22.
- Hair, J.F., R.E. Anderson, R.L. Tatham et W.C. Black.** 1998. *Multivariate data analysis*, New Jersey, Prentice-Hall.
- Heller Clain, S.** 2000. « Gender differences in full-time self-employment », *Journal of Economics and Business*, vol. 52, p.499-513.
- Hipple, S.** 2001. « Contingent work in the late-1990s », *Monthly Labor Review*, vol. 124, n° 3, p.3-27.

- Hundley, G.** 2000. « Male/female earnings differences in self-employment : the effects of marriage, children, and the household division of labor », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54, n° 1, p.95-114.
- Jurik, N.C.** 1998. « Getting away and getting by », *Work and Occupations*, vol. 25, n° 1, p.7-35.
- Kalleberg, A.L., B.F. Reskin et K. Hudson.** 2000. « Bad jobs in America : standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States », *American Sociological Review*, vol. 65, p.256-278.
- Kunda, G., S.R. Barley et J. Evans.** 2002. « Why do contractors contract? The experience of highly skilled technical professionals in a contingent labor market », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 55, n° 2, p.234-261.
- Lin, Z., J. Yates et W. G Picot.** 1999. « L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé : analyse empirique des faits récents survenus au Canada », Document de recherche de Statistique Canada, 26p.
- Marler, J. H., M.W. Barringer et G.T. Milkovich.** 2002. « Boundaryless and traditional contingent employees : worlds apart », *Journal of organizational behavior*, vol. 23, p.425-453.
- Major, B.** 1994. « From social inequality to personal entitlement: The role of social comparisons, legitimacy appraisals, and group membership », dans *Advances in Experimental Social Psychology* M. Zanna (dir.), vol. 26, p.293-355.
- Moorman, R. H.** 1991. « Relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior : Do fairness perceptions influence employee citizenship? », *Journal of applied psychology*, vol. 76, n° 6, p.845-855.
- Rees, H. et A. Shah.** 1986. « An empirical analysis of self-employment in the U.K. », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 1, n° 1, p.95-108.
- Rogers, J.K.** 2000. *Temps: The many faces of the changing workplace*, Ithaca, Cornell University Press.
- Simard, G. et D. Chênevert.** 2004. Organizational and individual determinants of atypical employment : The case of multiple jobholding and self employment. (étude non publiée).
- Simard, G.** 1999. « Dix hypothèses sur le travail atypique », *Psychologie du travail et des organisations*, vol .5 , n°.1 et 2 , p. 53-79.
- Sullivan, S.E.** 1999. « The changing nature of careers », *Journal of Management*, vol. 25, p.457-484.
- Tabachnick, B. G. et L. S. Fidell.** 2001. *Using multivariate statistics*. Needham Heights, A Pearson Education Company.
- Thibault, J. et L. Walker.** 1978. « A theory of procedures », *California Law Review*, vol. 66, p.541-566.
- Thompson, C.A., R.E. Kopelman et C.A. Schriesheim.** 1992. « Putting all One's Eggs in the Same Basket: A Comparison of Commitment and Satisfaction Among Self- and Organizationally-Employed Males », *Journal of Applied Psychology*, vol. 77, n° 5, p.738-743.