Document généré le 18 juil. 2025 17:33

Labour/Le Travailleur

Les Catégories socio-professionnelles
une nouvelle grille de classement

Gérard Bouchard et Christian Pouyez

Volume 15, 1985

URI : https://id.erudit.org/iderudit/llt15rr01

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Canadian Committee on Labour History

ISSN

0700-3862 (imprimé)
1911-4842 (numérique)

Découvrir la revue

Citer ce document

Bouchard, G. & Pouyez, C. (1985). Les Catégories socio-professionnelles : une nouvelle grille de classement. *Labour/Le Travailleur*, *15*, 145–164.

All rights reserved © Canadian Committee on Labour History, 1985

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

RESEARCH REPORTS / RAPPORTS DE RECHERCHE

Les Catégories socio-professionnelles:

une nouvelle grille de classement

Gérard Bouchard et Christian Pouyez

CET ARTICLE A ÉTÉ rédigé dans le cadre des travaux de SOREP (Société de recherches sur les populations). Reconnue comme groupe de recherche inter-universitaire ayant son point d'attache à l'Université du Québec à Chicoutimi, SOREP réunit une équipe pluridisciplinaire d'informaticiens, de démographes, de médecins, de généticiens, de sociologues, d'historiens, appartenant à diverses universités québécoises. Elle a pour but de constituer, pour les régions et sous-régions du nord-est de la province de Québec et pour la période allant de 1800 à nos jours, un registre ou fichier de population informatisé, à caractère *universel, fondé sur le jumelage automatique de données nominatives*. Le registre doit prendre la forme d'un fichier-réseau (ou data base), contenir des données de nature économique, sociale, culturelle, démographique, génétique, médicale . . . et donner lieu à des analyses et enquêtes dans chacune de ces directions de recherche.

La banque de données, dont la construction a débuté en 1972, est d'ores et déjà exploitée dans le cadre de deux programmes relevant de SOREP, soit le Programme de recherches sur les sociétés régionales et le Programme de recherches en génitique humaine.

LES SOURCES D'ARCHIVES mises à profit dans la construction du fichier-réseau de la population saguenayenne sont extrêmement riches en données sur les professions. C'est le cas, *en particulier, des registres de baptêmes*, mariages, sépultures et surtout des biographies familiales qui en sont tirées, grâce à l'ordinateur. L'utilisation éventuelle de ces données pour l'étude des

G. Bouchard et C. Pouyez, "Les Catégories socio-professionnelles: une nouvelle grille de classement," *Labour/Le Travail*, 15 (Spring 1985), 145-163.

classes, de la mobilité et des hiérarchies sociales en général, suppose d'abord le recours à des catégories socio-professionnelles. Ce recours aux catégories paraît s'imposer puisqu'il faut de toute évidence ramener l'incroyable diversité des titres professionnels à un nombre restreint de sous-ensembles familiers qui se prêtent à l'analyse. Par ailleurs, l'étude des hiérarchies sociales vise à représenter un certain nombre de positions, strates ou classes correspondant à des niveaux de pouvoir, de richesse, de prestige, etc. Mais ces entités demeurent abstraites tant qu'on n'a pas identifié leur contenu: qui sont les titulaires de telles positions ou fonctions sociales? quels sont les éléments constitutifs de la bourgeoisie ou de la classe ouvrière? etc. Or, inévitablement, ces tentatives d'identification se replient sur les professions, ou plus exactement sur les catégories socio-professionnelles.

Il est important de distinguer entre les catégories socio-professionnelles (nous dirons aussi: grille de classement socio-professionnel) et les hiérarchies sociales comme telles. Les premières sont des ensembles descriptifs ou fonctionnels faisant référence uniquement à l'organisation technique et au contenu immédiat des tâches et des emplois. Les deuxièmes ont pour objet d'établir un ordre entre les catégories, cet ordre renvoyant à ce qu'il est convenu d'appeler la division sociale du travail, c'est-à-dire l'ensemble des attributs économiques, culturels et sociaux, associés à une profession ou un ensemble de professions. On voit que la construction des catégories constitue une étape bien distincte, préalable à la construction des hiérarchies sociales. Les unes et les autres doivent donc être élaborées selon des démarches différentes, reposant sur des critères spécifiques.

Ce n'est cependant pas toujours le cas, la confusion régnant très souvent entre ce qui relève de la division technique et ce qui relève de la division sociale du travail.[1] Partis à la recherche d'une grille de classement socio-professionnel applicable à nos données, cette difficulté nous a incités à entreprendre la construction d'un nouvel instrument. Le présent texte a pour but de: a) présenter un survol critique de la méthodologie existante, dont l'objet est de montrer le genre de problèmes à surmonter et la nécessité de procédures rigoureuses et explicites dans ce genre de travail, b) de décrire la nouvelle grille et son mode de construction. Nous parlerons donc ici de classement en termes strictement fonctionnels, sans référence à la composante hiérarchique (statut, richesse, etc.). Il importe de garder à l'esprit que c'est précisément l'un des objectifs de notre démarche que de dissocier des deux dimensions.

Le lecteur doit cependant être prévenu que ce texte est de nature purement méthodologique et empirique. Les auteurs sont bien conscients des implications théoriques découlant des choix effectués; mais toutes les justifications appropriées ne pouvaient trouver place ici.

[1] Dans les pages qui suivent, nous qualifierons d'interne ou endogène tout ce qui relève de la première dimension, et d'externe ou exogène ce qui relève de la deuxième dimension. Les attributs sociaux sont en effet considérés ici comme des caractéristiques extrinsèques à l'activité de travail elle-même.

I

Sur la méthodologie des classements socio-professionnels

DANS UN PREMIER TEMPS, un certain nombre de grilles de classement ont été mises à l'essai, sans qu'aucune ne donne véritablement satisfaction, pour l'une ou l'autre des raisons suivantes.[2]

A) *Confusion catégories-hiérarchies*
De très nombreux instruments donnent comme catégories professionnelles des regroupements qui sont en fait des strates, des positions hiérarchisées ou des classes. C'est le cas, par exemple, de toutes les échelles qui utilisent la catégorie *propriétaires*, laquelle regroupe des individus pouvant appartenir à des professions et à des catégories très diverses.[3] Ceci pose évidemment le problème du choix des critères à partir desquels les catégories doivent être définies. Il est cependant manifeste que la propriété est un critère qui fonde a priori une hiérarchisation sociale au sens strict. De même, le revenu est un critère externe qui est un attribut de la division sociale du travail.

B) *Recoupements de catégories*
Le deuxième problème, très courant lui aussi et découlant en partie du premier, naît de ce que fréquemment les catégories sont construites de telle manière que certaines professions sont susceptibles de plus d'un classement. C'est le cas lorsqu'une catégorie empiète sur l'autre ou, même, la contient entièrement. Voici un example tiré de L. Tepperman:[4]

a. White collar
b. Manual
c. Service
d. Primary

[2] La discussion qui suit n'est pas exhaustive; les auteurs mentionnés sont seulement pris à témoin.

[3] De tous, ce trait est peut-être le plus fréquent. Voir, à titre d'illustration, les échelles utilisées par Adeline Daumard, *Les bourgeois de Paris au 19e siècle* (Paris 1970), 364-365; Michael B. Katz, «Occupational Classification in History,» *The Journal of Interdisciplinary History*, III (1972-73), 63-88, Théodore Hershberg *et al.*, «Occupational Classification,» *Historical Methods Newsletter*, 9, 2-3 (March-June 1976), 59-98; voir aussi l'échantillon d'études présentées dans Reinhard Bendix et Seymour M. Lipset (éd.), *Class, Status and Power* (New-York 1966), et dans Joseph Lopreato et L.E. Hazelrigg, *Class, Conflict and Mobility. Theories and Studies of Class Structure* (Toronto 1972). Ces deux derniers manuels perpétuent une longue tradition qui semble remonter à W.C. Hunt, *Workers at Gainful Occupations at the Federal Censuses of 1870, 1880, 1890* (Washington 1897) et Alba M. Edwards, «Social Economic Groups of the United States,» *Journal of the American Statistical Association*, 12, 2 (June 1917). Enfin, voir Peter M. Blau et Otis D. Duncan, *The American Occupational Structure* (New-York 1967) et Stephan Thernstrom, *The Other Bostonians. Poverty and Progress in the American Metropolis, 1880-1970* (Cambridge 1973), Appendice B.

[4] Lorne Tepperman, *Social Mobility in Canada* (Toronto 1975).

Il est bien évident que le secteur primaire contient des professions manuelles aussi bien que non manuelles. Dès lors ici, où classerait-on les ingénieurs miniers, les bûcherons, les aides-cultivateurs? La catégorie «Service» pose des problèmes analogues; elle entre néanmoins dans de très nombreuses grilles de classement.[5]

Voice un autre exemple, tiré de Pierre Guillaume.[6]

a. Agriculture
b. Industrie
c. Commerce
d. Professions relatives au commerce
e. Professions libérales
f. Rentiers
g. Propriétaires
h. Sans profession

Parmi cette liste de catégories (que l'auteur appelle des «groupes socio-professionnels»), deux seulement renvoient à des ensembles de professions apparentées (d et e). Les autres renvoient soit à des secteurs de l'activité économique (a, b, et c), soit au statut socio-économique. Encore une fois, on se demande comment le classement a pu être réalisé tout en respectant l'exigence d'uniformité, si impérieuse en cette matière.[7]

Assez curieusement, il n'en va guère mieux avec les instruments utilisés par les organismes publics voués à l'établissement des statistiques officielles. Nous prendrons ici deux exemples. D'abord l'étude de Noah Meltz,[8] réalisée à partir des rencensements canadiens de 1931 à 1961. L'auteur a traité ses données à l'aide des «grands groupes de professions» suivants:

a. Gestion
b. Professions libérales
c. Emplois de bureau
d. Commerce et finance
e. Fabrication et mécanique
f. Construction
g. Manoeuvre
h. Transport et communications
i. Services
j. Agriculture

[5] Voir par exemple Guy Rocher et Yves de Joncas, «Inter-generation Occupational Mobility in the Province of Québec,» *Canadian Journal of Economics and Political Science*, 23, 1 (1957), 57-68; Jacques Dofny et Muriel Garon-Audy, «Mobilités professionnelles au Québec,» *Sociologie et Sociétés*, 1 (1969), 227-301; P.K. Hatt et A.J. Reiss (éd.), *Cities and Societies* (New-York 1968).

[6] Pierre Guillaume, *La population de Bordeaux au 19e siècle* (Paris 1972).

[7] On trouve un problème analogue chez David Gagan, *Hopeful Travelers* (Toronto 1981), surtout pp. 109, 128-129.

[8] Noah Meltz, *La main-d'oeuvre au Canada, 1931-1961. Statistique historique de la population active au Canada* (Ottawa 1969).

k. Pêche et chasse
l. Exploitation forestière
m. Exploitation minière
n. Professions non déclarées

La plupart de ces «grands groupes» ne sont manifestement pas des catégories socio-professionnelles mais des secteurs d'activité. Ceci n'empêche pas l'auteur de montrer comment ces «groupes de professions» se répartissent selon les «groupes industriels.» On apprend ainsi qu'en 1931, 99,81 pour cent des travailleurs du secteur «agriculture» appartenaient au «groupe de professions» «agriculture.» (p. 100) Cependant, seulement 53,68 pour cent des effectifs du secteur «construction» étaient regroupés dans la catégorie professionnelle «construction,» ce qui est au moins paradoxal.

Le recensement canadien de 1971, qui a mis à profit la nouvelle *Classification Canadienne Descriptive des Professions*,[9] constitue un deuxième exemple. Le lecteur est d'abord informé que le principal critère qui a servi à la classification «est l'homogénéité, en ce qui concerne le travail exécuté.» Mais on ajoute «(. . .) dans certains cas, d'autres facteurs ayant une influence marquée sur la nature des fonctions, tels l'instruction, le milieu de travail, le processus industriel ou les matières oeuvrées, entrent aussi en ligne de compte.» Résultat: moins de la moitié des vingt-deux sous-ensembles du «code des grands groupes» constitue de véritables catégories socio-professionnelles répondant aux besoins de l'analyse sociale. Tous les autres sous-ensembles réfèrent à des secteurs d'activités ou à des disciplines scientifiques. Les données compilées à l'aide de cette classification posent des problèmes parfois insurmontables d'interprétation, étant donné l'hétérogénéité des catégories. Ainsi, les «Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques» (grand groupe no. 21) peuvent exercer des professions très variées: professeur, «recherchiste,» assistant ou directeur de laboratoire, électronicien, etc. Même remarque pour le groupe «personnel médical, techniciens de la santé, et travailleurs assimilés.» Le fait qu'on ait voulu destiner cet instrument à des usages très divers (rencensement, formation, et orientation professionnelle, placement des travailleurs, évaluation des immigrants, etc.) explique sans doute en partie ces difficultés.[10]

[9] Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, *Classification Canadienne Descriptive des Professions* (Ottawa 1971), tome 1.

[10] Un examen approfondi de cette classification, auquel se sont livrés récemment trois sociologues, aboutit à la conclusion qu'elle est inutilisable sous cette forme dans des analyses de stratification sociale; voir P. Pineo *et al.* «The 1971 Census and the Socioeconomic Classification of Occupations,» *The Canadian Review of Sociology and Anthropology/La Revue Canadienne de Sociologie et d'Anthropologie*, 14, 1 (1977), 91-102. Sous ce rapport, la classification utilisée dans les recensements américains ne semble pas plus satisfaisante. Renvoyons sur ce sujet à l'étude de Margo A. Conk, «Occupational Classification in the United States Census: 1870-1940,» *The Journal of Interdisciplinary History*, IX, 1 (1978), 111-130. Cet auteur a reconstitué l'origine et l'évolution de cette classification d'un recensement à l'autre: elle croit

C) *Catégories hétérogènes*

Ce problème est le contraire du précédent; il consiste à créer des catégories si larges qu'elles prennent l'allure de fourre-tout. Il est particulièrement bien illustré par une étude de Dorval Brunelle[11] qui utilise une catégorie «travailleurs manuels» comprenant: les agriculteurs, les ouvriers spécialisés ou non, les travailleurs de la construction et des transports *ainsi que tous les cols blancs* (employés de bureaux, des commerces et des services). . . . De même, dans son étude sur les Vendéens, le sociologue Charles Tilly[12] a utilisé une grille dont la catégorie «Divers» regroupe des professions aussi familières que bateliers, charrons, colporteurs, gendarmes, pêcheurs, voituriers, etc. Des catégories comme «Semi-skilled and Service,»[13] «Owners, directors, and managers»[14] etc., paraissent également beaucoup trop englobantes et menacent d'effacer ou de brouiller la spécificité de certains traits et comportements sociaux.

D) *Imprécision des critères de définition et de classement*

Tout ce qui précède semble causé, pour une large part, par un manque d'attention et de rigueur dans le choix des critères servant à définir les catégories socio-professionnelles et à classer les professions. Ceci peut conduire, en premier lieu, à utiliser comme catégories socio-professionnelles des classes sociales, ou de simples professions, ou les deux à la fois.[15] En deuxième lieu et le plus souvent, ce défaut consiste à faire entrer, dans la construction des catégories, plusieurs critères sans les expliciter; ou alors, les ayant énoncés clairement, on omet de fixer un ordre de préséance devant régir leur application. Une grille de classement construite par deux sociologues français est typique sous ce rapport.[16] S'efforçant de définir rigoureusement le contenu des dix catégories utilisées, ces auteurs en viennent à faire intervenir plus ou moins directement pas moins de sept critères,[17] sans qu'on sache s'ils ont tous été appliqués à chaque profession ni, le cas échéant, dans quel ordre. Pour cette raison, on ne peut pas affirmer que le classement est exempt d'arbitraire ou que le contenu de chaque catégorie est exactement connu.

---

trouver le fond du problème dans le fait que les statisticiens du Census Bureau visent toujours à traiter les professions comme des indicateurs à la fois économiques et sociaux. Il serait utile de conduire une enquête semblable sur les recensements canadiens.

[11] Cf. «La structure occupationnelle de la main-d'oeuvre québécoise, 1951-1971,» *Sociologie et Sociétés*, 111, 2 (1975), en particulier 68-9.

[12] Charles Tilly, *La Vendée. Révolution et contre-révolution* (Paris 1970), 351.

[13] M.B. Katz, *ibid.*, 74-5.

[14] P.K. Hatt *et al.*, *ibid.*, passim.

[15] Voir par exemple Charles Tilly, *ibid.*, 350-1; R. Bendix et S.M. Lipset, *ibid.*, 335.

[16] Voir Charles Bettelheim et Suzanne Frere, *Une ville française moyenne. Auxerre en 1950* (Paris 1950).

[17] Ce sont: le secteur d'activité économique, la qualification, le degré de responsabilité, le statut (salarié ou indépendant), le caractère manuel ou non de la tâche, son orientation (à but lucratif ou non), le degré de technicité (cf. 62-63).

Au même titre, il convient de mentionner la méthodologie élaborée à Philadelphie par Theodore Hershberg et son équipe. La grille proposée par ces chercheurs appelle d'importantes réserves. Il y a sans doute lieu de s'en étonner car, à tous autres points de vue, les travaux du Philadelphia Social History Project peuvent servir de modèle, tant sur le plan de la rigueur méthodologique que de l'efficacité technique. Considérons les catégories socio-professionnelles suivantes:[18]

a. Professional
b. Crafts: «Tech» and «New»
c. Unskilled functions
d. Commercial
e. Proprietary
f. Manufacture
g. Crafts
h. Services: private
i. Waiter-Porter
j. Stevedore-Steward, etc.
k. Sea-related
l. Military
m. Supervisory
n. Miscellaneous
o. Government
p. Transportation
q. Work: Miscellaneous
r. Work
s. Residual

Prise telle quelle, cette liste présente presque tous les traits relevés précédemment, soit: 1) recours à des éléments de stratification ou hiérarchisation (catégorie e); 2) secteurs d'activités économiques tenant lieu de catégories socio-professionnelles (catégories d, f, h, k, o, p . . .); 3) catégories hétérogenes.

Cependant, le commentaire qui l'accompagne invite à suspendre tout jugement pour l'instant (cf. pp. 65-66). On croit comprendre que cet instrument est destiné à des usages et besoins très particuliers et qu'il a été dicté par certaines considérations techniques très précises, par exemple l'établissement de correspondances entre catégories socio-professionnelles et secteurs d'activités — ce qui est, de toute manière, une raison de plus pour bien dissocier ces deux réalités? Par ailleurs, et ceci explique peut-être en partie le reste, le lecteur est averti que «. . . to at least one degree, these FUNC categories are a priori and empirical analysis will lead to reclassification.» (p. 66)

Les réflexions critiques qui précèdent invitent à une conscience méthodologique beaucoup plus vive en matière de classement socio-professionnel. Nous nous sommes limités ici à un examen de la structure logique des instruments;

[18] T. Hershberg et R. Dockhorn, *ibid.*, 78-81.

l'exercice pourrait évidemment être prolongé, avec non moins de profit, du côté des résultats d'analyses; mais ceci supposerait de laborieuses et peut-être impossibles reconstitutions. Pour le moment, concluons qu'il est opportun de tenter un effort systématique visant à construire une nouvelle grille de catégories socio-professionnelles, en partant de critères et de règles clairement définies et en essayant de surmonter, dans la mesure du possible, les difficultés qui viennent d'être signalées. Sur un plan strictement méthodologique, des progrès sensibles peuvent être aisément réalisés, notamment en prenant les moyens pour que: a) le contenu des catégories soit toujours connu et clairement défini; b) ces catégories n'empiètent pas les unes sur les autres: c) qu'on ne confonde pas catégorie (aspect technique) et hiérarchie (aspect social).

II
Principes et critères de classement

RAPPELONS QUE LES CATÉGORIES issues du classement des professions ont une finalité propre qui est de regrouper les milliers de titres professionnels en des entités fonctionnelles ou descriptives au sein desquelles les attributs sociaux se distribuent et créent des hiérarchies. La construction des catégories représente donc une étape préalable à l'étude des classes et de la mobilité sociale, et elle s'en distingue très nettement. C'est pourquoi elle doit faire appel à des règles et à des critères spécifiques que nous allons tenter d'expliciter.

A) *Les règles préliminaires*

La notion de profession est utilisée ici dans son sens le plus large, pour désigner toutes espèces d'emplois, ordinairement rémunérés, exercés régulièrement par une personne. Nous parlerons aussi, dans le même sens, de tâches professionnelles pour désigner les *activités de travail propres à chaque profession.* Cette précaution est prise dans le but d'éviter les connotations normatives ou autres que pourrait entraîner l'usage de concepts comme ceux de condition, fonction, office, position, situation, métier,[19] etc. Ainsi le concept de profession renvoie d'abord à l'activité de travail en elle-même, c'est-à-dire à l'ensemble des gestes et composantes matérielles ou techniques inhérentes à la tâche. Il renvoie aussi, en deuxième lieu et d'une manière indirecte, à une dimension externe qui est celle de l'insertion ou des prolongements sociaux de l'activité de travail. En effet, parallèlement à sa nature intrinsèque relevant d'un ordre technique et fonctionnel, la profession est socialement définie et

[19] Par exemple, on oppose couramment l'homme de métier au journalier qui, lui, en est dépourvu. Il est classique aussi d'évoquer l'éclatement des métiers traditionnels provoqué par l'industrialisation, au sens d'une dégradation du milieu de travail, d'une perte d'autonomie et d'une réduction de l'univers professionnel à un ensemble de rôles répétitifs (idée qui est du reste présente aussi bien chez les héritiers d'Adam Smith que de Marx ou de Ricardo).

structurée en termes de statuts, de niveaux et de genres de vie, de solidarités et donc de rapports sociaux ou de production.[20]

Comme il a déjà été dit, cette distinction est capitale si l'on veut éviter de confondre catégories socio-professionnelles et stratification ou hiérarchie sociale. D'où cette première règle:

Règle no 1: Ne faire appel, dans le classement des professions, qu'à des critères renvoyant à la dimension interne ou technique de l'univers professionnel et regrouper les intitulés sur la base des similitudes intrinsèques que présentent entre elles les activités de travail.

Par ailleurs, pour tout ce qui concerne les problèmes de redondance, de recoupement entre catégories trop amples ou à contenu hétérogène, ils trahissent *en général, comme nous l'avons vu, des critères de regroupement mal* définis. D'où cette deuxième règle:

Règle no 2: Adopter au départ un certain nombre de critères clairement définis, chacun renvoyant à un aspect ou à une dimension particulière de l'activité de travail.

Ces précautions ne suffisent pas encore à assurer un classement satisfaisant; encore faut-il que les critères adoptés soient appliqués uniformément et dans un ordre qui soit toujours le même. Il arrive en effet couramment que deux critères n'aboutissent pas au même classement selon qu'ils ont été appliqués dans un ordre ou dans l'autre à une profession. En outre, il n'est pas dit que tous les critères doivent intervenir dans le traitement de chaque profession. Ceci donne lieu à la règle suivante:

Règle no 3: Edicter un ordre de préséance ou d'antériorité entre les critères, qui régit leur intervention dans le classement.

Enfin, deux autres règles prévoient des dispositions devant permettre une utilisation de la grille à la fois plus souple et plus efficace. L'une concerne le nombre des catégories:

Règle no 4: Construire des catégories suffisamment décomposées, de manière à: a) obtenir de sous-ensembles très homogènes, proches des données brutes; b) ménager la possibilité d'agréger des catégories, selon les besoins des usagers.

L'autre vise à ce que, *compte tenu de l'imprécision de la langue socio*-professionnelle, un minimum d'information soit perdu ou altéré au cours des classements:

Règle no 5: Prévoir certaines catégories pouvant admettre les titres professionnels qui comportent des éléments d'imprécision, ceci dans le but d'éviter soit un recours abusif à la catégorie *indéterminée (perte d'information), soit des classements erronés (altération* de l'information).

On nous permettra d'insister sur l'importance de cette dernière règle. Elle a

[20] Cette opposition entre dimensions interne et externe de l'activité de travail n'est pas nouvelle et il ne paraît pas utile de la justifier longuement. Voir, à titre d'exemple, la tentative de Robert W. Hodge et Paul M. Seigel, «The Classification of Occupations: Some Problems of Sociological Interpretation.» *American Statistical Association: Proceedings of the Social Statistics Section* (1966), 176-92.

évidemment l'inconvénient de faire apparaître dans la grille quelques catégories dites «semi-indéterminées.» Mais cette disposition n'introduit aucune imprécision en elle-même; elle est simplement dictée par le flou de certains titres professionnels qui, autrement, seraient rejetés complètement de l'analyse ou intégrés à des catégories qui ne leur conviennent qu'en partie.

L'application de ces cinq règles semble devoir assurer à la grille recherchée une cohésion suffisante. On peut s'attendre aussi à ce que les regroupements qui en résulteront satisferont à l'exigence d'exhaustivité, selon laquelle chaque profession doit pouvoir être classée dans une catégorie spécifique. Le sort de la démarche repose dès lors sur l'énoncé et la définition de critères de classement appropriés.

B) *Le choix des critères*

Il s'agit ici d'identifier les principaux traits ou caractéristiques fonctionnelles, inhérentes à l'univers du travail, par opposition à des caractéristiques extrinsèques et à caractère social. Au total, cinq critères sont retenus.[21] Ils interviennent au cours du classement dans l'ordre suivant:

1. *Deux critères fondamentaux, d'application universelle*

Ils sont de loin les plus importants puisqu'ils s'appliquent à toutes les professions. Ils créent la matrice fondamentale à laquelle des prolongements mineurs seront ultérieurement donnés à l'aide de critères auxiliaires. Ces deux critères sont:

a) La nature de l'effort requis par la tâche.

Ce critère conduit à évaluer l'intensité de l'effort physique et sert à répartir les professions en deux sous-ensembles selon la distinction classique: manuel/non manuel. Ce clivage est universellement utilisé, dans toutes les sciences sociales, aussi bien en Europe qu'aux États-Unis, et son application à des sociétés industrielles ou en voie d'industrialisation ne paraît pas faire problème, eu égard à l'usage très élémentaire que nous voulons en faire; il permet en effet de distinguer des catégories socio-professionnelles importantes qui, autrement, seraient confondues totalement.

Mentionnons enfin que l'utilisation de ce premier critère doit s'accompagner de précautions. Toutes les professions font place simultanément à un effort de nature physique et à un autre de nature intellectuelle. Mais le poids de ces deux composantes varie d'une profession à l'autre, ce qui autorise un classement comme celui-ci. Il y a évidemment, aux frontières, des cas douteux où les deux composantes paraissent tenir une place égale (ex.: technicien, commis, constable . . .). Ceci pose un problème d'évaluation, abordé ailleurs.[22]

[21] Précisons que deux contraintes ont pesé sur le choix de ces cinq critères: a) leur aptitude à créer des catégories utiles et familières; b) la possibilité de les appliquer, compte tenu de ce que nous savons de la profession à classer — n'oublions pas que les registres ne donnent qu'un titre professionnel, sans plus. Ceci dit, nous reconnaissons volontiers que le choix que nous avons fait laisse place à plusieurs autres, tout aussi pertinents peut-être.

[22] Voir Gérard Bouchard, «L'utilisation des données socio-professionnelles en histoire:

b) La complexité de la tâche

Cette dimension est perçue à l'aide de deux indicateurs qui sont la difficulté technique d'exécution et le niveau de la responsabilité attachée à la tâche. Pour une large part, le niveau de responsabilité professionnelle est ici assimilable au fardeau de gestion, ce dernier concept étant entendu dans le sens très large d'une coordination et d'un contrôle à exercer sur sa propre tâche et sur celle des autres, peu importe le domaine d'activités impliqué. Quant à l'indicateur «difficulté technique,» il renvoie à l'importance de l'apprentissage requis — qu'elles qu'en soient par ailleurs les formes et les modalités — pour l'exécution de la tâche.

Ce deuxième critère, avec ses indicateurs, s'apparente à certains indices déjà utilisés par des auteurs comme Jaffe et Scoville,[23] mais dans un esprit et un contexte très différents. Le critère utilisé par Jaffe est plus restrictif que le nôtre puisqu'il se fonde entièrement sur le développement de la technologie des métiers. Quant à Scoville, son indice de complexité semble d'un usage difficile car il fait intervenir, à côté de facteurs internes (équipement, degré de responsabilité), une variable externe comme le salaire.

Théoriquement, le travail de classement pourrait s'arrêter là. Cependant, parmi les sous-ensembles créés par l'application des deux premiers critères, quelques-uns paraissent peu commodes à manipuler soit parce qu'ils sont trop abstraits (ils ne correspondent à aucune désignation ni ensemble familiers), soit parce qu'ils rassemblent des groupes de professions que, pour des raisons pratiques, il peut être utile de dissocier. Dans ce but, certains sous-ensembles ont été subdivisés en faisant appel à d'autres critères, dits auxiliaires.

2. *Trois critères auxiliaires d'application facultative*

Ces critères renvoient à d'autres dimensions de l'activité de travail. Le premier consiste dans le rayonnement géographique de l'unité de gestion,[24] lequel se mesure par l'étendue soit de l'aire de juridiction d'une instance administrative, soit de la zone d'opération d'une entreprise industrielle ou commerciale. Ce premier critère auxilaire est appliqué une seule fois, pour décomposer le sous-ensemble III-A (cf. tableaux I et II, infra).

Le deuxième critère auxiliaire est le statut juridique (public ou parapublic, privé) de l'unité de gestion et il est utilisé pour désagréger les sous-ensembles IV-A, IV-B, et IV-C (cf. tableau II). Enfin, le troisième critère fait intervenir le secteur d'activité économique et il sert à décomposer les sous-ensembles

---

le problème de la diachronie,» *Histoire sociale/Social History*, XVI, 32 (1983), 429-42.

[23] A.J. Jaffe, «Suggestions for a Supplemental Grouping of the Occupational Classification System,» *Estadistical: Journal of the Inter-American Statistical Institute*, 15, 54 (1957), 13-23; J.G. Scoville, *The Job Content of the Canadian Economy, 1941, 1951, 1961* (Ottawa 1967).

[24] Nous entendons par unité de gestion tout établissement dans lequel oeuvre le titulaire d'une profession. Cet établissement peut être de caractère commercial, industriel, communautaire ou autre.

III-E et V-G. On voit que ces critères auxiliaires *s'appliquent à la suite des précédents et qu'ils ne détruisent pas les sous-ensembles déjà créés au sein desquels ils ont pour seule fonction d'opérer certaines subdivisions. Ces dernières ne font donc pas concurrence aux sous-ensembles de base, sur lesquels elles peuvent toujours être repliées.*

TABLEAU 1

Classement des professions selon les deux critères universels

CRITÈRES ENDOGENES

I — Nature de l'effort	Complexité de la tâche	
	II — Difficulté technique	III — Niveau de responsabilité
A) Tâches non manuelles	A) Haut niveau	A) Haut niveau
		B) Niveau intermédiaire
		C) Bas niveau
		D) Niveau indéterminé
	B) Bas niveau	
	C) Niveau indéterminé	
B) Tâches manuelles	D) Haut niveau	E) Haut niveau
		F) Bas niveau
		G) Indéterminé
	E) Bas niveau	
	F) Indéterminé	
C) Tâches indéterminées		
D) Tâches non classées		

(SOREP) Programme de Recherchessur les sociétés régionales.

L'application de ces trois derniers critères est donc véritablement facultative; elle pourrait être étendue à d'autre sous-ensembles, au besoin, sans aucun préjudice méthodologique, dans la mesure où les divisions créées par l'application des critères principaux ne sont pas altérées par l'intervention subséquente des critères auxiliaires. Ceux-ci s'avèrent par ailleurs indispensables car il y a avantage, pour le bénéfice des analyses à venir, à ce que les catégories socio-professionnelles soient très décomposées. En effet, dans la perspective des croisements à effectuer avec des séries de données socialement stratifiées comme les indices de revenu, de prestige, de scolarité ou de pouvoir, on doit s'assurer d'obtenir un maximum d'homogénéité au sein de chaque catégorie. À ce stade, il sera aisé de fusionner certaines catégories apparentées, jugées superflues, mais il sera impossible de désagréger des catégories qui s'avéreraient trop hétéroclites. Notre grille de catégories constitue donc une sorte de lexique de la langue socio-professionnelle, et ce lexique veut autant que possible se prêter à divers discours, divers arrangements requis par

l'analyse, quels qu'en soient les objectifs et l'orientation théorique ou idéologique. Ce dernier trait est important; il garantit que la grille peut être adaptée à des fins très particulières, selon les objectifs du chercheur. Ceci témoigne de l'esprit de compromis dans lequel nous avons voulu construire cet instrument: servir le plus grand nombre de démarches tout en respectant leur spécificité.

III

Construction de la grille de classement

L'ENSEMBLE DES PROFESSIONS a pu ainsi être distribué en vingt-quatre catégories dont certaines sont, en fait, des catégories semi-indéterminées (cf. infra). Il faut souligner immédiatement que ce chiffre de vingt-quatre pourrait varier, dans un sens ou dans l'autre, selon l'usage plus ou moins étendu qui est fait des critères auxiliaires. Nous nous sommes limités ici à les appliquer à deux catégories seulement.

A) *La grille de classement: les catégories de base*

Les deux premiers critères retenus (dit universels) définissent les catégories de base de la grille de classement. La nature de l'effort requis pour accomplir la tâche constitue le premier de ces critères. Appliqué systématiquement, il permet un regroupement simple des professions: d'un côté, celles qui requièrent un effort de nature surtout physique, de l'autre, celles qui font appel à un effort principalement non manuel. Cette première opération regroupe les professions en *manuelles* et *non manuelles*.

Ce partage serait facile à réaliser si on disposait toujours de descriptions de tâches très précises, ce qui n'est pas le cas. Les intitulés professionnels, on le sait, souffrent souvent d'imprécision.[25] Ainsi un employé d'hôpital peut aussi bien être affecté à un travail de bureau, ou à des tâches non manuelles, que préposé à l'entretien ou employé aux cuisines. D'où la nécessité de prévoir une catégorie résiduelle où seront regroupées sous l'étiquette *indéterminées* toutes les professions dont on ne peut dire si elles sont manuelles ou non.

On ajoutera immédiatement une autre catégorie, du type résiduel également, pour les professions *non classées:* dans tout exercice de classement, en effet, il faut laisser de côté un certain nombre de mentions, soit parce qu'elles ne désignent pas véritablement une profession (rentier, étudiant, etc....), soit parce que la profession compte trop peu de représentants pour se prêter à une analyse sérieuse (lutteur, par exemple), soit encore parce que les fonctions qu'elles désignent sont ambiguës («ménagère» peut aussi bien désigner une femme de ménage qu'une femme n'exerçant pas de profession, du moins au sens courant du terme, et travaillant à domicile).

[25] Voir là-dessus M.B. Katz, *ibid.*; Clyde Griffin, «Occupational Mobility in Nineteenth Century America: Problems and Possibilities,» *Journal of Social History*, 5 (1972), 310-30; Stephan Thernstrom, «Notes of the Historical Study of Social Mobility,» *Comparative Studies in Society and History*, 10 (1967-68), 162-72; Gérard Bouchard, «L'histoire de la population et l'étude de la mobilité social au Saguenay, XIXe-XXe siècle,» *Recherches sociographiques*, XVII, 3 (1976), 353-72.

On en arrive donc, après application du premier critère endogène et en tenant compte des catégories résiduelles, à quatre sous-ensembles de tâches: *non manuelles, manuelles, indéterminées, non classées,* (cf. tableau I).

Reprenant les deux premiers sous-ensembles (les deux autres ne se prêtent à aucune subdivision), nous leur appliquons ensuite le deuxième critère endogène, à savoir la complexité de la tâche. Pour évaluer cet aspect de la profession, deux indices sont utilisés: le degré de difficulté technique qui la caractérise et le niveau de responsabilité qu'elle comporte. On applique toujours le premier indice, tandis que le second est appliqué seulement aux tâches comportant un haut niveau de difficulté technique.

On distingue ainsi deux niveaux de difficulté technique *(haut, bas)* et on prévoit évidemment une catégorie *semi-indéterminée* pour les cas où la mention professionnelle ne permet pas de distinguer entre ces deux niveaux. Encore une fois, il serait certes préférable d'éviter cette dernière catégorie mais il faudrait pour cela aller au-delà de ce que les données autorisent, ce qui créerait un problème beaucoup plus grave.

L'ensemble des tâches comportant un haut niveau de difficulté technique est ensuite subdivisé selon le niveau de responsabilité associé à l'exercice de la tâche. Il faut souligner ici qu'il est théoriquement possible d'appliquer ce deuxième indice à toutes les tâches quel que soit leur niveau de difficulté technique; ce raffinement ne présente cependant pas un grand intérêt, au plan analytique; dans la plupart des cas, les tâches à bas niveau de difficulté ont également un bas niveau de responsabilité.

Les tâches comportant un haut niveau de difficulté technique sont donc subdivisées en deux groupes (*haut* et *bas niveau de responsabilité*) dans le cas des tâches manuelles, et en trois groupes (*haut, intermédiaire* et *bas*) pour les tâches non manuelles. Dans chacun des cas s'ajoute, encore une fois, une catégorie semi-indéterminée pour les professions dont on ne peut préciser le niveau de responsabilité.

Le fait de prévoir un échelon supplémentaire *(intermédiaire)* pour les tâches non manuelles se justifie de façon très empirique par l'avantage qu'il y a à distinguer entre les cadres supérieurs et les cadres dits intermédiaires; dans une structure à deux échelons seulement, ils seraient confondus.[26] De même, il apparaît logique d'appliquer l'indice de la «responsabilité» aux tâches manuelles; cela permet en effet de distinguer clairement, tout au moins au niveau des définitions, le groupe des artisans et celui des ouvriers spécialisés. Alors que, très souvent, leur tâche comporte le même niveau de difficulté technique, le niveau de responsabilité est évidemment plus élevé chez l'artisan, qui est son propre gestionnaire, que chez l'ouvrier spécialisé travaillant comme salarié.

En bref, toutes les professions passent d'abord à travers le tamis des critères universels ou endogènes: nature de l'effort et complexité de la tâche, cette dernière étant révélée par les deux indices que sont la difficulté technique et le

[26] Il serait souhaitable d'adopter une distinction analogue pour les tâches manuelles; mais ici, le seul énoncé des titres professionnels ne permet pas ce raffinement.

niveau de responsabilité. Compte tenu des catégories semi-indéterminées, ce premier tri donne lieu à treize catégories.

B) *Les critères auxiliaires*

Certains des ensembles constitués à partir des critères précédents sont très larges et trop indifférenciés. Considérons par exemple la catégorie des tâches non manuelles, comportant un haut niveau de responsabilité (cf. tableau I, position III-A). Il est logique d'inclure dans ce groupe toutes les fonctions de direction: on y retrouvera donc le directeur général d'une grande entreprise (l'Alcan, par exemple), le gérant d'un grand magasin, mais aussi le petit commerçant et le professionnel (avocat, notaire) qui gèrent eux-mêmes leurs affaires. En vertu des critères utilisés jusqu'ici, ces individus appartiennent à la même catégorie; il est donc souhaitable d'introduire dans le classement des raffinements supplémentaires afin de désagréger ces groupes hétéroclites.

Pour ce faire, nous avons appliqué les trois critères auxiliaires présentés plus haut. Ainsi le critère du rayonnement de l'unité de gestion n'est applicable, à proprement parler, qu'à la catégorie des tâches non manuelles à haut niveau de responsabilité et de difficulté. En effet, il est utile de séparer la tâche de directeur d'une entreprise à rayonnement supra-municipal (Price Brothers, par exemple) et la tâche de directeur d'une entreprise locale, qui pourrait être une étude de notaire, un atelier de concepteur-graphiste, une épicerie, etc. Ces trois derniers cas ne sont évidemment pas de même nature que le premier. Mais cet exercice ne s'applique pas à des professions salariées ou subalternes comme soudeur, concierge ou commis de bureau: dans ces cas, le rayonnement de l'entreprise ne change pas substantiellement la nature de la tâche. Nous appliquons donc ce premier critère auxiliaire au seul groupe des tâches non manuelles à haut niveau de difficulté et de responsabilité, et nous distinguons, selon que l'unité de gestion au sein de laquelle s'effectue la tâche a un rayonnement géographique: a) municipal ou local; b) supra-municipal, régional, extra-régional; ou c) indéterminé (tableau II).

Le deuxième critère auxiliaire — le statut juridique de l'unité de gestion — pourrait théoriquement s'appliquer à toutes les catégories de tâches. Mais, encore une fois, une simple mention de profession ne permet pas toujours de déterminer ce statut juridique et, en outre, l'application de ce critère présente moins d'intérêt en dehors du groupe des tâches à haut niveau de responsabilité.[27] C'est pourquoi nous n'avons appliqué ce deuxième critère qu'aux catégories de tâches comportant un haut niveau de difficulté et de responsabilité.

[27] Il ne faut pas se méprendre sur le sens de cette dernière remarque: dans une étude qui viserait à répartir les professions et leurs titulaires entre les secteurs privés et publics, tous les cas devraient évidemment être traités avec une égale attention. Mais ce n'est évidemment pas le but de la présente démarche. Sur ce sujet, voir G. Bouchard, C. Pouyez, et R. Roy, «Le classement des professions par secteurs d'activité: aperçu critique et présentation d'une nouvelle grille,» *Actualité économique* (octobre-décembre 1979), 585-605.

TABLEAU II

Grille de Classement des professions

CRITÈRES ENDOGÈNES COMPLEXITÉ DE LA TÂCHE			CRITÈRES AUXILIAIRES (APPLICATION FACULTATIVE)			NOMENCLATURE DES CATÉGORIES
I — NATURE DE L'EFFORT	II — Difficulté technique	III — Responsabilité	IV — Rayonnement de l'unité de gestion	V — Statut juridique de l'unité de gestion	VI — Secteur économique dont relève la tâche	(dans l'ordre de la matrice)
				A) Privé		1. Dirigeants de grandes entreprises
			A) Supra-municipal, régional ou extra-régional	B) Public ou para-public		2. Hauts fonctionnaires
				C) Indéterminé		3. Semi-indéterminés (1-2)
				D) Privé		4. Petits commerçants et indust.
		A) Haut niveau	B) Municipal	E) Public ou para-public		5. Fonctionnaires locaux
				F) Indéterminé		6. Semi-indéterminés (4-5)
					A) Fabrication et vente	
				G) Privé		7. Gens d'affaires
					B) Services professionnels	
	A) Haut niveau		C) Indéterminé	H) Public ou para-public		8. Professions libérales
				I) Indéterminé		9. Administrateurs publics
						10. Semi-indéterminés (7-8-9)
		B) Niveau intermédiaire				11. Cadres intermédiaires
		C) Bas niveau				12. Scientifiques et cols blancs spécialisés
A) Non manuel		D) Niveau indéterminé				13. Semi-indéterminés (11 à 12)
	B) Bas niveau					14. Employés de bureau, cols blancs semi et non spécialisés
	C) Indéterminé					15. Semi-indéterminés (11 à 14)
					C) Production de mat. prem.	16. Cultivateurs, éleveurs et assimilés
		E) Haut niveau			D) Fabrication prod. finis	17. Artisans
	D) Haut niveau				E) Indéterminé	18. Semi-indéterminés (16-17)
		F) Bas niveau				19. Ouvriers spécialisés
		G) Indéterminé				20. Gens de métier (16 à 19)
B) Manuel						
	E) Bas niveau					21. Ouvriers semi et non spécialisés
	F) Indéterminé					22. Travailleurs manuels (16 à 21)
C) Indéterminé						23. Indéterminés (1 à 22)
D) non classé						24. Autres

(SOREP) Programme de Recherches sur les sociétés régionales.

Enfin, il est des tâches qui, tout en ayant des caractères identiques quant à la difficulté et à la responsabilité, s'exercent dans des secteurs économiques *différents et, pour cette raison, gagneraient à être distinguées; ainsi en est-il des* artisans et des cultivateurs: ces deux groupes exercent des tâches manuelles, à haut niveau de difficulté et de responsabilité, mais leurs activités portent sur des objets tellement différents qu'il est utile de les distinguer. De la même façon et afin d'isoler une catégorie qui traditionnellement est traitée à part, on fait intervenir le secteur économique pour dissocier les hommes d'affaires et le groupe des professions libérales (voir tableau II). On notera que ce critère auxiliaire, au même titre que le précédent, pourrait en principe être appliqué à toutes les tâches: il n'a pas semblé opportun de le faire, pour des raisons identiques à celles qui ont été exposées à propos du statut juridique. Son application demeure donc exceptionnelle.

Au terme de ces opérations, on obtient une grille qui regroupe les tâches en *vingt-quatre catégories correspondant à autant de groupes de professions*. On notera que cette grille compte un certain nombre de catégories semi-indéterminées; c'est que la nature des titres professionnels et notre connaissance imparfaite des sociétés passées ne permettent pas toujours d'appliquer à coup sûr, pour chaque profession, tous les critères de classement retenus. Par ailleurs, il aurait été gênant d'écarter complètement du classement certaines professions sur lesquelles nous possédons tout de même des connaissances sûres. Par exemple, d'un bottier, nous ignorons s'il gère son entreprise mais nous savons — dans le contexte saguenayen — qu'il est un travailleur manuel. De même, d'un courtier en assurances, nous ignorons le degré de complexité de la tâche mais non la nature de l'effort (non manuel), etc. Ce sont ces connaissances, même partielles, que nous avons voulu sauvegarder pour l'*analyse en créant des sous-catégories résiduelles (en fait, une pour chaque* critère, sauf VI-A/B) où se marquent la nature exacte et le degré des indéterminations. Nous croyons que l'avantage qui en découlera compensera bien une certaine lourdeur qu'elles introduisent dans la grille. Mais, de toute évidence, cette option vaut mieux que les deux autres qui s'offraient à nous; l'une aurait consisté à tenir pour complètement indéterminés tous les cas affectés de quelque imprécision, et l'autre, à les traiter comme si rien n'était, au risque de multiplier les mauvais classements.

Nous avons opté pour un compromis et il semble difficile de procéder autrement, étant donné, comme il a été dit, le caractère très lâche des intitulés professionnels. On sait que ceux-ci peuvent désigner tour à tour une activité de travail comme telle (ou une fonction), une formation disciplinaire (un *sociologue, un mathématicien, . . .), un secteur d'activité (les travailleurs du* cuir, de l'amiante, travailleurs à l'Alcan), un titre hiérarchique (chef de service, apprenti), un statut (rentier, veuve, . . .), etc. Ils ne se prêtent pas à des tentatives d'appréhension reposant sur une géométrie simpliste.[28]

[28] La grille de classement et son mode de construction sont présentés ici dans les grandes lignes seulement. Nous devons passer sous silence un certain nombre de justifi-

V
Conclusion

LA DÉMARCHE QUI VIENT d'être décrite comporte certes des limites et des faiblesses, en plus de ne pas éviter complètement certaines difficultés méthodologiques inhérentes à toutes tentatives de ce genre. Ainsi, il est évident que les critères utilisés (ex.: manuel/non manuel) tout comme le privilège accordé à l'activité de travail rémunérée dans la définition de la profession restreignent la portée de la grille et la rendent captive d'un éclairage particulier (société industrielle ou en voie d'industrialisation, etc.). Mais comment procéder autrement? De la même façon, l'existence d'une relation — même indirecte et très atténuée — entre la dimension dite interne de la profession et ses attributs ou prolongements sociaux pourrait être considérée comme théoriquement gênante à la limite. Mais, encore une fois, s'il fallait l'éviter, à quelle réalité devrait-on se référer pour opérer des regroupement utiles, c'est-à-dire aptes à faire ressortir les clivages sociaux significatifs? Par ailleurs, nous *n'avons évidemment pas démontré ici empiriquement que le présent instrument* est supérieur aux autres, lesquels ont été critiqués sur un plan strictement logique; mais les difficultés majeures relevées à ce plan ont semblé suffisamment accablantes pour justifier une démarche nouvelle. Signalons en outre que la grille est présentement utilisée dans le cadre de quelques études devant donner lieu prochainement à des publications.

Revenons à des considérations plus empiriques. Nous ne pensons pas que l'utilisation de cette grille de classement doive être limitée aux données saguenayennes, étant donné les précautions qui ont été prises et les règles qui ont été suivies au cours de sa construction. Nous pensons qu'elle pourrait donner des résultats satisfaisants, même appliquée à des données exclusivement urbaines ou exclusivement rurales. Il faudrait faire des essais en ce sens. Le cas échéant, il serait évidemment recommandé aux éventuels utilisateurs d'adopter non seulement la grille mais aussi le code des professions que nous avons constitué en l'appliquant à nos données.[29] Dans la perspective des comparaisons à faire, il serait en effet ennuyeux que d'une enquête à l'autre, un trop grand nombre de professions reçoivent des classements différents.

Ceci dit, il faut convenir que la matrice qui vient d'être présentée n'est pas simple, bien qu'issue d'une démarche que nous croyons cohérente. Le carac-

---

cations, définitions, dispositions et problèmes annexes, comme celui de l'évaluation du contenu des professions. Le lecteur qui voudrait aller plus loin est prié de se reporter aux *Documents de travail* nos. 71, 74 et 92 du Programme de recherches sur les sociétés régionales. Aussi, concernant la question de l'historicité des classements, liée à l'évolution des technologies et des univers de travail, voir G. Bouchard, «L'utilisation des données socio-professionnelles,» (1983).

[29] Cf. *Document de travail* no 3 du Programme de recherches sur les sociétés régionales.

tère imprécis, friable, hétéroclite de la langue socio-professionnelle interdit les classements trop limpides, expéditifs, qui payent en exactitude ce qu'ils gagnent en efficacité. Il n'est pas aisé d'introduire, dans le traitement d'un très grand nombre de professions (environ 1 200 dans notre cas), une rigueur et une uniformité raisonnables, en les pliant à un système de classement uniforme. Cette grille de classement possède néanmoins une grande souplesse puisque, d'une part, il est toujours possible de procéder à tous les regroupements jugés utiles entre catégories et, d'autre part, le recours aux catégories semi-indéterminées évite les classements erronés ou arbitraires. Aussi, on a l'assurance que les ensembles construits sont homogènes et proches de la réalité très empirique de la tâche professionnelle. Il faut rappeler enfin que cet instrument a été d'abord conçu comme un élément constitutif du fichier-réseau de la population du Saguenay; pour cette raison, il devait être construit de façon à servir le maximum d'usagers — quitte à ce que chacun y apporte les réaménagements requis par les objectifs poursuivis.

L'étape de la hiérarchisation est celle qui vient ensuite; elle consiste à ordonner ou à classer les catégories elles-mêmes à l'aide de critères comme la propriété, la richesse, le pouvoir, le genre de vie, le prestige, la scolarité, etc.[30] Bien sûr, on ne doit pas attendre d'un exercice de ce genre une appréhension des classes sociales comme telles et des rapports fondamentaux, structurels qui les perpétuent. Mais il est de nature à éclairer, à un premier niveau, les modalités les plus concrètes de la division du travail ainsi que, à un second niveau, la distribution des attributs qui s'y rattachent. On doit donc considérer cette démarche comme préliminaire ou, à tout le moins, complémentaire de discours plus théoriques sur les classes et les structures profondes où elles s'enracinent:[31] ici comme ailleurs, la tectonique n'exclut pas la géographie.

Les auteurs remercient les nombreux chercheurs qui, dans les trois ou quatre dernières années, ont contribué d'une façon ou d'une autre à la construction et au rodage de cette grille de classement des professions en catégories. Ils remercient également le Fond FCAC (Québec), le Conseil de recherches en sciences humaines (Ottawa), et l'Université du Québec à Chicoutimi pour leur assistance financière.

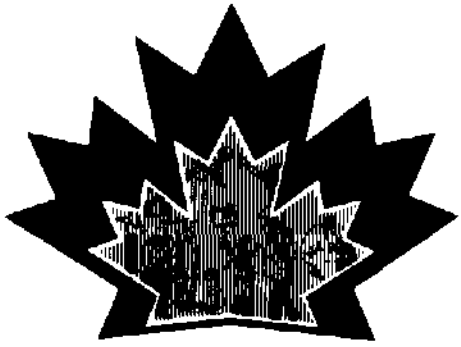
[30] Deux exemples parmi d'autres: S. Thernstrom, *The Other Bostonians;* Theod. Hershberg, M.B. Katz, *et al.*, «Occupation and Ethnicity in Five Nineteenth Century Cities: A Collaborative Inquiry,» *Historical Methods Newsletter*, VII, 3 (1974), 174-216.

[31] Toute tentative d'identification d'une structure de classes aboutit à reconnaître un certain nombre d'ensembles ou de formations sociales définies en termes de positions structurelles et de projets ou d'actions collectives. Mais, comme il a été dit précédemment, la description de leur contenu, en termes d'acteurs, d'effectifs et de situations, n'évite pas le recours très empirique à des catégories socio-professionnelles, définies en termes fonctionnels. Il pourrait être utile de prolonger dans cette direction un travail réalisé il y a quelques années sous la direction de Paul Bélanger à l'Université Laval, dans le cadre d'un séminaire post-gradué. Voir Paul Bélanger, *La division en classes sociales* (Québec 1974).

cable 13

Memorial University Television

CANADIAN LABOUR HISTORY



Lecture Series

Eugene Forsey	An Overview of Canadian Labour History.
Michael S. Cross	"The Scythe of Time": Nineteenth Century Labour in Canada.
Bryan D. Palmer	Ontario Workers in the Twentieth Century.
Leo Roback	Quebec Workers Since 1900.
David Frank	Atlantic Canadian Workers in the Twentieth Century.
H. Landon Ladd	"Only the Strong are Free": The Newfoundland Loggers Strike of 1959.

Tapes of this series are available on ¾ inch tape and ½ inch VHS tape at a cost of $100.00 per tape or $500.00 for the series.

To order, write to the EDUCATIONAL TELEVISION CENTRE, G.A. HICKMAN BUILDING, ROOM E1000, MEMORIAL UNIVERSITY OF NEWFOUNDLAND, ST. JOHN'S, NEWFOUNDLAND A1B 3X8 (709) 737-7575.

Original lecture series made possible through the CANADIAN STUDIES PROGRAMME, SECRETARY OF STATE; THE COMMITTEE ON CANADIAN LABOUR HISTORY; THE HISTORY DEPARTMENT, MEMORIAL UNIVERSITY; AND THE EDUCATIONAL TELEVISION CENTRE MEMORIAL UNIVERSITY.

Series organized by W.C. Cherwinski and G.S. Kealey. Videotapes edited by Fred Hollingshurst ETV.