

Pierre DROUILLY et Dorval BRUNELLE

Professeurs de sociologie, UQÀM

Printemps 1988

“Une évaluation critique
de la classification socio-économique
des professions.”

LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES

CHICOUTIMI, QUÉBEC

<http://classiques.uqac.ca/>



<http://classiques.uqac.ca/>

Les Classiques des sciences sociales est une bibliothèque numérique en libre accès développée en partenariat avec l'Université du Québec à Chicoutimi (UQÀC) depuis 2000.

UQAC

<http://bibliotheque.uqac.ca/>

En 2018, Les Classiques des sciences sociales fêteront leur 25^e anniversaire de fondation. Une belle initiative citoyenne.

Politique d'utilisation de la bibliothèque des Classiques

Toute reproduction et rediffusion de nos fichiers est interdite, même avec la mention de leur provenance, sans l’autorisation formelle, écrite, du fondateur des Classiques des sciences sociales, Jean-Marie Tremblay, sociologue.

Les fichiers des Classiques des sciences sociales ne peuvent sans autorisation formelle:

- être hébergés (en fichier ou page web, en totalité ou en partie) sur un serveur autre que celui des Classiques.
- servir de base de travail à un autre fichier modifié ensuite par tout autre moyen (couleur, police, mise en page, extraits, support, etc...),

Les fichiers (.html, .doc, .pdf, .rtf, .jpg, .gif) disponibles sur le site Les Classiques des sciences sociales sont la propriété des **Classiques des sciences sociales**, un organisme à but non lucratif composé exclusivement de bénévoles.

Ils sont disponibles pour une utilisation intellectuelle et personnelle et, en aucun cas, commerciale. Toute utilisation à des fins commerciales des fichiers sur ce site est strictement interdite et toute rediffusion est également strictement interdite.

L'accès à notre travail est libre et gratuit à tous les utilisateurs. C'est notre mission.

Jean-Marie Tremblay, sociologue
Fondateur et Président-directeur général,
[LES CLASSIQUES DES SCIENCES SOCIALES.](#)

Un document produit en version numérique par Réjeanne Toussaint, bénévole,
Chomedey, Ville Laval, Qc. courriel: rtoussaint@aei.ca.
[Page web](#) dans Les Classiques des sciences sociales :
http://classiques.uqac.ca/inter/benevoles_equipe/liste_toussaint_rejeanne.html
à partir du texte de :

Pierre DROUILLY et Dorval BRUNELLE

*“Une évaluation critique delà classification socio-économique
des professions.”*

In revue **Interventions sociales pour une alternative sociale**
no 19, printemps 1988, pp. 185-202. Montréal : Les Éditions Saint-
Martin. Numéro intitulé : **“Flexibilité du travail et de l’emploi.”**



Courriel : Diane-Gabrielle Tremblay : Diane-Gabrielle.Tremblay@teluq.ca

Professeure^[L]_[SEP]École des sciences de l'administration

Université TÉLUQ

Tél :^[L]_[SEP] 1 800 665-4333 poste : 2878

Police de caractères utilisés :

Pour le texte: Times New Roman, 14 points.

Pour les notes de bas de page : Times New Roman, 12 points.

Édition électronique réalisée avec le traitement de textes Microsoft Word 2008
pour Macintosh.

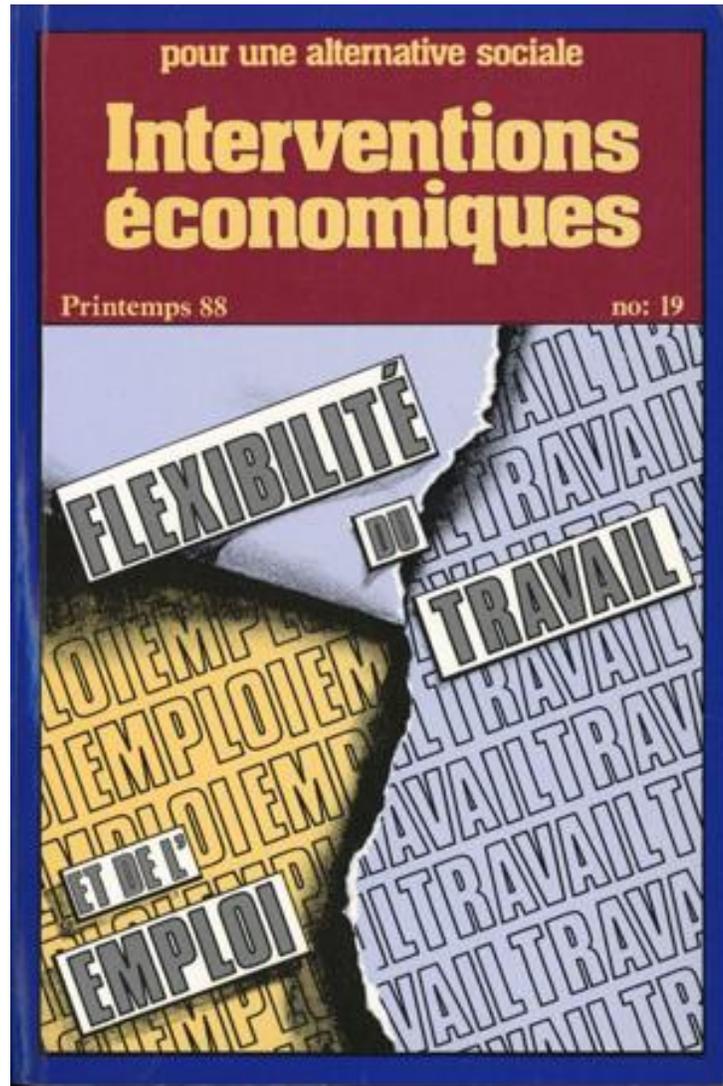
Mise en page sur papier format : LETTRE US, 8.5” x 11”.

Édition numérique réalisée le 25 avril 2022 à Chicoutimi, Québec.



Pierre DROUILLY et Dorval BRUNELLE

*“Une évaluation critique delà classification
socio-économique des professions.”*



no 19, printemps 1988, pp. 185-202. Montréal : Les Éditions Saint-Martin. Numéro intitulé : **“Flexibilité du travail et de l’emploi.”**

[185]

Interventions économiques
pour une alternative sociale

No 19

DOSSIER :

flexibilité du travail et de l'emploi

**“Une évaluation critique
de la classification
socio-économique des professions.”**

Pierre DROUILLY et Dorval BRUNELLE *

Dans le prolongement de notre précédente contribution à l'étude de la classification socio-professionnelle de la main-d'œuvre parue dans *Interventions économiques* au printemps 85 (no. 14-15, pages 233-260), nous proposons cette fois, premièrement, de mener la critique de quelques manipulations sociologiques de la Classification Canadienne Descriptive des Professions (CCDP), deuxièmement, de reprendre et d'explicitier la grille d'analyse développée antérieurement.

En faisant ressortir les limites des manipulations critiquées, nous serons mieux à même de justifier le recours à la nomenclature alternative proposée.

* Les auteurs remercient Francine Descarries-Bélanger et Vincent van Schendel de leurs commentaires et remarques.

Les approches de Blishen, McRoberts, Pineo et Porter

Contrairement à la situation qui prévaut en France ou aux États-Unis, par exemple, où des auteurs comme Baudelot, Establet ou Braverman ont entrepris des critiques de fond des classifications socio-professionnelles utilisées par des bureaux statistiques nationaux, au Canada, c'est une approche gestionnaire qui a prédominé et qui prédomine encore.

Cette approche se contente d'affiner les outils statistiques existants dans le seul but d'accroître l'efficacité des instruments de gestions du marché de la main-d'œuvre.

Un des résultats positifs de cette connexion entre la théorie et la gestion, c'est que les échanges entre chercheurs et gestionnaires seront courants et que la mobilité latérale entre l'université et les centres fédéraux et provinciaux de collecte et d'analyse des données statistiques sera inscrite dans la pratique professionnelle courante. Par contre, une des conséquences négatives de cette fluidité théorique et professionnelle, c'est que les grilles d'analyses proposées sont pratiquement soustraites à la critique avec le résultat que l'outil statistique lui-même [186] échappe à des révision majeures. La situation qui prévaut au Canada en matière d'études de la main-d'œuvre est significative à cet égard, puisque les relations entre l'université et les bureaux statistiques fédéraux se sont avérées intimes (Fellegi, 1980).

Ainsi, dans sa contribution classique à la construction d'une échelle de prestige des professions, publiées en 1958, Bernard R. Blishen, précédemment rattaché au *Dominion Bureau of Statistics* et à ce moment-là à l'emploi de l'Université de Colombie Britannique, renvoie l'approche de Marx à l'étude du système de production en deux lignes pour faire sienne, tout de suite après, celle d'un fonctionnaliste américain célèbre :

L'approche de WL. Warner, qui a été reprise par tant de sociologues, met l'emphase sur la perception subjective et prétend que la classe sociale c'est ce que les membres d'une communauté disent que c'est. Il ne s'agit de

rien de moins ni de rien de plus que le consensus des gens concernant la position des autres et concernant les divisions des classes dans la structure sociale (Blishen, 1958 : 519).

La première conséquence de ce genre de prise de position théorique, c'est que le débat sur les paramètres qui sous-tendent les grilles d'analyse utilisées par les statisticiens et les programmeurs sociaux ne sera pas mené dans le contexte canadien de l'époque contrairement à ce qui se passe aux États-Unis ou en France.

Même s'il règne là-bas le même genre d'intimité entre les bureaux statistiques de l'État et les universités, cette connexion n'est pas généralisée au point où la critique se fait absente. Le double résultat de la persistance de la polémique, c'est d'abord que les concepteurs des outils de gestion sociale sont plus enclins à l'autocritique et au renouvellement de leurs instruments, et ensuite, que des enjeux et des questions qui échappent à la grille ou aux nomenclatures utilisées subsistent, se déploient et s'approfondissent (Giddens et Held, 1982). Il s'établit ainsi une liaison — fût-elle conflictuelle — entre l'outil statistique et la critique sociale qui n'a pas vraiment surgi dans le paysage canadien.

Dans ces conditions, c'est toute une composante de préoccupations sociales diverses qui sont à toutes fins utiles ignorées dans le contexte canadien, à la faveur de réaménagements plus ponctuels.

Il s'est de la sorte établi une convergence dans les préoccupations des universitaires et des analystes ou statisticiens relevant du secteur public qui a grandement contribué à accroître la légitimité de l'instrument statistique. Ainsi, les critiques que l'on a pu adresser à la nomenclature sont demeurées marginales ; elles se contentent le plus souvent de proposer des rajustements mineurs au lieu d'explorer les potentialités des manipulations alternatives.

La raison de ceci tiendrait essentiellement à ce que les auteurs en question se soient contentés pour critiquer l'instrument à l'aide d'une seule technique, l'échelle de prestige, et comme la validité de l'échelle repose en bonne partie sur [187] la cohérence interne de leur nomenclature, tout ce que l'on peut déduire des vérifications empiriques effectuées par eux, à la suite de l'administration de sondages, c'est que les concepteurs de la grille constituent eux-mêmes un échantillon

représentatif de la population sondée. Mais il serait hasardeux d'aller au-delà de ce constat et de prétendre maintenant que le cadre d'analyse lui-même tient sur des bases incontestables.

Par exemple, ce que l'on est parvenu à dire en appliquant, aux données du Recensement de 1971, l'échelle de prestige de Blishen s'avère tout compte fait inintéressant. Que dire d'autre des réflexions menées autour du microscopique phénomène selon lequel, cette année-là, les vétérinaires et optométristes, entre autres, avaient amélioré leur rang par rapport à celui qu'ils occupaient antérieurement, alors que les ingénieurs et les architectes auraient vu le leur décroître ? (Blishen et McRoberts, 1976 : 73). D'ailleurs l'échelle de Blishen n'est qu'un indice statistique combinant le revenu et le niveau d'éducation (Blishen, 1958) : comme tel il n'a qu'une faible valeur taxonomique, les deux variables qui le composent n'étant que des mesures très imparfaites du statut social. C'est un défaut commun à Blishen, McRoberts, Pineo et Porter d'escamoter la question du pouvoir hiérarchique au sein du milieu de travail ou, pour ce qui concerne Porter, de n'y voir à l'œuvre qu'un phénomène extra-institutionnel, et non pas une contrainte infra-institutionnelle (Porter, 1965).

Pour ces auteurs, le pouvoir est assimilé à l'ascendant qu'exerce l'élite sur la société dans sa totalité et non pas comme une contrainte qui s'applique à l'intérieur même des institutions, comme les entreprises, les ministères, les bureaucraties ou les organismes publics, depuis le sommet de la pyramide jusqu'à sa base. Pour nous, la détermination de la rémunération est davantage liée au nombre d'employés qu'un individu tient sous ses ordres directs, entre autres facteurs bien sûr, que sur la considération dans laquelle est tenue sa profession aux yeux de l'opinion publique. Cette situation objective est la source de son pouvoir, le prestige n'en est qu'une manifestation extérieure parmi d'autres comme, par exemple, l'influence, la crédibilité, l'autorité ou la réputation.

Quant à Pineo, Porter et McRoberts (1977), leur contribution constitue une des rares tentatives de révision de la nomenclature proposée par la CCDP. Cependant, les distinctions proposées entre professionnels, professionnels salariés et semi professionnels, entre haute direction et direction, entre main-d'œuvre spécialisées, semi spécialisée et non spécialisée ne résistent pas à l'analyse. Comme l'a montré Braverman dans sa « Note finale sur la qualification » (1974,

ch.20), la distinction entre ouvrier qualifié, semi qualifié et non qualifié est davantage un artefact de statisticien qu'une réalité empiriquement établie, car elle est basée sur une classification *a priori* des métiers et non pas sur une analyse des tâches accomplies.

La même critique s'applique à la distinction entre professionnel et semi professionnel, entre haute direction et direction, entre spécialiste et technicien. L'un dans l'autre, ces nouveaux assemblages s'avèrent en fait encore moins [188] congruents que ceux proposés par la CCDP elle-même et il suffit de jeter un coup d'œil au tableau I pour s'en convaincre. En effet, non seulement l'indicateur qu'est le revenu tombe comme caractéristique essentielle qui permettrait de saisir une des différences entre l'ouvrier semi ou non spécialisé, mais également le phénomène de la stabilité d'emploi est complètement ignoré (1). Dans la mesure où l'échelle reproduite au tableau I hiérarchise les professions depuis la haute direction jusqu'aux ouvriers agricoles, on ne retrouve pas cette hiérarchie ni dans les revenus, ni dans la stabilité d'emploi. Par exemple, les employés non qualifiés ont un revenu moyen supérieur à celui des employés semi-qualifié, et les techniciens un revenu moyen inférieur à celui des employés qualifiés.

De surcroît, les auteurs escamotent la question de la main-d'œuvre féminine et le problème de la formation et de l'affermissement des ghettos d'emploi féminin sans vouloir lever le voile sur toute la dimension sexiste de la construction des grilles d'occupations.

Ils écrivent à ce sujet :

La couverture des codes est moins adéquate pour les femmes... À l'heure actuelle, la main-d'oeuvre active féminine est tellement concentrée dans des métiers spécifiques qu'aucun système socio-économique de codage ne pourrait échapper à l'isolement de catégories vides dans lesquelles il n'y aurait pratiquement plus de femmes (Pineo, Porter, McRoberts, 1977 : 10).

Cependant le phénomène de la concentration de la main-d'œuvre féminine dans certaines catégories d'emploi résulte tout autant de la persistance de ghettos d'emploi, que de l'incapacité de l'instrument, tel qu'il est construit, d'établir des descriptions plus fines là où la main-d'œuvre féminine est concentrée.

On peut questionner l'objectivité d'ensemble d'une nomenclature qui sait si bien discriminer dans les occupations masculines et qui obtient des résultats tellement grossiers avec les métiers féminins que les vingt occupations comprenant les plus forts effectifs de femmes, regroupent déjà plus de 58 pour cent de la main-d'œuvre féminine totale. En particulier, des professions comme celles de « secrétaires et sténographes », « teneuse de livres » ou « vendeuse », sont des catégories fourre-tout qui n'ont d'équivalent que les catégories des agriculteurs ou des manœuvres chez les hommes (Descarries-Bélanger, 1980 ; Brunelle et Drouilly, 1985).

On notera au passage que des auteurs américains ont trouvé un biais sexiste dans la définition même du profil de qualifications de certaines professions occupées massivement par des femmes (Miller, Treiman, Cain et Ross, 1980).

Pouvoir et savoir : la distinction entre travail manuel et travail intellectuel

Il nous a semblé, à l'instar d'auteurs comme Harry Braverman (1974), André [189] Gorz (1973), ou comme Baudelot et Establet (1974) qu'il était plus pertinent de retenir des facteurs comme le pouvoir et le savoir dans l'établissement d'une nomenclature qui rende mieux compte de la division sociale du travail, un phénomène sociologique capital ignoré, à toutes fins pratiques, aussi bien par les auteurs retenus que par la CCDP elle-même. Nous croyons que c'est au niveau du rassemblement et de l'ordonnancement des descriptions d'occupations que loge la difficulté de l'établissement d'une congruence entre la division sociale du travail et l'ensemble de l'information qu'on a pu tirer à la suite de l'administration des questionnaires et des enquêtes. Or, le mode de constitution des groupes de base tel que l'opère la CCDP est déjà critiquable. Ainsi, la description toute formelle des tâches amène la CCDP à adjoindre apprentis, aides, adjoints, assistants, auxiliaires, etc. dans les groupes de base des travailleurs qualifiés correspondants, faisant fi de toute la hiérarchie de pouvoir au sein des occupations qui

détermine, par exemple, en grande partie la rémunération du travail (Cf. Tableau II).

De la même façon la CCDP n’opère pratiquement aucune distinction entre secteurs privés et publics, ni entre travailleurs autonomes et salariés, sans parler de caractéristiques plus sociologiques comme l'appartenance à une corporation professionnelle ou à un syndicat ouvrier, etc., toutes caractéristiques plus pertinentes pour l'analyse du marché de l'emploi et des rémunérations que les facteurs descriptifs des professions utilisés par la CCDP.

Cependant, la CCDP reconnaît des catégories topiques particulières, à savoir a) les directeurs ; b) les surveillants et contremaîtres ; c) les techniciens-spécialistes et techniciens ; d) les contrôleurs, vérificateurs, essayeurs, trieurs et échantillonneurs, les inspecteurs et agents chargés de l'application des règlements ; et e) les manœuvres. Nous les avons retenus pratiquement telles quelles dans la mesure où elles font l'objet d'une définition générique relativement cohérente par rapport à la hiérarchie du pouvoir pour ce qui touche aux directeurs, surveillants et contremaîtres et par rapport à la détention des connaissances pour les spécialistes, techniciens et contrôleurs, tandis que les manœuvres doivent obéir et user de « bon sens ». Mais alors que la CCDP disperse ces groupes de base à travers les sous-groupes et grands-groupes de la classification à partir des activités industrielles, nous avons choisi de les maintenir comme catégories fondamentales d'une classification socioprofessionnelle (Brunelle et Drouilly, 1985).

Sur cette base, nous avons construit la structure socioprofessionnelle apparaissant au Tableau III. La nomenclature en question a été établie en rassemblant les professions autour de deux axes, le rapport de pouvoir et la détention du savoir, les autres métiers ne constituant que des tâches d'exécution ne faisant appel qu'à un nombre limité d'opérations intellectuelles.

La relation de pouvoir comprend les quatre groupes suivants : les directeurs, les surveillants et les contremaîtres, ainsi que les professionnels. Pour ce qui concerne les trois premières occupations la relation de pouvoir est nette et établie par la CCDP elle-même : les uns dirigent et gèrent, les seconds font appliquer ces [190] directives, les surveillants dans le secteur des services, les contremaîtres dans le secteur de la production des biens. Restent alors les professionnels : ils

ont été placés du côté des détenteurs de pouvoir essentiellement parce que c'est la corporation à laquelle ils sont rattachés qui détermine les rémunérations, l'accès à l'emploi, voire le prestige.

C'est pourquoi, nous n'avons retenu ici, sous l'intitulé « professionnel », que les membres des corporations les plus « vénérables » (médecins, psychologues, juges, avocats, notaires, architectes, ingénieurs). En effet, grâce aux contrôles effectués à l'entrée dans la profession et à l'établissement des normes d'exercice et de rémunérations, ces associations professionnelles battent en brèche le principe de la libre circulation de la main-d'œuvre et le jeu de l'offre et de la demande. En fait, dans ces cas, et à cause de l'existence d'une corporation, l'accès au savoir est également contrôlé. Ce serait l'effet conjugué de ces deux facteurs, le pouvoir et le savoir, qui expliquerait pourquoi les professionnels obtiennent le revenu moyen le plus élevé de tous les groupes retenus.

Le second axe d'analyse, nous est donné par le rapport au savoir. Sous cet angle, le savoir est considéré comme un capital et non comme une qualité intrinsèque. L'acquisition, la détention puis le contrôle des modalités d'exercice d'un savoir permettent de retenir les grands groupes suivants : les spécialistes, les techniciens, les enseignants, les artistes et le clergé. Ces groupes ont en commun d'être fondés sur une relation privilégiée à un savoir scientifique, technique ou symbolique. Ils sont cependant différenciés en ce sens que le degré de contrôle sur les connaissances varie d'un groupe à l'autre. Nous allons les étudier rapidement l'un après l'autre.

L'enseignant est dans un rapport aux autres professions intellectuelles qui n'est pas sans affinité avec celui du professionnel en regard des autres occupations retenues autour de l'axe de la détention du pouvoir. Dans ce cas, ce n'est pas la corporation qui joue ce rôle, mais la syndicalisation ; les enseignants constituent à cet égard une occupation très homogène fortement syndiquée et cette caractéristique expliquerait non seulement le niveau élevé du revenu moyen, mais également un taux de précarité plus faible, de même qu'une discrimination moins sévère exercée à l'endroit des femmes dans la profession.

Les artistes, quant à eux, constituent également un groupe de base. Ce sont toutefois ceux qui, dans l'ensemble, sont les plus pénalisés en

tant que travailleurs intellectuels dans notre système social. Avec un savoir qui n'est pas capitalisé, sauf pour l'infime minorité des vedettes, avec un pouvoir direct à peu près nul, même si leur influence charismatique peut être parfois importante, les artistes rassemblent les plus mal rémunérés et les plus précaires de tous les travailleurs intellectuels — à part le clergé que nous étudions ci-après. Le revenu moyen des artistes se situe au niveau du revenu moyen des ouvriers chez les hommes. Si, chez les femmes, le revenu moyen des artistes est à tout le moins supérieur à la moyenne des revenus féminins, leur précarité par contre, à 68, 2 pour cent pour toutes les artistes est une des plus sévères qui soit, comparable à [191] celle des vendeuses ou des ouvrières.

Quant au clergé, qui forme également un groupe de base, c'est à la protection institutionnelle des églises qu'on peut imputer un revenu moyen qui est le plus faible de toute la structure socio-professionnelle proposée. Il faut voir également que ses membres sont soumis à une hiérarchie de pouvoir qui est indépendante de celle du pouvoir civil, et que les modes d'accession et de circulation du savoir sont quelque peu différents de ceux qui ont cours ailleurs.

La distinction entre spécialistes et techniciens, enfin, a été reprise telle quelle, ou presque, des groupes correspondants de la CCDP. La ligne de démarcation entre les deux groupes passe par la relation au savoir, même si, dans bien des cas, vient s'y surimposer un rapport hiérarchique : les spécialistes dans les laboratoires, centre de recherches, pompes à idées « *think-tanks* » tiennent généralement leur niveau élevé de rémunération et de stabilité professionnelle grâce au fait qu'ils exercent un pouvoir sur des techniciens, comme c'est le cas pour la différence entre l'analyste des systèmes et le programmeur. Le spécialiste est un travailleur intellectuel de haut calibre, alors que le technicien ne détient qu'un savoir parcellisé. Dans bien des cas, les tâches du technicien se limitent à la répétition d'un ensemble de gestes physiques précis tandis que tout contrôle sur son processus de travail lui échappe complètement.

Avec ces neuf groupes, nous avons cerné ceux que nous pouvons appeler les travailleurs intellectuels, même si le rapport au savoir peut s'avérer minimal chez les surveillants, les contremaîtres et les techniciens.

Les sept groupes suivants rassemblent ceux que nous identifions comme les travailleurs manuels ; le dernier, l'armée, la police et les pompiers constituent un groupe à part dont nous traiterons en toute fin. Tous les travailleurs manuels sont dans une situation subordonnée à la fois par rapport au pouvoir et par rapport au savoir. En d'autres termes, non seulement sont-ils de simples exécutants, mais également leur savoir propre, là où il existait et là où il subsiste, est approprié à des fins de contrôle social et technique.

C'est peut-être une des démonstrations les plus éclairantes faites par Harry Braverman que celle qui a consisté à montrer comment, dans la foulée des recherches de Frédéric W. Taylor, la science du management ou de la gestion s'est développée comme un vaste processus d'appropriation de savoir ouvrier qui a ensuite été reformulé dans des normes de production, des règles de surveillance et de contrôle du processus de travail. Aujourd'hui, la parcellisation et l'« émiettement » caractérisent la logique de la croissance économique (Friedmann, 1964). Il s'ensuit alors un phénomène d'accroissement du poids du travail manuel dans la société dont nos manipulations rendent compte (Brunelle, 1975 ; Brunelle et Drouilly, 1985), alors que ce processus est complètement occulté dans les travaux canadiens sur le sujet (Ostry, 1967 ; Pineo, et al. 1977).

En effet, si l'on s'en tient aux données du Recensement de 1981, les travailleurs [192] manuels tels que définis comptent pour 67 pour cent de la main-d'œuvre active masculine et pour 73 pour cent des emplois féminins au Canada. Pourtant, malgré ce facteur d'homogénéisation que constitue le double phénomène de la soumission au pouvoir et de la nature essentiellement physique de la prestation de travail — il faut voir que la notion de travail manuel doit être entendue dans un sens générique et non plus littéral — malgré ces facteurs donc, il est essentiel de maintenir des distinctions entre les grands groupes d'occupations manuelles.

La première, et celle qui implique le plus grand nombre de travailleurs, c'est la distinction entre employés et ouvriers qui ont été tous deux inclus dans le travail manuel ou physique essentiellement parce que la différence entre les deux groupes tend à s'effacer de plus en plus, de sorte l'« on constate en effet que, dans le secteur salarié du commerce (...), la structure de l'emploi se confond de plus en plus avec celle en vigueur dans l'industrie » (Baudelot, et al., 1974 : 121-122). Le

phénomène se produit également dans la production des services. Sans nous étendre sur une démonstration qui est désormais bien documentée, on peut retenir comme un indicateur de cette parenté le fait que des méthodes de gestion utilisées au départ dans l'industrie, ont été par la suite mises en application aussi bien dans les banques, les magasins à rayons, les compagnies d'assurances, les hôpitaux et toutes les bureaucraties (Braverman, 1974).

Le résultat premier de ceci c'est que certaines occupations autrefois couplées à la gérance, celle de secrétaire, ou qui impliquaient auparavant un savoir spécialisé, celle de téléphoniste, sont dorénavant des occupations manuelle déqualifiées. Il n'est donc plus tenable dans les circonstances de faire de ce que l'on appelle parfois la distinction entre cols blancs et cols bleus une distinction de base ; si nous avons quand même conservé dans notre structure la distinction entre production des services et des marchandises, c'est parce que la démarcation est essentielle en économie d'une part, mais surtout parce qu'elle permet d'illustrer cette homologie entre les deux secteurs dont il vient d'être question. Nous pouvons ainsi mettre en lumière deux lignes hiérarchiques parallèles : la première qui descend depuis le surveillant, le vendeur, l'employé chez les hommes, la surveillante, l'employée et la vendeuse chez les femmes dans le secteur des services ; la seconde, qui s'échelonne depuis le contremaître, le contrôleur, l'ouvrier, le manœuvre, l'agriculteur et l'ouvrier agricole pour les hommes et les femmes dans le secteur de la production des marchandises ou des produits.

Cette structuration reflète alors aussi bien des facteurs d'appartenance que des éléments spécifiques qui permettent de rendre compte d'une hiérarchie des salaires et de précarité, comme nous l'avons illustré au tableau III.

Ajoutons que cette distinction entre cols blancs et cols bleus, ou encore entre la production de services et celle des marchandises, tend à recouvrir la division sexuelle : comme le montrent les données du tableau III, les effectifs masculins et féminins des groupes d'employés et d'ouvriers sont parfaitement symétriques. Il y a presque autant d'employées que d'ouvriers au Canada, et presque autant d'ouvrières que d'employés, environ 80% des cols bleus étant des hommes et [193] 80% des cols blancs étant des femmes. Cela nous inciterait à parler

plutôt de cols roses et de cols bleus comme le fait Francine Descarries-Bélanger.

Notons, en terminant, que nous avons isolé de notre grille les groupes « armée, police et pompiers » qui rassemblent ceux qui sont engagés dans la protection des individus et des patrimoines. La raison n'en est pas que ces professions échapperaient à la hiérarchisation ou à l'émiettement que connaissent les autres puisque tel n'est pas le cas. Elle tiendrait plutôt à des raisons historiques d'une part, à la survivance d'une identification très précise d'autre part. Quelle qu'ait été l'importance des bouleversements institués, — après tout la gestion par programme a été mise au point dans les armées — l'armée, la police et les pompiers forment trois corps aux fonctions précises qui ne se dissolvent pas dans les autres. D'ailleurs, dans la mesure où il y a une structure sociale, il n'est pas inutile de relever que des corps sociaux sont spécifiquement engagés dans la protection et la sauvegarde de cette structure et de son patrimoine. En isolant ces trois professions nous sommes en mesure de saisir en quoi, malgré l'instauration d'un rapport de pouvoir s'exerçant directement depuis la direction jusque sur les employés, ouvriers et manœuvres, cette structure s'appuie également sur une protection « extérieure » représentée par ces trois corps de métiers. D'ailleurs, cette protection est rétribuée en conséquence puisque ce groupe dispose d'un revenu moyen supérieur à celui des employés et des ouvriers, ainsi que d'une stabilité d'emploi parmi les plus élevées, après les directeurs, les enseignants et les surveillants.

Conclusion

En soumettant les nomenclatures de CCDP et celles construites dans la foulée des travaux de Blishen, à une évaluation critique, nous avons contribué à jeter les bases d'une structure socio-professionnelle (Cf. annexe).

Pourquoi une structure ? Essentiellement parce que, avec l'universalisation du salariat, la prestation de travail s'insère désormais dans une relation de pouvoir qui est étroitement liée à l'acquisition et à la spécialisation des connaissances. Il importe donc que l'instrument servant à classer les emplois reflète d'une manière ou de l'autre, la

position occupée dans une société fortement hiérarchisée. En ce sens, ce n’est pas le prestige dont est couverte une occupation qui détermine le niveau de la rémunération ou l’avantage de la stabilité d’emploi mais ces indicateurs sont au contraire le reflet de la place occupée dans l’échelle sociale.

Au demeurant, nous croyons que la grille proposée comporte cet avantage majeur d’être plus simple à manipuler et à utiliser tout en rendant compte de manière plus transparente de la position de chacun et de chacune dans la hiérarchie sociale et de la fonction qu’il occupe dans la division sociale du travail.

[194]

TABLEAU I
Structure socio-professionnelle selon la grille de Pineo.
Porter et Mc Roberts appliquée au recensement du Canada de 1981.

Professions	Nombre de groupes de base	Effectifs		Effectifs		Revenu moyen *		Stabilité *	
		H	%	F	%	H	F	H	F
Haute direction	9	34 9855	4.9	88 855	1.8	32 841	18 139	83.6	60.2
Direction	25	323 290	4.5	136 165	2.7	26 537	17 181	78.0	59.3
Professionnels i leur compte	5	83 170	1.2	14 520	.3	47 601	30 131	63.2	46.5
Professionnels salariés	41	525 230	7.4	364 105	7.2	27 431	20 341	78.3	59.2
Semi-professionnel s	42	273 315	3.8	433 480	8.6	22 842	17 475	60.4	37.3
Techniciens	23	146 245	2.0	78 505	1.6	21 888	15 378	64.4	47.6
Surveillants	16	219 225	3.1	161 590	3.2	20 192	13 487	77.8	60.4
Employés qualifiés	17	310 605	4.4	920 795	18.3	22 428	13 037	69.5	51.5
Employés semi-qualifiés	32	617 445	8.6	1 443 915	28.7	16 272	10 869	51.5	30.2
Employés non-qualifiés	16	154 035	2.2	393 885	7.8	17 340	11 841	52.7	34.2
Contremaîtres	37	354 020	5.0	17 070	.3	23 284	13 645	70.0	59.5
Ouvriers qualifiés	69	1 212 120	17.0	59 985	1.4	19 923	12 523	55.2	41.1
Ouvriers semi-qualifiés	96	947 705	13.3	371 970	7.4	17 692	10 499	47.7	35.6
Mancœuvre	72	1 220 845	17.1	421 640	8.4	16 492	10 288	40.9	26.8
Agriculteurs	4	230 145	3.2	25 930	.5	13 517	7 119	75.5	45.3
Ouvriers agricoles	6	171 555	2.4	91 255	1.8	11 838	7 660	28.3	22.7
TOTAL/NOYENNE	510	7 138 805	100%	503 3715	100%	21 486	13 634	58.0	40.0

Sources : P.C. Pineo, J. Porter, H.A. Mc Robert (1977), données et notes (*) (**), voir Tableau II.

[195]

TABLEAU II
Structure socio-professionnelle selon la CCDP. Canada 1981

No	Professions	Nombre de groupes de base	Effectifs		Effectifs		Revenu moyen *		Stabilité *	
			H	%	F	%	H	F	H %	F %
11	directeurs	33	796 905	11.2	263 290	5.3	29 238	17 471	81.	63
21	Sc. naturelles, génie, maths.	33	345 135	4.8	56 145	1.1	26 365	18 099	70.	51
23	Se. sociales	16	93 180	1.3	108 193	2.1	30 705	17 555	63.	39
25	Religion	3	24 715	.3	8 890	.2	12 719	12 252	71.	47
27	Enseignement	11	204 700	2.9	319 540	6.3	26 959	20 776	78.	52
31	Médecine et santé	25	119 005	1.7	427 720	8.5	34 284	16 647	53.	40
33	Domaines artistique et littéraire	22	103 620	1.5	73 630	1.5	19 818	15 219	46.	30
41	Travail de bureau	36	505 380	7.1	1 314 300	36.0	17 495	12 553	59.	45
51	Commerce	19	618 175	8.7	481 625	9.6	20 833	11 752	63.	30
61	Services	32	686 855	9.6	813 005	16.2	17 168	9 524	50.	24
71	Agriculture	10	379 405	5.3	112 455	2.2	13 046	7 408	54.	27
73	Pêche	4	43 465	.6	2 870	.1	15 707	7 595	8.	4
75	Forêt	7	81 640	1.1	5 420	.1	21 346	15 582	20.	4
77	Mines, carrières, puits de pétrole	7	76 650	1.1	1 260	.0	24 038	17 791	48.	28
81	Industrie de transformation	76	377 850	5.3	113 580	2.3	18 888	11 659	56.	30
83	Usinage	30	289 675	4.1	20 785	.4	19 176	11 713	57.	44
85	Fabrication, montage, réparation	60	715 425	10.0	238 670	4.7	18 430	10 394	61.	40
87	Bâtiment	27	779 365	10.9	15 640	.3	20 569	15 180	39.	31
91	Transport	23	442 240	6.2	30 755	.6	19 759	13 058	53.	24
93	Manutention	3	196 535	2.8	60 985	1.2	17 992	11 280	45.	35
95	Conduite de machines	19	115 400	1.6	31 455	.6	20 948	12 206	71.	44
99	Travailleurs non classés ailleurs	9	138 435	1.9	28 300	.6	16 278	11 079	39.	29
Total/Moyenne		510	7 138 805	100%	5 033 715	100%	21 486	13 634	58.0	40

Source: Statistique Canada, Recensement du Canada de 1981. Cal. 92-930

* Revenu moyen: revenu moyen pondéré par les effectifs des travailleurs à plein temps toute l'année (définition de Statistique Canada).

** Stabilité: Pourcentage de travailleurs à temps plein toute l'année, c'est-à-dire de 49 à 52 semaines, surtout à plein temps (définition de Statistique Canada).

[196]

Tableau III
Structure socio-professionnelle construite à partir des rapports
au pouvoir et au savoir. Canada. 1981

Professions	Nombre de groupes de base	Effectifs		Effectifs		Revenu moyen *		Stabilité	
		H	%	F	%	H	F	H	F
Directeurs	30	651930	9.1	210190	4.2	30078	17558	82.0	62.
Professionnels	28	342905	4.8	92460	1.8	32936	19629	74.1	58.
Spécialistes	13	92890	1.3	46935	.9	26296	18980	72.9	52.
Techniciens	35	231245	3.2	424125	8.4	21788	16859	60.5	40.
Enseignants	11	204700	2.9	319540	6.3	26959	20776	78.6	52.
Artistes	19	96785	1.4	70005	1.4	19953	15248	51.0	31.
Clergé	3	24715	.3	8890	.2	12719	12252	71.6	47.
Surveillants	15	205390	2.9	151570	3.0	20675	13559	78.3	60.
Employés	52	669985	9.4	2369955	47.1	16235	11942	51.1	39.
Vendeurs	10	451685	6.3	416825	e.3	21158	11551	63.4	28.
Contremaîtres	33	367655	5.2	22680	.5	23112	13431	70.1	59.
Contrôleurs	22	63335	.9	28030	.6	20148	12285	62.9	45.
Ouvriers	187	2749955	38.5	640360	12.7	18264	10614	49.1	32.
Mancœuvres	31	427940	6.0	101905	2.0	15918	10270	32.7	25.
Agriculteurs	5	238000	3.3	27235	.5	13619	7271	75.1	45.
Ouvriers agricoles	6	171555	2.4	91255	1.8	11838	7660	28.3	22.
Armée/Police/Pompiers	5	148135	2.1	11775	.2	22735	15850	77.3	49.
Total / Moyenne	510	7138805	100X	5033715	100X	21486	13634	58.0	40.

Source et notes (*) (**), voir Tableau II

[197]

Note : Nous nous sommes servis, pour construire les tableaux 1, 2 et 3 de la publication 92-930 du Recensement du Canada de 1981 donnant la structure professionnelle suivant les groupes de base de la population active ayant travaillé en 1980. Les données concernant les effectifs totaux, les revenus et les effectifs des travailleurs à plein temps toute l'année (49-52 semaines à plein temps), ont été informatisées, avec leur code CCDP, un code Pineo-Porter-McRoberts (1977) et un code de grille proposée. Ces données ont été réaggrégées par ordinateur suivant ces trois classifications, les revenus moyens étant calculés comme moyenne pondérée par les effectifs des travailleurs à temps plein toute l'année. Nous n'avons pas compilé les assignations faites par Statistique Canada des catégories « non déclarées » aux sous-groupes de professions ; on trouvera donc dans le tableau 1 de légères différences avec les données fournies par Statistique Canada au niveau des grands-groupes et du total. On trouvera en annexe la liste détaillée de groupes de base constituant la grille proposée.

[198]

ANNEXE :
GROUPES DE BASE DE LA CCDP
CONSTITUANT LA CLASSIFICATION UTILISEE
AU TABLEAU III

Directeurs :

1111, 1113, 1115, 1116, 1119. 1130, 1131, 1132, 1133, 1134, 1135, 1136, 1137, 1141, 1154, 1155, 1156, 1157, 1158, 1174, 1175, 1176, 1179

Professionnels :

1171, 1173, 2141, 2142, 2143, 2144, 2145, 2146, 2147, 2151. 2153, 2154, 2155, 2156, 2157, 2159, 2315, 2341, 2343. 2349, 3111, 3113, 3115, 3117, 3119, 3151, 3152, 3153

Spécialistes :

2111, 2112, 2113, 2114, 2131, 2133, 2181, 2183, 2311, 2313, 2319, 2350, 2351

Techniciens :

2117, 2119, 2135, 2139, 2161, 2163, 2164, 2165, 2169, 2189, 2331, 2333, 2339, 2353, 2359, 2391, 2399, 3130, 3131, 3132, 3134, 3136, 3137, 3138, 3154, 3155, 3156, 3157, 3158, 3161, 3162, 3169. 9111, 9113, 9151

Enseignants :

2711, 2719, 2731, 2733, 2739, 2791, 2792, 2793, 2795. 2797, 2799

Artistes :

3311, 3313, 3314, 3315, 3319, 3330, 3331, 3332, 3333, 3334, 3335, 3337, 3339, 3351, 3355, 3359, 3360, 3370, 3373

Clergé :

2511, 2513, 2519

[199]

Surveillants:

2160, 4110, 4130, 4140, 4150, 4160, 4170, 4190, 5130, 5170, 5190, 6120, 6130, 9110, 9550

Employés:

3135, 3139, 3371, 4111, 4113, 4131, 4133, 4135, 4137, 4139, 4141, 4143, 4151, 4153, 4155, 4157, 4159, 4161, 4169, 4171, 4172, 4173, 4175, 4177, 4179, 4191, 4192, 4193, 4194, 4195, 4197, 4199, 5149, 5179, 5199, 6121, 6123, 6125, 6129, 6141, 6142, 6143, 6144, 6145, 6147, 6149, 9119, 9551, 9553, 9555, 9557, 9559

Vendeurs:

5131, 5133, 5135, 5141, 5171, 5172, 5173, 5174, 5177, 5191

Contremaîtres :

6160, 6190, 7311, 7510, 7710, 8110, 8130, 8150, 8160, 8210, 8230, 8250, 8260, 8290, 8310, 8330, 8350, 8370, 8390, 8510, 8530, 8540, 8550, 8570, 8580, 8590, 8710, 8730, 8780, 9130, 9153, 9170, 9190, 9310, 9510, 9530, 9590, 8910,

Contrôleurs, vérificateurs etc.:

8116, 8146, 8156, 8176, 8226, 8236, 8256, 8276, 8296, 8316, 8336, 8376, 8526, 8536, 8546, 8566, 8576, 8586, 8596, 8736, 8796, 9916

Ouvriers:

3375, 3379, 5143, 5145, 5193, 6115, 6119, 6133, 6135, 6139, 6162, 6165, 6169, 6191, 6193, 7313, 7315, 7319, 7511, 7513, 7516, 7517, 7519, 7711, 7713, 7715, 7717, 7719, 8111, 8113, 8115, 8119, 8131, 8133, 8135, 8137, 8141, 8143, 8149, 8151, 8153, 8155, 8159, 8161, 8163, 8165, 8167, 8171, 8173, 8179, 8211, 8213, 8215, 8217, 8221, 8223, 8225, 8227, 8229, 8231, 8233, 8235, 8239, 8251, 8253, 8259, 8261, 8263, 8265, 8267, 8271, 8273, 8275, 8279, 8293, 8295, 8299, 8311, [200] 8313, 8315, 8319, 8331, 8333, 8334, 8335, 8337, 8339, 8351, 8353, 8355, 8357, 8359, 8371, 8373, 8379, 8391, 8393, 8395, 8399, 8511, 8513, 8515, 8523, 8525, 8527, 8529, 8531, 8533, 8534, 8535, 8537, 3539, 8541, 8549, 8551, 8553, 8555, 8557, 8561, 8562, 8563, 8569, 8571, 8573, 8575, 8579, 8581, 8582, 8583, 8584, 8585, 8587, 8588, 8589, 8591, 8592, 8593, 8595, 8599, 8711, 8713, 8715,

8719, 8731, 8733, 8735, 8739, 8781, 8782, 8783, 8784, 8785, 8786, 8787, 8791, 8793, 8795, 8799, 9131, 9133, 9135, 9139, 9155, 9157, 9159, 9171, 9173, 9175, 91T9, 9191, 9193, 9199, 9311, 9313, 9314, 9315, 9317, 9319, 9511, 9512, 9514, 9515, 9517, 9519, 9531, 9539, 9591

Manœuvres :

6198, 6199, 7518, 7718, 8118, 8148, 8158, 8178, 8228, 8238, 8258, 8278, 8298, 8528, 8538, 8548, 8568, 8578, 8598, 8718, 8738, 8796, 9318, 9518, 9919, 9921, 9922, 9923, 9924, 9925, 9926,

Agriculteurs:

1146, 7113, 7115, 7119, 7180

Ouvriers agricoles:

7183, 7185, 7195, 7196, 7197, 7199,

Armée/Police/Pompiers :

6111, 6112, 6113, 6116, 6117,

[201]

Bibliographie

AL-AIDROOS, K, 1981, « Les différences biologiques entre les hommes et les femmes justifient-elles l'existence de ghettos d'emploi ». *Les cahiers du socialisme*,

BAUDELLOT, C., ESTABLET R. et MALEMORT J., 1974, *La petite bourgeoisie en France*, Maspero.

BLISHEN, B.R., 1958, « The construction and use of an occupational class scale », *Canadian Journal of Economics and Political Science*, 24 : 519-531.

BLISHEN, B.R., 1967, « A socio-economic index for occupations in Canada », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 4 : 41-53.

BLISHEN, B.R., et McROBERTS, H.A., 1976, « A revised socio-economic index for occupations in Canada », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 13 : 71-79.

BRAVERMAN, H., 1974, Labor and Monopoly Capital. *The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press.

BRUNELLE, D., 1975, « [La structure occupationnelle de la main-d'oeuvre québécoise 1951-1971](#) » *Sociologie et Société*, VII, 2 : 67-88.

BRUNELLE, D., et DROUILLY, P., 1985, « Analyse de la structure socio-professionnelle de la main-d'oeuvre québécoise, 1971-1981 », *Interventions économiques*, 14-15 : 233-260.

Canada, Ministère de la main-d'oeuvre et de l'immigration, 1971, *Classification canadienne descriptive des professions, vol. 1, Classifications et définitions ; vol. 2, Normes professionnelles*.

DESCARRIES-BÉLANGER, F., 1980, *L'école rose ... et les cols roses*. Éditions coopératives Albert Saint-Martin et Centrale de l'enseignement du Québec.

DESROSIERS, A., et THEVENOT, L., 1979, « Les mots et les chiffres : les nomenclatures socio-professionnelles ». *Économie et statistique* 110 : 49-65.

FELLEGI, I.P., 1980, « Coopération between the universities and Statistics Canada in the field of Social Statistics », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 17 : 74-77.

FRIEDMANN, Georges, 1964, *Le travail en miettes*, Gallimard.

GLDDENS, A. et HELD, D., (dir.) 1982, *Classes Power and Conflict, Classical and Contemporary Debates*, University of California Press.

GORZ, A. (dir), 1973, *Critique de la division du travail*. Éditions du Seuil.

[202]

MILLER, A.R., TREIMAN, P.S., CAÏN et P.A. ROSS, 1980, *Work, Jobs, and Occupations : A Critical Review of the Dictionary of Occupational Titles*, National Academic Press.

OSTRY, S., 1967, *The Occupational Composition of the Canadian Labour Force*, Dominion Bureau of Statistics.

PINEO, P.D., PORTER, J. et MCROBERTS H.A., 1977, « The 1971 Census and the socioeconomic classification of occupations », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 14 : 91-102.

PORTER, J., 1965, *The Vertical Mosaic*, University of Toronto Press.

Statistique Canada, 1971, *La classification des professions*. Recensement du Canada, 2 volumes, catalogue 12-536 et 12-537.

Statistique Canada, 1980, *Classification type de professions*, catalogue 12-565.

NOTES

Pour faciliter la consultation des notes en fin de textes, nous les avons toutes converties, dans cette édition numérique des Classiques des sciences sociales, en notes de bas de page. JMT.