Document generated on 07/17/2025 6:43 p.m.

Recherches sociographiques

Essai sur la conscience collective des cadres syndiqués au Québec

Bernard Solasse

Volume 13, Number 1, 1972

URI: https://id.erudit.org/iderudit/055557ar
DOI: https://doi.org/10.7202/055557ar

See table of contents

Publisher(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

ISSN

0034-1282 (print)
1705-6225 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Solasse, B. (1972). Essai sur la conscience collective des cadres syndiqués au Québec. *Recherches sociographiques*, *13*(1), 7–39. https://doi.org/10.7202/055557ar

Article abstract

De création récente le syndicalisme de cadres québécois n'a été que peu étudié et les quelques travaux scientifiques qui lui ont été consacrés relèvent plus des relations industrielles que de la sociologie du travail. Il ne saurait être question de prétendre combler ce vide en quelques pages : aussi cette note ne vise-t-elle qu'à une présentation exploratoire, pré-scientifique, s'attachant surtout « aux aspects les plus directement accessibles » de cet objet possible de recherche.

Tous droits réservés © Recherches sociographiques, Université Laval, 1972

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

érudit

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

ESSAI SUR LA CONSCIENCE COLLECTIVE DES CADRES SYNDIQUÉS AU QUÉBEC

> « La chose s'oppose à l'idée comme ce que l'on connaît du dehors à ce que l'on connaît du dedans. Est chose, tout objet de connaissance qui n'est pas naturellement compénétrable à l'intelligence, tout ce dont nous ne pouvons nous faire une notion adéquate par un simple procédé d'analyse mentale, tout ce que l'esprit ne peut arriver à comprendre qu'à condition de sortir de lui-même, par voie d'observations et d'expérimentations, en passant progressivement des caractères les plus extérieurs et les plus immédiatement accessibles aux moins visibles et aux plus profonds. Traiter les faits d'un certain ordre comme des choses, ce n'est donc pas les classer dans telle ou telle catégorie du réel, c'est observer vis-à-vis d'eux une certaine attitude mentale. »
>
> Émile DURKHEIM
> *Les règles de la méthode sociologique,*
> Paris, PUF, éd. 1947, pp. XII-XIII.

De création récente le syndicalisme de cadres québécois n'a été que peu étudié et les quelques travaux scientifiques qui lui ont été consacrés relèvent plus des relations industrielles que de la sociologie du travail. [1]

Il ne saurait être question de prétendre combler ce vide en quelques pages : aussi cette note ne vise-t-elle qu'à une présentation exploratoire, pré-scientifique, s'attachant surtout « aux aspects les plus directement accessibles » de cet objet possible de recherche.

I. LE SYNDICALISME DE CADRES AU QUÉBEC, UNE APPROCHE EMPIRIQUE

a) *Tentative de définition.*

L'expression « syndicalisme de cadres québécois » surprendra au moins ceux qui sont tant soit peu familiarisés avec les principes et les subtilités de

[1] Le lecteur voudra bien consulter la bibliographie annexée à cette note.

la législation du travail québécoise : en Amérique du Nord la législation du travail repose sur une distinction nettement tranchée qui, dans l'entreprise, oppose les travailleurs et la direction. [2] Cette distinction se retrouve dans la législation du travail québécoise, qu'il s'agisse de la Loi des relations ouvrières de 1944 [3] ou du Code du travail de 1964, [4] et n'a pas été entamée par les amendements récemment apportés à ce dernier. [5] Même, elle a été interprétée au Québec dans une perspective des plus restrictives, comme le souligne Jean-Réal Cardin :

> « Qui dit personnel de cadres dit nécessairement participant à la direction, cette dernière fonction étant considérée comme un tout homogène et indivisible, n'admettant aucune différenciation sur le plan des statuts et des intérêts particuliers (...) » [6]

Cette conception qui assimile *cadre* et *direction* s'oppose à la conception européenne, notamment française, qui distingue dans l'entreprise non pas deux mais trois groupes, soit : les exécutants, les cadres et la direction, et considère les cadres comme « des salariés qui aident à un titre ou à un autre la haute direction à établir ses politiques et à en contrôler l'application auprès de la main-d'œuvre ». [7]

Cette définition du cadre salarié, d'origine française, a été reprise et commentée dans de nombreux documents officiels émanant de la Fédération des ingénieurs et cadres du Québec (F.I.C.Q.) et des syndicats qui lui sont affiliés. Les cadres sont

> « (...) des salariés possédant de larges connaissances scientifiques, techniques, juridiques, administratives ou financières, chargés de préparer les décisions de l'entreprise ou de l'administration et d'en diriger l'exécution. Leurs fonctions peuvent donc être soit d'étude, soit d'organisation, soit de commandement. » [8]

Cette conception du cadre donne également naissance à l'établissement d'une distinction entre cadres supérieurs, cadres intermédiaires et cadres inférieurs ou subalternes. [9] Les *cadres supérieurs* participent directement à la définition des grandes politiques de l'entreprise ou de l'administration qui les emploie. Les *cadres intermédiaires* participent également à l'établisse-

---

2 Voir : Roger CHARTIER, « Le syndicalisme de cadres et la législation québécoise du travail », *Relations industrielles*, XX, 2, p. 280.

3 *Loi des relations ouvrières*, George VI, 1944.

4 *Le code du travail*, 12-13, Élizabeth II, 1964, ch. 45.

5 Bill 50, 1969.

6 Jean-Réal CARDIN, « Une montée inéluctable en économie moderne : Le syndicalisme de cadres », *Cadres* (publication de la Fédération des ingénieurs et cadres du Québec), I, 6, novembre 1969, p. 7.

7 *Ibid.*

8 Fédération des ingénieurs et cadres du Québec, *Rapport du président de la fédération au congrès de 1966*, p. 66.

9 Voir : Roger CHARTIER, *op. cit.*, pp. 280 *sq.*
Fédération des ingénieurs et cadres du Québec, *Rapport du président de la fédération au congrès de 1967*, pp. 16 *sq.* : «Classification des cadres ».

ment de ces politiques, mais d'une façon indirecte et limitée et conservent une marge d'autonomie relative dans l'application de ces politiques ; parmi eux, les uns ont une autorité directe sur des subalternes (*line*), les autres un rôle de conseiller (*staff*) ; c'est à cette catégorie de cadres intermédiaires qu'appartiennent les membres des syndicats de cadres affiliés à la Fédération des ingénieurs et cadres du Québec. Les *cadres inférieurs* ou subalternes transmettent les ordres et les directives, contrôlent leur exécution, éventuellement répartissent le travail entre les exécutants : cette catégorie comprend notamment les contremaîtres et les agents de maîtrise.

Les cadres syndiqués du Québec se définissent comme des cadres intermédiaires, c'est-à-dire comme des professionnels-salariés. Des *professionnels,* ce qui exclut de leurs rangs tout salarié qui n'aurait pas atteint un certain niveau de compétence sanctionné par un minimum de trois années d'études universitaires. L'on notera que cette disposition statutaire — qui peut apparaître comme une survivance du professionnalisme — permettrait aux cadres syndiqués d'être membres d'une corporation professionnelle, lorsqu'ils n'y sont pas tenus légalement, et qu'elle interdit l'adhésion à la F.I.C.Q. de techniciens, d'agents techniques, *a fortiori* de contremaîtres. Des *salariés,* car ne peuvent adhérer à la F.I.C.Q. que des professionnels salariés, ce qui conduit à distinguer entre le *syndicalisme de professionnels,* au sens où l'entend la F.I.C.Q., et le *syndicalisme professionnel* en général qui désigne alors un ensemble d'individus, salariés ou non, exerçant une profession commune et rassemblés afin de défendre ou d'assurer la promotion d'intérêts communs liés à l'exercice de cette profession. Cette dernière distinction est elle aussi d'une extrême importance : la notion de *syndicalisme de professionnels salariés* implique, contrairement à celle de *syndicalisme professionnel,* une valorisation de la référence au salariat et la volonté de bénéficier des dispositions du code du travail afin de négocier des conventions collectives de travail.

Si la législation du travail québécoise interdit le syndicalisme de cadres tel qu'il vient d'être défini, la situation n'était cependant pas sans issue pour les syndicats affiliés à la Fédération des ingénieurs et cadres du Québec. Ils pouvaient se prévaloir de la Loi des syndicats professionnels, [10] ou Loi des compagnies, et d'une disposition du Code du travail (1964) qui reconnaissait la validité d'une convention collective de travail conclue entre un em-

---

[10] *Loi des syndicats professionnels,* S.R.Q. 1941, ch. 162.

Roger CHARTIER, *op. cit.,* pp. 282-284 : « Tout ceci a mené à la situation paradoxale suivante : les ingénieurs, qui ont été parmi les premiers à faire la bataille en vue d'obtenir pour les professionnels le droit à l'accréditation sous l'empire du code du travail sont maintenant les tout premiers à passer outre à cette loi et à négliger l'utilisation des étapes nécessaires à l'accréditation, tout en développant l'action du syndicalisme de cadres. En d'autres mots, ils ont simplement tendu vers l'obtention d'un statut corporatif pour leurs groupes en les constituant selon la loi des syndicats professionnels et ils ont essayé d'amener dans leurs rangs tous les ingénieurs à l'emploi d'un employeur donné, que ces ingénieurs soient ou non membres de la direction au sens du code du travail. »

ployeur et un syndicat reconnu *bona fide* par ce dernier. C'est cette procédure que choisirent les syndicats de professionnels-salariés à l'emploi de la ville de Montréal et de l'Hydro-Québec, non sans difficulté dans ce dernier cas, puisque deux grèves eurent lieu, dont l'enjeu était surtout la définition de la juridiction du syndicat. Mais cette situation a pris fin à partir de 1969, [11] après qu'un amendement apporté au code du travail eut supprimé la possibilité d'une reconnaissance *bona fide* du syndicat par l'employeur, disposition qui dans l'esprit du législateur était jugée favorable aux « syndicats de boutique ».

Actuellement, la situation est donc la suivante : seul le syndicat des professionnels à l'emploi du Gouvernement du Québec bénéficie d'une accréditation en bonne et due forme qui lui fut accordée conformément aux dispositions de la Loi de la fonction publique (Bill 55, août 1965) par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil. [12]

À la ville de Montréal et à l'Hydro-Québec les syndicats de professionnels-salariés n'ont aucune existence légale et rien n'oblige l'employeur à négocier avec eux. En l'absence d'une nouvelle modification de la législation du travail, la seule issue pour ces syndicats serait d'obtenir une accréditation en se prévalant du droit de se syndiquer reconnu à tous les salariés, mais cette accréditation ne pourrait être obtenue qu'au prix d'une réduction importante du champ de leur juridiction. [13]

b) *Origines et développement du syndicalisme de cadres au Québec*

En 1965, devant les conditions de travail déplorables qui étaient les leurs à la ville de Montréal, quatre-vingt ingénieurs à son emploi démissionnent, [14] d'autres se tournent vers la Corporation des ingénieurs professionnels du Québec (C.I.P.Q.), dont ils sont obligatoirement membres, pour qu'elle enquête sur leur sort, ce qu'elle accepta mais en retardant la publication de ce rapport. [15] En 1958, la grève des réalisateurs de langue fran-

---

[11] Bill 50 et Bill 65, 1969.

[12] *Loi de la fonction publique,* Bill 55, Québec, 1965.

Voir aussi : Bernard SOLASSE et Jean BOIVIN, « La syndicalisation de la fonction publique québécoise », Département de relations industrielles, Université Laval. Une section de ce texte est consacrée au Bill 55.

[13] On rappellera la définition du terme de salarié contenue dans le *Code du travail* du Québec, 1964, alinéa 1-m : Est considéré comme salarié « une personne travaillant pour un employeur, moyennant une rémunération. Cependant, ce mot ne comprend pas : une personne qui au jugement de la commission est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec les salariés ». Bref, il semble que les dispositions du Code du travail limitent le droit à l'accréditation à des groupes homogènes de professionnels dont aucun des membres ne détient de délégation de pouvoirs de la part de l'employeur.

[14] F.I.C.Q., 1966, *op. cit.,* p. 3.

[15] *Ibid.*

çaise à Radio-Canada constitue un précédent. [16] Alarmée, la Corporation des ingénieurs (C.I.P.Q.) réforme ses statuts dont l'article 3.5 se lit désormais comme suit :

> « L'ingénieur n'acceptera pas de devenir membre d'un union ouvrière et ne participera comme tel à aucune forme d'activité syndicale. Il reconnaît que s'il en était autrement, il soutiendrait alors une philosophie et l'usage de méthodes de négociations incompatibles avec le vrai professionnalisme, telles que la grève (...) » [17]

Une association, connue sous le nom de Groupe de représentants des ingénieurs professionnels, [18] se constitue à la ville de Montréal et développe une politique en trois points conforme à celle que préconise la C.I.P.Q. :

> « Intéresser les ingénieurs salariés aux affaires de la Corporation.
>
> « Améliorer les rapports avec la Corporation.
>
> « Tenter de constituer des groupes d'ingénieurs salariés au sein des compagnies pour discuter de leurs problèmes et de leurs conditions de travail avec leurs employeurs. » [19]

Aucune amélioration sensible des conditions de travail n'en ayant résulté, les ingénieurs à l'emploi de la ville de Montréal tirent la leçon de cet échec :

> « L'expérience nous a largement démontré que toute tentative de dialogue et a fortiori de négociation avec les directions patronales ou les administrations est vouée à l'échec dans la mesure où elle n'est pas étayée par un rapport de force dont l'éventuel recours à la grève est l'élément le plus décisif. » [20]

En 1963, le Code du travail qui sera adopté en 1964 est en chantier ; Jean Marchand, alors président de la Confédération des syndicats nationaux, défend devant le Comité parlementaire des relations industrielles le droit à l'association pour tous les salariés, y compris les professionnels. [21] Le Syndicat professionnel des ingénieurs de la ville de Montréal est fondé le 9 octobre de la même année.

La seconde phase, qui s'ouvre avec la fondation de ce syndicat, en est une d'expansion, et de « normalisation » des relations industrielles après

---

16 Voir : Jean-Louis ROUX, « Radio-Canada, 1959 », in *En grève,* Montréal, Les Éditions du jour, 1963.

17 Extraits des statuts de la Corporation des ingénieurs professionnels du Québec, cité dans le « Rapport du président de la fédération au congrès de 1966 », *op. cit.,* p. 3.

18 *Id.,* p. 4.

19 *Ibid.*

20 *Id.,* p. 5. Cette section du rapport du président de la F.I.C.Q. a été rédigée à partir de documents communiqués par le syndicat des ingénieurs professionnels de la ville de Montréal.

21 *Id.,* p. 6. Voir aussi : Bernard SOLASSE et Jean BOIVIN, *op. cit. :* « La syndicalisation des professionnels dans la fonction publique québécoise, caractéristiques générales ».

la reconnaissance des syndicats ; elle s'achèvera par la signature des premières conventions collectives de travail.

Dans tous les cas les « campagnes d'organisation » [22] se déroulèrent assez rapidement et sans rencontrer de grands obstacles. Les ingénieurs sont partout à la tête du mouvement. À l'Hydro-Québec ils sont et demeurent aujourd'hui encore les seuls professionnels syndiqués ; au Gouvernement, ils exercent un rôle moteur, entraînant la constitution de six syndicats sur la base de l'appartenance professionnelle, syndicats qui en 1968 se fusionnent pour constituer un syndicat unique : le Syndicat interprofessionnel de la fonction publique du Québec. [23]

La reconnaissance, fut-ce la reconnaissance *bona fide,* des syndicats à la ville de Montréal et à l'Hydro-Québec fut par contre acquise non sans peine. Les employeurs se livrèrent à quantité de manœuvres dilatoires [24] et la Corporation des Ingénieurs (C.I.P.Q.) manifesta avec vigueur son opposition au syndicalisme de cadres. Rappelons sur ce point que la F.I.C.Q. considère cette opposition comme la manifestation d'une concertation à laquelle participeraient non seulement les employeurs concernés directement par la présence de ces syndicats, mais certaines entreprises privées parmi les plus importantes que compte le Québec.

Dès que le Syndicat professionnel des ingénieurs de la ville de Montréal eut déposé une demande d'incorporation en vertu de la Loi des syndicats professionnels auprès du Secrétaire de la Province, la C.I.P.Q. manifesta son opposition. Son argumentation, rapportée par le président de la F.I.C.Q. au congrès de 1966, était la suivante :

> « En créant une corporation professionnelle comme celle qui groupe et régit les ingénieurs, le législateur affirme que ces derniers ne sont pas régis juridiquement par les lois du travail et délègue à la seule corporation toute juridiction concernant la régie interne et la protection des intérêts professionnels et économiques des ingénieurs. » [25]

On lit également dans le mémoire de la Corporation des ingénieurs :

> « La création de ce syndicat serait contraire à l'intérêt public et contraire aussi à l'esprit et à la lettre de la loi (...) La notion de professionnalisme exclut celle de syndicalisme qui appelle l'intervention et le contrôle de tierces personnes qui peuvent bien ne pas être membres de la profession. » [26]

La réponse du syndicat ne fut pas moins vive.

> « En prêchant l'autonomie de la profession, la Corporation isole socialement les ingénieurs, les enferme dans un ghetto, les érige en une véritable

---

22 F.I.C.Q., 1966, *op. cit.,* pp. 8 *sq.*

23 Bernard SOLASSE et Jean BOIVIN, *op. cit.* L'étude comprend une section consacrée aux structures syndicales.

24 F.I.C.Q., 1966, *op. cit.,* pp. 10 *sq.*

25 *Ibid.*

26 *Id.,* p. 11.

caste possédant ses us et coutumes, alors que c'est dans une participation collective, dans l'ouverture et le dialogue avec les autres groupes sociaux que les ingénieurs contribueront le plus au progrès de la société. L'idéologie corporatiste est une idéologie de caste et de classe, elle s'inscrit à l'encontre des exigences de la démocratie qui sont des exigences de dialogue et de négociation permanente. Elle nie la solidarité profonde des salariés, leurs intérêts communs (...) Le rôle de négociateurs que voudraient jouer les membres du Conseil de la Corporation est un mythe ; ce nouveau rôle à notre avis constituerait un non sens, car la Corporation qui renferme en même temps des patrons, des salariés avec des prérogatives patronales ou d'employeurs et des salariés proprement dits ne pourraient négocier sans favoriser les uns au détriment des autres (...) Il faut tout de même se rendre compte que plus de 90% des ingénieurs sont salariés et que, même s'ils occupent des postes de cadres, leurs conditions de travail et leur vie professionnelle n'ont jamais été contrôlées par leur Corporation, mais, en fait, par leurs employeurs qui, comme tels, n'en sont pas nécessairement membres. » [27]

Cette longue citation est décisive, elle situe l'enjeu véritable du syndicalisme de cadres au Québec, celui de la rupture qu'il représente par rapport à une conception du « professionnalisme » telle qu'institutionnalisée dans nos corporations professionnelles. Certes le plus élémentaire souci d'objectivité commande de souligner le caractère exceptionnel et provisoire de cette polémique ; exceptionnel, puisque l'opposition des autres corporations au syndicalisme de cadres n'atteignit jamais un degré de virulence identique ; provisoire, car depuis les relations entre les cadres syndiqués et leurs corporations respectives se sont normalisées, dans un sens généralement conforme aux prises de positions de divers universitaires qui préconisent une nette distinction entre les fonctions des corporations professionnelles et celles des syndicats de cadres, affirmant par là la possibilité, voire la nécessité, d'un syndicalisme de cadres apte à défendre les intérêts économico-professionnels des professionnels salariés en se prévalant des droits d'association, de grève et de négociation collective.

À un autre niveau, par ailleurs, le syndicalisme de cadres québécois bénéficia d'un ensemble de conditions favorables. Sans y voir une relation de cause à effet, l'on notera simplement que le syndicalisme de cadres québécois est, en quelque sorte, contemporain de la « révolution tranquille », c'est-à-dire d'une révision de la conception traditionnelle de l'État au profit d'une volonté d'intervention plus arrêtée de celui-ci dans divers secteurs : réforme scolaire, politique économique et sociale notamment. Ce contexte politique nouveau, l'émergence du thème du développement, ne pouvaient que valoriser le rôle et les fonctions exercées par les professionnels salariés au sein de la fonction publique québécoise et de ses grandes administrations publiques et para-publiques que sont la ville de Montréal et l'Hydro-Québec. Le fait de se croire « indispensables », et de l'être en effet dans une certaine

[27] *Id.*, pp. 11-12.

mesure, ne pouvait qu'affermir et accélérer la prise de conscience des professionnels salariés et syndiqués, les portant parfois à surestimer leur pouvoir de négociation. Il semble évident que les ingénieurs de la ville de Montréal, qui furent les premiers à se syndiquer et à négocier collectivement, le firent dans une période exceptionnellement favorable, alors que la métropole modernisait son équipement routier, construisait le métro, préparait l'exposition universelle de 1967 — ce qui ne lui permettait guère, dans une période de développement aussi intensif, d'encourir le risque d'un affrontement majeur avec les professionnels à son emploi.

Les professionnels salariés et syndiqués de l'Hydro-Québec et du Gouvernement du Québec alignèrent leurs revendications sur celles de leurs collègues à l'emploi de la ville de Montréal et obtinrent finalement des avantages analogues, mais au terme de luttes difficiles : [28] deux grèves à l'Hydro-Québec dont l'enjeu comprenait également, nous l'avons indiqué, une définition de la juridiction du syndicat ; une grève de onze semaines au Gouvernement. [29]

c) *La phase actuelle*

Les luttes et les polémiques des origines cédèrent le pas, sinon à une normalisation des relations professionnelles, du moins à une relative stabilisation de ces dernières. L'on peut donc tenter de dresser un bilan, fut-il provisoire, de la situation actuelle, en regroupant les quelques remarques qui suivront sous les trois thèmes suivants : l'action revendicative, l'expansion du syndicalisme de cadres au Québec et les orientations de la Fédération des ingénieurs et cadres du Québec.

L'action revendicative menée par les divers syndicats de professionnels affiliés à la F.I.C.Q., comme les résultats obtenus, manifeste l'existence d'objectifs identiques : alignement des salaires et des conditions de travail en usage dans les administrations concernées sur celles qui prévalent dans les grandes entreprises du secteur privé ; valorisation du travail professionnel et de l'autonomie professionnelle, revendication surtout défendue par les professionnels à l'emploi de la ville de Montréal et du Gouvernement du Québec. [30] D'une façon plus précise, cette action revendicative a pris souvent la forme d'une contestation ouverte des pratiques en usage : modes de recrutement, de classement et d'avancement qui constituent souvent des exemples manifestes de patronage ; les professionnels syndiqués entendent leur

---

[28] F.I.C.Q., 1966, *op. cit.*, p. 13.

[29] Voir : Bernard SOLASSE et Jean BOIVIN, *op. cit.* Ce conflit y est analysé en détail.

[30] *Ibid.* Une section est consacrée à l'analyse des premières conventions collectives conclues entre le Gouvernement du Québec et les syndicats de professionnels salariés à son emploi.

substituer le concours et le plan de carrière. Ces revendications, dont les incidences politiques sont manifestes, du moins lorsqu'il s'agit de la ville de Montréal et du Gouvernement du Québec, sont justifiées au nom des valeurs et de la rationalité professionnelles ; elles contribuent en outre à valoriser le statut social du professionnel salarié ; les références aux exigences de l'intérêt collectif sont fréquentes, [31] le syndicalisme de cadres est alors présenté comme un instrument de progrès pour la collectivité toute entière, car au service de l'efficacité et de la rationalité techniques et administratives.

On peut affirmer que ces objectifs ont été atteints dans une large mesure. [32] Dans son rapport au congrès de 1969 de la Fédération des ingénieurs et cadres du Québec, le président de cette organisation souligne que l'augmentation moyenne des salaires pour l'ensemble des professionnels salariés syndiqués à la F.I.C.Q. a, pour les quatre dernières années (1966-1970), varié de $4,500 à $6,000 environ, ce qui signifie une augmentation annuelle moyenne de plus de $1,000. « Ces augmentations, ajoute-t-il, comprennent une part de rattrapage salarial et un déblocage des revisions annuelles. » [33] L'on soulignera également que la première convention collective conclue entre le Gouvernement du Québec et les six syndicats de professionnels à son emploi en 1966, en instaurant un plan de carrière, a entraîné le reclassement d'un bon nombre de professionnels leur assurant ainsi indirectement des augmentations de salaires qui n'apparaissent pas dans les clauses salariales proprement dites. [34] La plupart des conventions collectives signées par les syndicats de professionnels affiliés à la F.I.C.Q. contiennent des clauses qui sauvegardent la responsabilité professionnelle de leurs membres ; de telles clauses permettent par exemple à un professionnel salarié de refuser de modifier un rapport ou une étude pour rendre leurs conclusions conformes aux « souhaits » de leurs supérieurs. [35] Dans certains cas, certaines promotions sont effectivement décidées par des comités conjoints composés de représentants de l'employeur et du syndicat, et le président de la F.I.C.Q. note que cette pratique « constitue une forme concrète de cogestion », [36] d'une portée cependant limitée.

---

31 « En nous syndiquant nous avons démontré que ni le droit, ni la loi ne sont immuables, nous avons affirmé notre condition de salariés et refusé notre assimilation à ces élites qui nous gouvernent. Cette démarche nous a rendu solidaires de l'ensemble du mouvement ouvrier. Pour autant, nous n'avons pas abdiqué nos responsabilités, ni la spécificité de nos fonctions qui nous imposent d'être nous-mêmes et de mettre notre compétence au service de la société à laquelle nous appartenons. Ce faisant nous avons conscience de servir la cause de tous les ingénieurs, ne serait-ce qu'en rehaussant leur statut social, au sein d'une société qui ne progressera notamment qu'à la condition de mieux utiliser les données et les ressources de la technique et des connaissances scientifiques. » (F.I.C.Q., 1966, *op. cit.*, p. 2.)

32 F.I.C.Q., *Rapport du comité exécutif au congrès de 1969*, pp. 4 *sq.*

33 *Id.*, p. 24.

34 Bernard SOLASSE et Jean BOIVIN, *op. cit.* : « Les professionnels, étude de la première convention collective ».

35 F.I.C.Q., 1969, *op. cit.*, p. 25.

36 *Ibid.*

TABLEAU 1

Liste des syndicats affiliés à la F.I.C.Q., 1970.

SYNDICAT OU ASSOCIATION	DATE DE FONDATION	EFFECTIFS (avril 1970)	DATE DE SIGNATURE DES CONVENTIONS
1. Syndicat des travailleurs sociaux professionnels de la Province de Québec (Hôpital Sainte-Justine).			1966 1968 1969
2. Syndicat professionnel des ingénieurs de la ville de Montréal.	1963	206	1965 1968
3. Syndicat professionnel des ingénieurs de l'Hydro-Québec.	1964	328	1966 1968
4. Syndicat de professionnels du Gouvernement du Québec (formé par regroupement de 5 syndicats : ingénieurs (1964), ingénieurs forestiers, agronomes, arpenteurs géomètres, syndicat interprofessionnel).	1968	2,893	1966 1968
5. Syndicat professionel des comptables agréés du Gouvernement du Québec.	1965	77	1966 1970
6. Syndicat des architectes de la ville de Montréal.	1965	33	1966 1967 1970
7. Syndicat des agronomes de la ville de Montréal.	1965	6	1966 1967 1970
8. Syndicat des médecins vétérinaires de la ville de Montréal.	1965	22	1966 1967 1970
9. Syndicat de professionnels de la ville de Montréal.	1965	19	1966 1967 1970
10. Association des chimistes professionnels de la ville de Montréal.	1965	10	1966 1967 1970
11. Association professionnelle des arpenteurs géomètres de la ville de Montréal.	1965	28	1966 1967 1970
12. Syndicat des dentistes de la ville de Montréal.	1965	12	1965 1967 1970

TABLEAU 1 (suite)

Liste des syndicats affiliés à la F.I.C.Q., 1970.

SYNDICAT OU ASSOCIATION	DATE DE FONDATION	EFFECTIFS (avril 1970)	DATE DE SIGNATURE DES CONVENTIONS
13. Syndicat national des psychologues (Hôpital Sainte-Justine).	1965	10	1966 1968
14. Syndicat des architectes-paysagistes de la ville de Montréal.	1966	12	1967 1970
15. Association des cadres administratifs de la cité de Saint-Léonard.	1966	17	1967 1969
16. Syndicat des travailleurs sociaux professionnels de la Province de Québec (S.S.S.F.).	1968	29	——
17. Syndicat des conseillers sociaux de la société de service social aux familles.	1968	34	1969
18. Syndicat des travailleurs sociaux professionnels de l'institut Albert Prévost.		15	——
19. Syndicat des psychologues de l'hôpital Saint-Michel Archange (Québec).	1969	9	——
20. Syndicat des travailleurs sociaux de l'hôpital Saint-Charles de Joliette.	1969	9	——
21. Syndicat des travailleurs sociaux de l'Hôtel-Dieu du Sacré-Cœur de Jésus de Québec.	1969	9	——
22. Syndicat interprofessionnel du service familial de Québec.	1970	16	——
23. Syndicat des cadres administratifs de la cité de Sorel.	1970	14	——
24. Syndicat des professionnels de l'hôpital Notre-Dame de Montréal.	1970	7	——
25. Syndicat des conseillers sociaux du service familial de Québec.	1970	30	——
26. Syndicat des travailleurs sociaux de l'hôpital Saint-Michel Archange.	1970	14	——
		3,971	
À venir : Association professionnelle du personnel de direction et de gestion de la fonction publique (Gouvernement du Québec).		1,500	

SOURCE : F.I.C.Q., *Rapport du comité exécutif du congrès de 1970, op. cit.*, pp. 6 et 7.

Dans l'ensemble, ces résultats prêteraient à l'optimisme s'ils n'étaient assombris par les décisions récentes de la ville de Montréal et de l'Hydro-Québec qui ont l'une et l'autre suspendu les négociations avec les syndicats de professionnels à leur emploi à la suite de l'adoption en 1969 du Bill 50 par l'Assemblée Nationale du Québec, loi qui, nous l'avons mentionné, ne reconnaît plus la validité d'une convention collective conclue avec un syndicat reconnu *bona fide,* et ceci malgré une résolution du Comité consultatif du travail et une intervention personnelle du ministre du travail qui l'une et l'autre invitaient la ville de Montréal à maintenir les rapports établis préalablement avec le syndicat des ingénieurs. [37] La ville de Montréal, comme l'Hydro-Québec, invitent les syndicats de professionnels à leur emploi à se faire accréditer comme salariés, [38] ce qui réduirait substantiellement leurs effectifs.

L'expansion du syndicalisme de cadres. Le syndicalisme de cadres n'a donc pas encore acquis droit de cité au Québec à l'exception, nous l'avons soulignée, des syndicats de professionnels à l'emploi du Gouvernement du Québec dont l'existence est garantie par une accréditation accordée par le Lieutenant-Gouverneur en Conseil. Plus, « l'interprétation » du Bill 50 par la ville de Montréal et par l'Hydro-Québec prouve, sans qu'il soit besoin d'une démonstration plus convaincante, une hostilité manifeste au syndicalisme de cadres.

Le tableau 1, extrait du rapport d'activité présenté au congrès de la Fédération des ingénieurs et cadres du Québec en 1970, démontre clairement qu'au Québec le syndicalisme de cadres demeure exclusivement implanté au niveau des secteurs public et para-public : fonction publique québécoise et Hydro-Québec, administrations municipales, hôpitaux, services sociaux — les deux dernières catégories d'organismes dépendant dans une mesure de plus en plus large du Gouvernement du Québec quant à leur financement. Malgré ses efforts la F.I.C.Q. n'a pu étendre son recrutement dans ce secteur. Comment expliquer cet échec ? par l'existence de conditions de travail meilleures, par l'absence de coupure entre les cadres intermédiaires et la direction, par le succès des politiques du personnel appliquées aux cadres et leur « intégration » à l'entreprise, par un système d'attitudes et d'attentes différent, par l'hostilité des dirigeants de ces entreprises au syndicalisme de cadres ? Plusieurs de nos interlocuteurs syndicaux ont par ailleurs souligné, au cours d'entretiens oraux, que certaines de ces entreprises parmi les plus importantes que compte le Québec s'empressaient « d'aligner » les conditions de travail de leurs cadres intermédiaires sur les avantages obtenus par les cadres syndiqués depuis que la phase dite du « rattrapage » a été dépassée par ces derniers. D'autres hypothèses mériteraient également d'être

---

[37] F.I.C.Q., *Rapport du comité exécutif au congrès de 1970,* pp. 11 *sq.*
[38] Voir note 13.

explorées : l'étude de Jacques Dofny [39] manifeste l'existence de systèmes d'attitudes et d'attentes différents en relation avec l'appartenance culturelle et la stratification sociale. C'est un fait, en tout cas, que les professionnels syndiqués de la F.I.C.Q. constituent sur le plan linguistique et culturel un milieu homogène.

d) *Les orientations du syndicalisme de cadres*

Le terme « orientation » est d'un emploi fréquent dans le vocabulaire syndical ; il désigne essentiellement l'image, la représentation que l'organisation syndicale se fait de son rôle, de ses fonctions, des objectifs qu'elle entend poursuivre, de la stratégie qu'elle tente de mettre en œuvre, de la société à bâtir. Peut-être serait-il plus exact et plus rigoureux de remplacer «orientation » par « idéologie » ; nous ne le ferons pourtant pas, ne serait-ce que pour éviter d'encourir le risque d'étendre aux prises de position de la Fédération des ingénieurs et cadres du Québec et des syndicats qui lui sont affiliés, les résonances péjoratives que l'on prête souvent aux idéologies.

Très tôt les syndicats de cadres québécois précisèrent leurs orientations, les définissant en fonction des exigences de la pratique syndicale, en réponse aux problèmes posés et aux difficultés rencontrées. Ces orientations peuvent, semble-t-il, être regroupées autour de trois thèmes principaux : les rapports entre syndicalisme et corporations professionnelles ; la définition du rôle et des fonctions du syndicalisme de cadres et la question connexe de ses rapports avec le mouvement syndical ; enfin la conception de la société à construire.

---

[39] Jacques DOFNY, *Les ingénieurs canadiens-anglais et canadiens-français à Montréal,* Département de sociologie, Université de Montréal, mars 1966.

L'on citera notamment le tableau 7.14 de cette étude et les commentaires qui l'accompagnent.

OPTION À L'ÉGARD DU SYNDICALISME	INGÉNIEURS	
	Canadiens-français	Canadiens-anglais
Pour	58.3	12.9
Contre	41.7	87.1

« ... Alors qu'un très faible pourcentage des ingénieurs canadiens-anglais sont en faveur du syndicalisme, c'est une majorité très nette qui apparaît sur ce point chez les ingénieurs canadiens-français. Certes, la structure de l'emploi dans les secteurs industriels ou les services publics est-elle une explication de ce phénomène. Il n'en reste pas moins que la résistance à la syndicalisation aurait pu se manifester avec autant de force dans les deux groupes, si le statut professionnel et le rôle qu'on joue dans la société étaient perçus de façon semblable mais tel n'est pas effectivement le cas si on considère les motifs de cette option. »

Syndicalisme de cadres et corporations professionnelles. Les remarques qui précèdent et les citations qui les accompagnent indiquent clairement que le syndicalisme de cadres québécois s'est constitué non seulement en marge, mais malgré l'opposition des corporations professionnelles, en particulier malgré l'opposition de la Corporation des ingénieurs professionnels du Québec. Au-delà de la virulence des mises en accusation réciproques, il importe de préciser l'enjeu de ces polémiques et de ces conflits et leur signification quant aux orientations du syndicalisme de cadres québécois.

Si dans une large mesure la sociologie des corporations professionnelles québécoises reste à faire, il semble que l'on puisse s'accorder, du moins provisoirement, sur les quelques caractéristiques suivantes qui devraient permettre de les définir succinctement : tributaire d'une conception d'ailleurs dépassée du corporatisme, « la corporation professionnelle est un corps légalement constitué groupant tous les membres d'une même profession sous une autorité unique, ayant le pouvoir d'agir en vue du bien commun et d'imposer des décisions à tous les intéressés ». [40] La corporation professionnelle est ainsi appelée à exercer trois fonctions principales : garantir la compétence professionnelle de ses membres, faire respecter le code d'éthique par ces derniers et défendre les intérêts de la profession, fonctions considérées comme favorables à l'intérêt public. Cette définition implique une vision de la société qui considère l'intérêt général comme la somme des intérêts particuliers, affirmés a priori comme complémentaires. La même argumentation conduisit le législateur à attribuer aux corporations professionnelles des pouvoirs considérables en matière de recrutement, de contrôle de la compétence de ses membres et de sanction du non respect de son code d'éthique. C'est ainsi que P. Harvey et P. Ferland notent que la corporation professionnelle pourra « exercer des fonctions réglementaires, disciplinaires, arbitrales et administratives et promouvoir les intérêts moraux, intellectuels et matériels de la profession et servir ceux de la clientèle et de la société toute entière », [41] ce que Jean-Réal Cardin résume ainsi :

> « ... La corporation existe pour contrôler l'appartenance au métier ou à la profession à l'aide de critères aptes à juger la compétence des aspirants, élaborer et surveiller l'éthique professionnelle, représenter ses membres vis-à-vis des pouvoirs publics et du reste de la communauté. » [42]

La pratique accuse souvent un écart sensible par rapport aux principes ; il est manifeste que les pouvoirs considérables attribués aux corporations ont été fréquemment utilisés au service des groupes particuliers qu'elles

---

[40] Pierre HARVEY et Pierre FERLAND, *L'état actuel des institutions corporatives dans la Province de Québec,* Étude nº 13, Institut d'économie appliquée, A.E.C., Montréal, 1960, p. 7.

[41] *Ibid.*

[42] Jean-Réal CARDIN, cité par Ronald PLEAU, *Syndicalisme chez les ingénieurs, succès ou échec,* Thèse de maîtrise, Université Laval, 1966, p. 14 (ronéo.)

représentent. Au nom du maintien de la compétence professionnelle au service de l'intérêt général, les corporations professionnelles ont été et sont aujourd'hui encore à l'origine de pratiques restrictives visant à « contrôler » le marché du travail et à valoriser par là le prix des services que produisent leurs membres ; à cet égard la distinction la plus décisive n'est pas entre l'existence ou l'absence de corporations professionnelles, mais entre corporations professionnelles *ouvertes* et corporations professionnelles *fermées :* dans le second cas, l'appartenance à la corporation constitue une condition nécessaire pour pouvoir exercer la profession. Abstraction faite des références idéologiques qui la justifient, cette conception très *sui generis* des corporations professionnelles renvoie finalement à un système d'attitudes fort proche de celui que l'on retrouve au fondement de la conception nord-américaine du syndicalisme de métier, du moins à ses origines, conception liée à l'âge d'or du libéralisme, mais à laquelle s'ajoute une référence élitiste dont la signification se mesure en terme de statut social et est notamment symbolisée par le passage à l'université ; sans en être la garantie absolue, l'appartenance à une « profession » est un puissant facteur de la réussite sociale, qui en dernier ressort a été et demeure aujourd'hui encore largement symbolisée par l'exercice d'une profession libérale.

Ces quelques remarques, malgré leur caractère succinct, permettent de situer l'enjeu et la portée des critiques que les cadres syndiqués, les ingénieurs surtout, ont formulées et qu'ils formulent aujourd'hui encore à l'égard des corporations professionnelles. L'idéologie corporatiste, qui fait des membres d'une corporation professionnelle une société d'égaux, est la négation même des rapports sociaux qui naissent et se développent à partir de l'activité économique. Le fait d'avoir bénéficié d'une formation universitaire identique, d'avoir acquis le même degré de compétence professionnelle, laisse subsister des différences fondamentales entre le professionnel salarié, le professionnel travaillant à son propre compte et le professionnel patron ou employeur. Ces différences ne s'expriment pas uniquement en termes de revenus mais également en termes de dépendance lorsqu'il s'agit de professionnels salariés non membres de la haute direction de l'entreprise ou de l'administration qui les emploie, d'autonomie et de risque lorsqu'il s'agit de professionnels travaillant à leur propre compte et de pouvoir de décision lorsqu'il s'agit de professionnels employeurs. Ces différences font éclater le mythe corporatiste, elles découlent de la nature et de la logique même de l'organisation économique ; elles s'imposent aux intéressés malgré leur choix et leurs options personnelles, au-delà d'une formation universitaire commune, parce qu'elles s'inscrivent dans les rapports sociaux de production.

Les critiques que les professionnels syndiqués adressent aux corporations professionnelles visent d'abord et surtout le refus ou l'impuissance de

ces dernières à prendre en charge la défense et la promotion de leurs intérêts en tant que salariés ; telle n'est pas et ne peut pas être la vocation des corporations professionnelles. En se syndiquant, ils affirment d'abord leur condition de salariés, dans un geste de protestation contre leurs conditions de travail, et leur souci de les améliorer en recourant à l'action syndicale. Si ce geste de protestation les conduit souvent à contester l'influence, selon eux déterminante, que certaines grandes entreprises et bureaux d'études exercent sur les dirigeants des corporations dont ils sont membres, il n'implique en aucune façon le refus de l'orientation vers la profession.

> « Nous avons affirmé notre condition de salariés et refusé notre assimilation à ces élites qui nous gouvernent (...) cette démarche nous a rendu solidaires de l'ensemble du Mouvement ouvrier. Pour autant, nous n'avons pas abdiqué nos responsabilités, ni la spécificité de nos fonctions qui nous imposent d'être nous-mêmes et de mettre notre compétence au service de la société à laquelle nous appartenons. Ce faisant, nous avons conscience de servir la cause de tous les ingénieurs, ne serait-ce qu'en rehaussant leur statut social, au sein d'une société qui ne progressera notamment qu'à la condition de mieux utiliser les données et les ressources de la technique et des connaissances scientifiques. » [43]

Les textes émanant de la Fédération des ingénieurs et cadres du Québec, l'examen succinct de l'action revendicative menée par les syndicats affiliés à cette fédération, les travaux que nous avons entrepris sur la syndicalisation de la fonction publique québécoise, l'enquête de Jean Boivin sur le syndicalisme chez les professionnels du Gouvernement du Québec, confirment cette remarque. L'enquête de Jean Boivin est particulièrement révélatrice à cet égard, lorsqu'elle rapporte les principaux motifs de la grève que les professionnels à l'emploi du Gouvernement du Québec menèrent en 1966 contre ce dernier : « le rattrapage des salaires avec le secteur privé (...) l'élimination de l'arbitraire dans les promotions (...) suivaient dans l'ordre, le rôle négligé joué par les professionnels, attirer l'attention de la population sur le patronage et une accumulation de griefs personnels contre le Gouvernement. » [44]

Ce n'est pas l'un des moindres paradoxes du syndicalisme de cadres que d'utiliser l'action syndicale pour faire avancer des revendications qui sont à la fois d'ordre salarial et d'ordre professionnel et de tenter de les fondre dans un ensemble cohérent.

Rôle et fonctions du syndicalisme de cadres. L'on notera le « classicisme » de la conception que les cadres syndiqués se font de l'action syndicale et du syndicalisme, rejoignant en cela ces remarques de Jean-Réal Cardin :

---

43 F.I.C.Q., 1966, *op. cit.*, p. 7.

44 Jean BOIVIN, *Le syndicalisme chez les professionnels du gouvernement du Québec*, Département de relations industrielles, Université Laval, 1968, p. 36.

« Les moyens utilisés par le syndicalisme de cadres afin d'atteindre ses objectifs sont l'action directe, la discussion directe avec l'employeur et la reconnaissance de fait par ce dernier du groupe impliqué. » [45]

Il faudrait compléter en mentionnant la volonté de s'assurer la possibilité de recourir légalement à la grève en cas d'impasse dans les négociations, encore que l'enquête de Jean Boivin manifeste, dans le cas des professionnels syndiqués de la fonction publique québécoise, une nette majorité en faveur de l'arbitrage obligatoire : 59%, contre 38.5% qui sont en faveur du maintien du droit de grève. [46]

Les rapports entre la Fédération des ingénieurs et cadres du Québec et la Confédération des syndicats nationaux à laquelle elle est affiliée appellent par contre quelques commentaires. Notons d'abord l'attention particulière que les dirigeants de cette centrale syndicale portèrent au syndicalisme de cadres naissant : prises de positions du président de la C.S.N. en faveur de l'extension des droits syndicaux aux cadres, aide technique fournie par la centrale, qu'il s'agisse des campagnes d'organisation ou encore de la négociation des premières conventions collectives de travail — aide qui cependant ne prit jamais la forme d'une ingérence.

À l'intérieur de la C.S.N., le statut et le rôle de la F.I.C.Q. sont ceux d'une fédération affiliée comme les autres, représentée au niveau des divers organes de direction de la confédération. Contrairement à une formule fréquemment en usage dans le mouvement syndical français, on signalera l'absence de structures syndicales qui, au niveau de l'entreprise ou de l'administration, regrouperaient l'ensemble des salariés relevant d'un même employeur ; [47] une telle formule, incompatible tant avec l'esprit qu'avec la lettre du Code du travail, s'inscrivait de plus à l'encontre de cette exigence statutaire qui veut que seuls des salariés ayant accompli un minimum de trois années d'études universitaires puissent être membres des syndicats affiliés à la F.I.C.Q. Toutefois, il ne faudrait pas conclure que l'absence de structures institutionnalisées interdise l'existence de contacts entre syndicats affiliés à la C.S.N. et relevant du même employeur ; telle est d'ailleurs la pratique qui prévaut de plus en plus dans le cas de syndicats regroupant des salariés membres de la fonction publique québécoise, ce qui s'explique d'ailleurs parfaitement dans la mesure où le Gouvernement entend pratiquer

---

45 Jean-Réal CARDIN, « La convention collective et les professionnels salariés au Québec », *Relations industrielles*, XXI, 2, p. 136.

46 Jean BOIVIN, *op. cit.*, p. 135.

47 À titre d'exemple, l'on pourrait citer le cas de divers syndicats affiliés à la Confédération française démocratique du travail (C.F.D.T.) qui regroupent ouvriers, employés et cadres sur une base industrielle ; les cadres, dans ce cas, sont également membres de la Fédération des cadres. Les formules sont variées, allant de l'intégration des cadres dans les syndicats industriels à la constitution de syndicats de cadres regroupés dans une fédération spécifique.

à l'égard des différentes catégories de salariés à son emploi une politique des salaires s'appuyant sur des principes identiques.

La société à construire. Dès 1966, le rapport du président au congrès de la F.I.C.Q. traçait les grandes lignes d'une orientation qui ira se précisant :

> « Le but du syndicalisme : promouvoir une société d'hommes libres et responsables. Comment établir ou renforcer la démocratie politique ? Comment imposer la démocratisation de l'économie ? Comment assurer l'accès de tous à la culture, à l'éducation ? Comment développer les mesures de protection sociale : assurance santé, retraite ? Comment assurer le respect du droit au travail ? » [48]

Ce jeu de questions définit les préoccupations du syndicalisme de cadres québécois et simultanément dénote une conception du syndicalisme et de l'action syndicale qui ne se limite pas à la seule défense et promotion des intérêts économico-professionnels de ses membres.

> « À notre avis, et c'est là un choix, un pari, le syndicalisme et l'action syndicale n'ont en définitive d'intérêt que s'ils portent en eux la société de demain, une société plus humaine, plus juste, une civilisation conciliant la liberté, la responsabilité et l'efficacité technique. Certains ne manqueront pas de taxer de tels propos de sentimentalisme et d'idéalisme et de préférer à un syndicalisme qualifié d'idéologique, une action empirique sans orientation très nettement définie, ce qui souvent condamne à l'improvisation. Pourtant la lutte au jour le jour pour l'augmentation des salaires et la préservation de l'emploi ne permet pas de transformer ni la condition de l'ouvrier, ni celle de l'employé, ni celle de l'ingénieur. Mieux rémunérés, ils resteront toujours ce qu'ils sont, les prisonniers d'un système social et économique qui s'intéresse plus à la productivité du travail qu'au travailleur. » [49]

Ces orientations en faveur d'une conception élargie de la démocratie rejoignent et se fondent finalement dans un ensemble de préoccupations que l'on pourrait qualifier de nationalistes, à la condition de définir le nationalisme en terme de prise en charge, non seulement des problèmes linguistiques et culturels, mais du développement du Québec contemporain.

> « Dans la société québécoise contemporaine les cadres canadiens-français détiennent une place à bien des égards originale. Le désir de pouvoir travailler dans leur langue les conduit à se tourner de plus en plus vers la fonction et les services publics, en raison de l'exiguïté des positions que détiennent les canadiens-français dans le monde des affaires. Ces nouvelles élites (...) se différencient profondément de la bourgeoisie traditionnelle dominée par les professions libérales, en raison de leur vision de l'avenir et par leurs origines sociales. » [50]

Le rapport présenté par le comité exécutif de la Fédération des ingénieurs et cadres du Québec au congrès de 1970 de cette organisation confirme ces remarques : adhésion et participation de la F.I.C.Q. au Front du

---

48 F.I.C.Q., 1966, *op. cit.*, p. 72.
49 *Ibid.*
50 *Id.*, p. 67.

Québec Français, mis sur pied en 1969 pour canaliser l'opposition au Bill 63 (Loi pour favoriser l'usage de la langue française au Québec) ; [51] avance de fonds au Conseil central de Montréal en vue de défrayer le cautionnement de Charles Gagnon, [52] contribution fédérale au comité d'aide Vallières-Gagnon. [53]

Comme préoccupation à plus long terme, on rappellera la vive opposition que manifesta la F.I.C.Q. au projet de l'Hydro-Québec et du ministre des richesses naturelles qui envisageaient de confier à l'entreprise privée la construction du complexe hydro-électrique Manic-3. [54] Cette prise de position s'inscrit dans un ensemble d'orientations plus large, favorable au « second front » de la C.S.N., [55] à une intervention accrue de l'État dans le domaine économique :

> « Nous tenons à réaffirmer que l'État du Québec doit, pour assurer le développement économique et social, prendre une part active par la création de nouvelles entreprises à caractère public ou mixte, et par une politique de promotion industrielle qui obéisse avant tout aux exigences de notre collectivité. Il ne faut pas répéter avec notre industrie ce que nous avons fait avec l'agriculture, c'est-à-dire assurer une survivance folklorique. » [56]

Fait plus significatif encore, ces prises de positions engagées et ces options à moyen et long terme n'ont pas soulevé d'opposition ni même de débat au sein de la F.I.C.Q., ce qui laisserait supposer qu'elles constituent l'enjeu d'un vaste assentiment.

* * *

Ces quelques notes spécifient le syndicalisme de cadres québécois, manifestant son originalité. À ce propos l'on soulignera :

— sa création récente, acquise au terme d'une rupture, à plus d'un égard d'ordre conflictuel, avec une forme d'organisation corporatiste — les corporations professionnelles — rupture qui toutefois, n'implique pas la négation de toute orientation vers la profession ;

— la stricte localisation du syndicalisme de cadres québécois au niveau des secteurs publics et para-publics québécois et l'homogénéité culturelle de ses membres : le syndicalisme de cadres est un phénomène strictement canadien-français au Québec ;

— l'affiliation à une centrale syndicale, elle aussi strictement québécoise, la C.S.N., au sein de laquelle la F.I.C.Q. et les syndicats qui lui sont

---

51 F.I.C.Q., 1970, *op. cit.*, p. 23.
52 *Id.*, p. 26.
53 *Ibid.*
54 *Id.*, p. 25.
55 *Id.*, p. 46.
56 *Id.*, p. 47.

affiliés conservent une large autonomie, non seulement en vertu des constitutions de ces divers organismes, mais en vertu de la composition même des syndicats de cadres qui ne regroupent que des cadres intermédiaires ;

— les orientations de la F.I.C.Q. et des syndicats qui lui sont affiliés, vers la défense et la promotion des intérêts des cadres syndiqués en tant que salariés, ce qui comprend à la fois l'amélioration de leurs conditions de travail en tant que salariés et la défense de leur statut de professionnels, que double un niveau de conscience collective apparemment élevé puisque cette double série d'objectifs est perçue et affirmée comme conforme aux exigences d'une conception de la démocratie centrée sur le développement mais conçu dans une perspective nettement nationaliste.

Ces traits, le second et le quatrième surtout, fondent l'originalité du syndicalisme de cadres québécois, le rendant notamment irréductible à l'expérience française ou à l'expérience américaine.

II. JALONS POUR UNE PROBLÉMATIQUE DE LA CONSCIENCE COLLECTIVE

Au terme d'une démarche empirique et descriptive, il s'agit maintenant de définir une problématique pour l'étude de la conscience collective des cadres syndiqués québécois. C'est dire le caractère surtout théorique des remarques qui suivent, l'élaboration d'un instrument opératoire devant constituer une étape ultérieure à cet essai.

Les études consacrées au syndicalisme de cadres sont relativement peu nombreuses. [57] Par contre, la littérature, scientifique ou non, consacrée aux cadres en général est abondante et relève de deux séries majeures de préoccupation, la formation des cadres et le fonctionnement des organisations. Bien que les études relevant de cette seconde catégorie ne correspondent pas exactement à la problématique cherchée, il n'est pas sans intérêt de les évoquer dans la mesure où elles permettent de préciser celle-ci.

a) *La problématique des organisations*

La problématique des organisations, esquissée par W.H. White, [58] reprise par Peter Blau et W.B. Scott, [59] s'appuie sur une critique de l'approche weberienne de la bureaucratie et conclut à la nécessité de distinguer entre

[57] Voir la bibliographie annexée au présent texte.

[58] W.H. WHITE, jr., *The Organization man ;* traduction française : *L'homme de l'organisation,* Paris, Plon, 1959.

[59] Peter BLAU and W. Richard SCOTT, *Formal Organization,* Chandler Publications, 1962.

la dimension *bureaucratique* et la dimension *professionnelle* de l'organisation. Marc Maurice a résumé fort brillamment cette problématique : [60] qu'il s'agisse de bureaucratie ou de professionnalisme, les décisions sont prises au nom de principes universels et objectifs, indépendamment de considérations de personnes ; bureaucratie et professionnalisme se caractérisent aussi par des compétences spécialisées basées sur une formation technique et qui définissent des zones d'autorité ; comme pour la bureaucratie, les relations entre le professionnel et son client sont affectivement neutres ; enfin, le statut du bureaucrate et celui du professionnel sont acquis plutôt que transmis et reposent sur des critères de compétence et sur une formation particulière.

> « Cependant, on reconnait que, par-delà les similarités, des différences importantes subsistent :
>
> — la profession fait appel à des normes de service, à un code déontologique, qui garantissent les intérêts et le bien-être des intéressés ; la bureaucratie prend surtout en considération les intérêts de l'organisation ;
>
> — les sources d'autorité diffèrent aussi : l'autorité dans un système bureaucratique est fondée sur un contrat légal et comporte des sanctions formalisées ; l'autorité professionnelle repose surtout sur des compétences techniques et des valeurs d'experts ;
>
> — tandis que les décisions dans un système bureaucratique supposent pour être appliquées l'acceptation par discipline de directives émanant des supérieurs, dans un système professionnel les décisions sont acceptées au nom de règles professionnelles intériorisées ;
>
> — enfin, en cas de désaccord, le jugement final est du ressort du *management* dans le premier cas, tandis qu'il dépend de la communauté professionnelle dans le second. » [61]

De plus, parmi la série d'études sur les professionnels salariés qui aux États-Unis se sont inspirées de cette approche, certaines [62] ont souligné que les deux orientations — vers l'organisation et vers la profession — ne sont pas exclusives mais peuvent coexister au niveau de l'individu ou du groupe. Bien que « les notions de *professionnalisme,* de *professionnalisation,* opposées à celles de *carriérisme,* de *bureaucratisation,* sont certainement centrales dans une analyse de l'évolution de la situation professionnelle des ingénieurs et des cadres comme déterminants des modalités d'action collectives », [63] l'opposition entre action professionnelle et action syndicale représente deux

---

60 Marc MAURICE, Colette MONTEIL, Roland GUILLON et Jacqueline GAULON, *Les cadres et l'entreprise,* Institut des sciences sociales du travail, Université de Paris, 1967.

61 *Id.,* pp. 68-69.

62 W. KORNHAUSER and W.O. HAGSTROM, *Scientists in industry,* Berkeley, 1967.

A.W. GOULDNER, « Cosmopolitans and Locals », *Administration Science Quarterly,* 2, 1957.

M.L. WILENSKY, « The professionalization of everyone ? » *American Journal of Sociology,* Sept. 1969.

63 M. MAURICE, *op. cit.,* p. 71.

situations extrêmes, deux pôles d'une typologie devant faire place à de multiples situations intermédiaires.

C'est d'ailleurs dans cette optique que se situent les travaux de Georges Benguigui rapportés dans deux articles publiés dans la revue *Sociologie du travail.* [64] Le premier étudie le processus par lequel les cadres tendent à se constituer en un groupe dont le principe d'organisation est extérieur à l'entreprise industrielle et à l'ensemble des valeurs qui fonde la légitimité du pouvoir existant ; le second est une analyse de cas. Selon Benguigui, le processus de professionnalisation auquel sont soumis les cadres de l'industrie crée deux problèmes distincts : 1) Comment est-il possible de concilier les exigences de l'organisation et les exigences de l'automie professionnelle ? 2) Comment est-il possible d'agir par des syndicats de tradition ancienne et considérés comme des groupes de pression ? [65] Ceci conduit l'auteur à formuler l'hypothèse selon laquelle l'entreprise ne serait importante que pour les cadres orientés vers des fins économiques, tandis qu'elle ne le serait pas pour les cadres exclusivement orientés vers le statut, mais pour souligner aussitôt les limites de cette hypothèse et conclure :

> « Le personnel d'une entreprise peut se ranger le long d'une dimension aux deux pôles de laquelle se trouvent d'une part la loyauté à l'entreprise, d'autre part la loyauté à une communauté extérieure, la communauté professionnelle (...) Dans certains cas, on peut être orienté à la fois vers sa profession et vers son entreprise. » [66]

Dans sa formulation primitive l'hypothèse, qui non seulement distingue mais oppose *orientation vers la profession* et *orientation vers l'entreprise,* peut également donner naissance à une problématique visant à mettre en relation ces deux types d'orientations et des modèles d'organisation correspondants, le modèle syndical et le modèle des associations professionnelles. Cette question est abordée par Marc Maurice, [67] mais là encore, l'auteur ne conclut pas d'une manière décisive.

Reprenons quelques points essentiels de son argumentation. Aux État-Unis, les associations professionnelles d'ingénieurs et notamment la plus représentative d'entre elles, la National Society of Professional Engineers (N.S.P.E.), demeurent dans l'ensemble opposées au principe de la négo-

---

[64] Georges BENGUIGUI, « Professionnalisation des cadres dans l'industrie », *Sociologie du travail,* 1967, nº 2.
Georges BENGUIGUI et Dominique MONJARDET, « Profession ou corporation, le cas d'une organisation d'ingénieurs », *Sociologie du travail,* 1968, nº 3.
[65] Georges BENGUIGUI, *op. cit.,* p. 140.
[66] *Id.,* pp. 141-142.
[67] Marc MAURICE, « Professionnalisation et syndicalisme », *Sociologie du travail,* 1968, nº 3. (Numéro spécial : « Cadres dans l'entreprise et mouvement syndical. »)

ciation collective, [68] défendant sur ce point des positions voisines de celles que l'on retrouve au niveau de la Corporation des ingénieurs professionnels du Québec qui d'ailleurs multiplie les références à la N.S.P.E. : caractère professionnel du travail de l'ingénieur, compétence acquise par une formation universitaire, initiative, indépendance, responsabilité dans l'accomplissement de son travail, efficacité professionnelle au service de la société. Mais tout en refusant le « modèle syndical », bon nombre de ces associations professionnelles sont conduites à exercer, ou du moins à tenter d'exercer, certaines fonctions dévolues au syndicalisme. À propos de la N.S.P.E., Marc Maurice note que « son opposition même au syndicalisme l'amène à remplir certaines de ses fonctions. Elle publie régulièrement des enquêtes de salaire, représente la profession auprès des pouvoirs publics, cherche à contrôler le contenu de la formation professionnelle et à améliorer les conditions de travail. » [69] À l'inverse, toujours aux États-Unis, les associations d'ingénieurs acceptant le principe de la négociation collective, manifestent parmi leurs orientations des préoccupations nettement orientées vers la profession : valeurs professionnelles authentiques, statut professionnel, carrière et réussite professionnelles. [70]

Mêmes remarques à propos d'une enquête cette fois d'origine française :

> « Contrairement aux ingénieurs américains, les ingénieurs français valorisent davantage le modèle syndical ; mais on notera qu'eux aussi indiquent une nette préférence pour un mode d'organisation propre à leur catégorie, qu'il s'agisse d'un syndicat regroupant les seuls ingénieurs et cadres, ou d'un comité de cadres particulier à l'entreprise (...) Mais si aux États-Unis comme en France les ingénieurs estiment pouvoir à la fois être syndiqués et remplir leur fonction, il n'en demeure pas moins qu'une minorité d'entre eux seulement adhèrent à des organisations syndicales. » [71]

La conclusion de cet article mérite également d'être mentionnée : il est impossible de prédire vers quels types d'organisation s'orienteront les cadres.

> « La notion de professionnalisme n'est pas unidimensionnelle. Tantôt elle apparaît comme support de valeurs d'intégration à l'entreprise, comme l'indique son utilisation par certaines associations professionnelles américaines, tantôt elle recouvre la défense d'un statut et des intérêts particuliers qui lui sont attachés, et

---

68 Marc MAURICE cite ces extraits de la déclaration de principe de la National Society of Professional Engineers : « La négociation collective pour des ingénieurs est en opposition avec les principes de base qu'adopte un professionnel... (en effet) la responsabilité individuelle et l'indépendance de jugement sont incompatibles avec l'embrigadement fondamentalement inhérent à la syndicalisation. La négociation collective divise les membres de la profession en des groupes hostiles. Des relations constructives entre les ingénieurs et le management et le plein développement du professionnalisme seront mieux associés par la coopération de tous les éléments de la profession. » (*Id.*, p. 287.)

69 *Id.*, p. 246.

70 *Id.*, p. 248.

71 *Id.*, pp. 251-254.

sa signification est alors très proche de celle que l'on attribue généralement au corporatisme ; tantôt enfin elle renvoie à un projet de participation conflictuelle ou contestataire remettant en cause la finalité des organisations et des institutions au nom des compétences professionnelles. Dans ce dernier cas, le professionnalisme peut apparaître comme un pouvoir désaliénant, revendiquant l'autonomie contre l'intégration, la participation contre le non-sens du travail parcellaire, l'appel à la finalité des organisations contre le technicisme, la responsabilité individuelle et collective contre l'anonymat de la bureaucratie. » [72]

L'on notera, sans qu'il soit besoin de commenter davantage ce point, l'existence de concordances manifestes entre les conclusions de ces études et celles auxquelles nous sommes précédemment parvenus au terme d'une démarche essentiellement empirique et descriptive, portant sur le syndicalisme de cadres québécois.

De ces concordances, nous ne concluerons pas en assimilant le syndicalisme de cadres québécois au syndicalisme de cadres américain ou français, mais à la possibilité d'appliquer au syndicalisme de cadres québécois une problématique s'inspirant des travaux qui viennent d'être mentionnés, à la possibilité de construire, en s'appuyant sur ces derniers, une ou des hypothèses de travail qui devraient en faciliter l'étude. *Hypothèses de travail* et non *modèle d'analyse,* [73] c'est dire que cet ensemble de propositions est non seulement appelé à structurer ces deux études que nous envisageons, mais que sa validité devrait être vérifiée par les résultats de ces dernières.

b) *La conscience des cadres syndiqués*

Au cours des travaux que nous avons réalisés avec la collaboration de Jean Boivin sur le syndicalisme dans la fonction publique québécoise, [74] ce qui a retenu notre attention c'est le passage à l'orientation vers l'organisation et c'est la signification de ce passage que nous cherchons à saisir.

Notre intention n'est donc pas d'étudier le phénomène de syndicalisation, ce qui impliquerait notamment la recherche d'une explication au fait que le syndicalisme de cadres se soit implanté, au Québec, exclusivement dans le secteur public et para-public. Sans nier l'intérêt d'une telle étude, soulignons qu'elle nécessite une analyse comparative entre cadres syndiqués

---

[72] *Id.,* pp. 255-256.

[73] Un modèle théorique est le produit d'un effort d'abstraction et de généralisation, une construction exprimant, au-delà de phénomènes purement conjoncturels, une certaine rationalité ; à ce titre, le modèle théorique est d'abord l'expression synthétique et rationalisée de connaissances acquises.

Par contre, une hypothèse de travail, même lorsqu'elle est issue d'un modèle théorique, est avant tout un outil, elle définit à la fois une problématique — un jeu de questions — et une méthode. Elle est d'abord l'expression d'une rationalité anticipée que le chercheur projette sur l'objet de son étude. Par là, toute hypothèse de travail est nécessairement provisoire, à reconsidérer lorsque la référence au système empirique l'infirme.

[74] Bernard SOLASSE et Jean BOIVIN, *op. cit.*

et non-syndiqués et qu'il s'agit alors d'une étude de la conscience des cadres en général, non de la conscience des cadres syndiqués.

Conscience et projet personnel

Dans la ligne des travaux inspirés d'Alain Touraine, nous utilisons le concept de conscience au sens de : signification accordée à l'expérience de travail entendue comme activité créatrice et exigence de contrôle. [75] Rappelons que ce concept est un construit, un principe explicatif et non pas une donnée immédiate ; comme tel, il ne saurait, pas plus que ses composantes, être déduit d'une analyse purement empirique ou descriptive.

> « Cette notion permet non pas de situer l'ouvrier face à l'entreprise ou à la société, ce qui amenerait à définir des univers contraignants et à leur opposer les besoins de l'ouvrier, mais plutôt de comprendre comment l'ouvrier lie son avenir particulier aux problèmes de la société, ou encore son projet personnel aux orientations normatives qui constituent le système d'action. » [76]

Quant au projet personnel — second concept tourainien introduit par la citation précédente — il est par définition constitué par les diverses manières selon lesquelles les agents personnels s'orientent et se situent par rapport à leur expérience de travail.

> « Le projet se structure selon la relation dialectique entre implication et revendication, l'implication représentant la façon de définir son appartenance à un ensemble collectif (...) la revendication représentant l'identification des obstacles et la volonté d'exercer une influence sur leur élimination. » [77]

Par ailleurs l'ensemble des références faites précédemment aux analyses consacrées aux cadres syndiqués ou non, tendent à indiquer que la signification que ces derniers accordent à leur expérience de travail peut être conçue suivant deux modes différents, selon que prédomine l'orientation vers la profession ou l'orientation vers l'organisation. De plus, le bref aperçu que nous avons donné sur un mode empirique du syndicalisme de cadres québécois permet de faire l'hypothèse que ces deux modes d'orientation se

---

[75] « Pas de travail sans volonté du producteur de contrôler, de décider de l'emploi de son produit. Il ne faut pas voir là une affirmation doctrinale, la définition même du travail implique une double exigence de création et de contrôle. » (Alain TOURAINE, *Sociologie de l'action,* Paris, Seuil, 1965, p. 10).

Affirmation aussi catégorique que fondamentale, puisqu'elle représente la pierre angulaire de la conception tourainienne de la sociologie du travail, ce qui ne saurait cependant empêcher tout esprit quelque peu critique de la mettre en question. En quoi le travail, « principe de transformation de l'homme en même temps que de la nature » (*Ibid.*), est-il exigence de création et de contrôle ? Nous laissons cependant ce débat ouvert, nous contentant de souligner, en nous appuyant sur la première partie de cette note, que cette affirmation se vérifie empiriquement lorsqu'appliquée aux cadres syndiqués du Québec.

[76] Groupe d'étude du travail et des mouvements sociaux, « Conscience ouvrière et conscience nationale », Département de sociologie, Université Laval, s.d. (ronéo), p. 4.

[77] *Id.,* p. 5.

retrouvent dans ce cas particulier, et par conséquent que la problématique qui s'y rattache peut être utilisée pour l'étude de la conscience des cadres syndiqués au Québec, en particulier pour une analyse de la conscience des cadres syndiqués définie ici en terme de projet personnel, ce qui s'opposerait à la conscience définie en termes d'appartenance à l'organisation syndicale. Nous retiendrons donc l'hypothèse que la conscience des cadres syndiqués, considérée sous l'angle du *projet personnel,* peut être analysée selon deux modalités fondamentales, l'orientation vers la profession et l'orientation vers l'organisation. Cette problématique, qui par ailleurs ne présente pas la moindre originalité, les remarques précédentes le démontrent largement, est celle qui a été retenue dans diverses études récentes, notamment celles de Georges Benguigui et de Marc Maurice. [78]

Cependant une ambiguïté décisive subsiste lorsqu'il s'agit d'apprécier la signification, disons « sociétale », de ces orientations. À ce propos, Benguigui rapporte, mais non sans prudence, le point de vue exprimé par P.M. Blau et W.R. Scott, à la suite de Talcott Parsons, selon lequel « les professions sont orientées vers les valeurs centrales de la société ». [79] En marge du débat qui pourrait se greffer sur cette question, nous retiendrons par contre cette remarque :

> « Le professionnel est orienté vers une communauté professionnelle, une communauté de fait que l'on pourrait qualifier d'horizontale ; l'homme de l'organisation est orienté vers l'organisation qui l'emploie, vers sa carrière, vers ce système bureaucratique qu'on pourrait dire vertical. » [80]

Les dimensions de la conscience des cadres

Benguigui rappelle les quatre critères classiques de la professionnalisation :

— le travail est considéré et valorisé comme production de connaissance scientifique et technique ;

---

[78] Marc MAURICE et *alii,* « Les cadres et l'entreprise », *op. cit.*
Georges BENGUIGUI, *op. cit.,* p. 137.

[79] Georges BENGUIGUI, *op. cit.,* p. 141. La référence est indiquée : P.M. BLAU et W.R. SCOTT, *Formal Organization. A Comparative approach,* San Francisco, Chandler, 1962.

Il faudrait évidemment s'entendre d'abord sur ce que sont « les valeurs centrales » de la société ; s'agit-il, dans le cas des sociétés industrielles, de connaissances et de la compétence scientifique et technique ? N'y aurait-il pas d'autres possibilités ? Une lecture critique de cette approche reviendrait notamment à montrer comment la référence à ces valeurs « universelles » n'est souvent que la couverture idéologique d'un ensemble de pratiques tendant à légitimer une série de privilèges et surtout de pratiques qui sont le propre d'intérêts particuliers. Nous concédons volontiers, en nous référant à l'entreprise en système capitaliste, que « l'organisation n'est pas orientée vers les valeurs centrales de la société », mais pour ajouter aussitôt que la question est en définitive politique et double, puisqu'il s'agit de définir ces valeurs « sociétales » et d'assurer qu'elles l'emportent sur celles qui pourraient servir de légitimation aux intérêts particuliers.

[80] *Ibid.*

— le jugement des collègues a plus d'importance que celui des supérieurs ;
— les diplômes sont plus valorisés que l'expérience ;
— la compétence a plus d'importance que les qualités de relations humaines et d'autorité.

Tout ceci peut fort bien se résumer en une phrase :

> « La professionnalisation est le processus par lequel les cadres tendent à se constituer en un groupe dont le principe d'organisation est externe à l'entreprise industrielle et à l'ensemble des valeurs qui fonde la légitimité du pouvoir économique existant (...) Quant à l'entreprise elle ne devient importante que pour les individus orientés vers des fins économiques (...) les seuls à se poser le problème des moyens en vue de leur efficacité plus grande. » [81]

Maurice pour sa part raffine davantage l'analyse lorsqu'il distingue cinq dimensions constitutives des deux types d'orientation : les orientations de rôle, la conception de la carrière, les moyens d'action, les moyens de représentation et les orientations idéologiques. [82]

La première dichotomie renvoie à deux ensembles de *valeurs privilégiées,* qu'accompagnent une série de valeurs secondaires. L'orientation vers la profession se caractérise par un idéal de service (développement de la connaissance, contribution au progrès technique, participation au développement économique et social, etc.) avec, comme valeurs secondaires, la « référence à la communauté professionnelle (...) valorisation du diplôme (...), valorisation de la science et du progrès des connaissances, sans qu'il y ait nécessairement référence aux objectifs de l'entreprise ». [83] Pour le second type, la valeur centrale est la loyauté à l'entreprise, complétée par : la référence à la communauté d'entreprise, l'esprit d'entreprise, la valorisation de l'expérience à travers l'ancienneté dans l'entreprise, la valorisation de la hiérarchie et de l'organisation. [84]

La dimension *conception de la carrière* oppose, d'une part, une contribution-rétribution en fonction de la compétence fondée sur une formation théorique de type universitaire, ainsi qu'une nette orientation vers l'autonomie professionnelle ; d'autre part, une contribution qui est fonction de l'expérience acquise dans l'entreprise et une rétribution envisagée en fonction de la loyauté et des services rendus à l'entreprise, l'ancienneté étant considérée comme un critère important d'évaluation. [85]

La troisième dichotomie concerne le choix entre deux types de *moyens d'action.* Plutôt que les moyens d'action institutionnalisés, auxquels peut

---

[81] *Id.,* pp. 136-140.
[82] Marc MAURICE et *alii,* « Les cadres et l'entreprise », *op. cit.,* pp. 81-86.
[83] *Id.,* p. 81.
[84] *Ibid.*
[85] *Id.,* p. 84.

renvoyer cette dimension — point sur lequel les contextes québécois et français accusent de sensibles différences, qu'il s'agisse du rôle, des fonctions ou des pouvoirs reconnus aux organisations professionnelles et syndicales — on retiendra ici les normes de conduites qui sous-tendent cette action. Dans le premier cas, l'évolution de la carrière est perçue comme devant découler « du jugement ou de l'appréciation des collègues ou des pairs », le recyclage doit être pris en charge par la communauté professionnelle (associations professionnelles) ; la sécurité d'emploi est l'objet de revendications prises en charge par ces associations professionnelles qui agiront auprès des pouvoirs publics et comme organismes de placement. Dans le second cas, l'évolution de la carrière est envisagée comme devant dépendre de « l'appréciation des supérieurs hiérarchiques » qui prendront en considération « l'ancienneté ou le service rendu à l'entreprise » ; le recyclage et la sécurité d'emploi sont considérés comme matière à négociation. [86]

Les *moyens de représentations,* caractérisés par leurs fonctions, constituent la quatrième dimension. Dans le premier cas, il s'agira d'associations ou d'organisations professionnelles poursuivant deux séries d'objectifs principaux, soit la défense « d'intérêts professionnels », conçus comme les intérêts spécifiques d'un groupe, qu'elles entendent simultanément dépasser en référence aux objectifs du progrès technique ou du développement économique et social. Dans le second cas, il s'agira d'organisations, syndicales ou non, défendant les intérêts des « cadres comme groupe intermédiaire dans l'entreprise », et s'efforçant de dépasser ces intérêts particuliers « en référence aux problèmes sociaux concernant l'ensemble des salariés ». [87]

La cinquième dichotomie oppose les deux types selon leur *orientation idéologique.* Dans le premier cas, l'élitisme au niveau individuel, le corporatisme au niveau du groupe et la technocratie au niveau collectif sont les composantes idéologiques caractéristiques ; à l'opposé on trouve respectivement : le carriérisme, le conformisme organisationnel et bureaucratique, l'égalitarisme. [88]

La réponse aux questions issues des deux premières dichotomies est essentielle pour déterminer le type d'orientation prédominant chez les cadres syndiqués au Québec. Quant aux moyens d'action et aux moyens de représentation, leur analyse devrait manifester l'enjeu de la « rupture » que représente dans le contexte québécois le recours au syndicalisme en tant que moyen d'action et de représentation, par opposition aux corporations définies dans les mêmes termes. Mais cette hypothèse de rupture serait infirmée, du moins partiellement, s'il s'avérait que les cadres syndiqués, au lieu d'opposer leur double appartenance aux corporations professionnelles — souvent obli-

[86] *Ibid.*
[87] *Id.,* p. 85.
[88] *Id.,* p. 86.

gatoire — et à une organisation syndicale, tentent de les concilier en attribuant à ces deux types d'organisation des fonctions non pas antithétiques mais complémentaires.

Enfin, l'étude des orientations idéologiques — au niveau du projet personnel toujours — pose une question cruciale. Bien que la corrélation établie par Marc Maurice entre, d'une part, élitisme, corporatisme et technocratie, et, d'autre part, carriérisme, conformisme et égalitarisme, soit à première vue légitime, cette problématique apparaît quelque peu sommaire en regard de la complexité des systèmes de valeurs, d'attitudes et de conduites qu'elle vise à identifier. Au niveau sociétal, auquel se situe la technocratie et l'égalitarisme, ces conduites ont une signification indéniablement politique, et l'on est en droit de s'interroger sur la corrélation établie a priori entre celles-ci et les orientations de rôle, vers la profession et vers l'organisation respectivement. Si le niveau sociétal a une signification essentiellement politique, il est donc relativement autonome par rapport au *travail,* et la corrélation ne saurait être admise sans vérification.

Par ailleurs l'hypothèse de Marc Maurice selon laquelle « on pourrait concevoir au niveau sociétal une orientation vers les valeurs de développement (orientation vers la profession) et vers les valeurs de démocratie (orientation vers l'organisation) dont la technocratie et l'égalitarisme peuvent être, à certains égards, une dégradation ou une rationalisation » [89] mériterait de plus longs commentaires. Quoi qu'il en soit, cette hypothèse nous semble difficilement transposable telle quelle au Québec : si l'orientation vers la profession peut conduire à la technocratie, elle n'a jamais été dans la pratique synonyme d'orientation vers le développement, à moins que l'on prenne au sérieux cette attitude qui définit l'acquisition d'une compétence professionnelle « concurrentielle » comme la condition première de développement, rejetant par là au second plan les conditions économiques et politiques du développement.

Le thème du nationalisme étant connexe à celui du développement, on retrouvera ici les mêmes difficultés, doublées parfois d'ambiguïtés liées aux polémiques qui se greffent sur cette question. Si la phase actuelle de l'histoire du Québec se caractérise effectivement par l'existence d'une tendance essentiellement politique qui lie les thèmes du développement et du nationalisme, l'on notera également l'existence d'une tendance inverse qui refuse le nationalisme au nom du développement, en particulier du développement économique. Puisque l'essentiel est ici de découvrir la signification que les cadres syndiqués accordent à ces deux thèmes, on ne saurait admettre sans vérification empirique la position suivante :

> « Il faut donner de la conscience nationale une définition symétrique à celle déjà donnée de la conscience ouvrière et y voir le sens donné par les Québécois

[89] *Ibid.*

à leur situation collective, entendue comme exigence de développement et volonté de contrôle de ce développement.

« Ceci distingue l'ancien nationalisme englobé dans une tradition culturelle, bloqué dogmatiquement sur les valeurs de la communauté et refusant de ce fait tout rapport avec l'étranger, du nouveau nationalisme, effort de création d'un État nationalitaire voué à la poursuite du développement et au renforcement de l'intégration nationale. La conscience nationale est donc constituée par la dialectique du développement et du contrôle national (...) » [90]

Principes d'identité, d'opposition et de totalité

Nous voudrions maintenant commenter brièvement quelques possibilités d'application des trois principes d'analyse des mouvements sociaux de Touraine — identité, opposition, totalité [91] — à l'étude du projet personnel des cadres syndiqués au Québec. Ces trois principes permettent d'abord de définir la façon dont la situation de travail est perçue, selon l'orientation prédominante. Complétées par les dimensions : revendication et forme d'organisation et d'action, les principes d'identité, d'opposition et de totalité permettent de caractériser chaque type d'orientation par l'essentiel des traits précédemment inventoriés.

I. Orientation de rôle vers la profession

— *Principe d'identité :* le cadre s'identifie par sa compétence professionnelle, par des responsabilités professionnelles liées à sa qualification, par des fonctions spécifiques liées à la maîtrise de connaissances scientifiques et techniques.

— *Principe d'opposition :*

Conflit : l'adversaire est l'organisation bureaucratique en tant que négative des valeurs professionnelles. La rationalité professionnelle s'oppose à la rationalité de l'organisation ; au niveau sociétal, la rationalité scientifique s'oppose à la rationalité politique.

La *coopération* s'établit sur la base de la compétence professionnelle et d'une stricte distinction des fonctions.

— *Principe de totalité* : les connaissances scientifiques et techniques sont valorisées comme facteurs de progrès au niveau de l'organisation et éventuellement au niveau sociétal.

---

[90] Groupe d'étude du travail et des mouvements sociaux, *op. cit.*

[91] « (...) Un principe de défense se référant aux intérêts particuliers d'un groupe ou d'une catégorie sociale, un principe d'opposition, c'est-à-dire la définition de l'adversaire ; enfin un principe de totalité qui renvoie à une certaine conception de l'intérêt général sans laquelle un conflit serait purement privé et ne mettrait pas en cause l'orientation de la société. » (Alain TOURAINE, « Mobilité sociale, rapports de classes et nationalisme en Amérique latine », *Sociologie du travail,* 1967, nº 1, p. 73.)

— *Les revendications* portent sur l'autonomie professionnelle, le statut propre, la carrière.

— *Les formes d'organisation et d'action* sont centrées sur la communauté professionnelle, la hiérarchie professionnelle, le corporatisme.

II. Orientation de rôle vers l'organisation

— *Principe d'identité* : le cadre s'identifie comme salarié.

— *Principe d'opposition* : l'enjeu du conflit, ce sont les conditions de travail (salaire, statut dans l'organisation, carrière à l'intérieur de l'organisation) ; la coopération s'établit par la valorisation de l'organisation.

— *Principe de totalité* : l'organisation est valorisée en tant que source de gratifications d'ordre monétaire, statutaire, ou d'ordre de la créativité ; au niveau sociétal, on trouve le thème de la société industrielle.

— *Les revendications* portent sur les conditions de travail.

— *Les formes d'organisation et d'action* sont centrées sur la communauté des salariés, le syndicalisme.

Sur la base de ces deux types extrêmes d'orientation, plusieurs combinaisons sont possibles, donnant naissance à des formes mixtes. Au niveau du principe d'identité par exemple, le cadre se définira comme un salarié caractérisé par sa compétence professionnelle liée à la formation universitaire qu'il a reçue et comme détenteur de responsabilités et de fonctions spécifiques dans l'organisation. Le principe d'opposition peut combiner de la même façon des éléments caractéristiques du professionnel et du salarié. Le principe de totalité débouchera sur une conception de l'organisation comme système hiérarchisé en fonction du niveau de qualifications ; au niveau sociétal, les thèmes du rôle des élites et de la société industrielle se combineront, donnant naissance à des revendications de pouvoirs aux résonances fréquemment élitistes.

Mais c'est surtout au niveau des revendications et des formes d'organisation et d'action que l'hypothèse de combinaison des deux types peut se révéler féconde. Une telle situation donne essentiellement naissance à des revendications catégorielles, c'est-à-dire individualisées par la référence, le plus souvent formulée sur un mode revendicatif, au « statut professionnel » des cadres intermédiaires dans l'organisation. Plus l'orientation vers la profession sera forte, plus le caractère catégoriel de ces revendications sera accentué ; tandis qu'à l'inverse, plus l'orientation vers l'organisation sera

forte, plus le caractère catégoriel de ces revendications sera atténué. Retenir cette hypothèse engage indirectement à s'interroger sur les facteurs favorables à une orientation soit vers la profession, soit vers l'organisation ; question complexe qui renvoie en définitive à une étude de la *situation de travail* des cadres et des facteurs influant la prise de conscience de cette situation ; dans le premier cas, la situation de travail peut être saisie à partir de la nature du travail effectivement accompli par ces professionnels (dans la pratique, ces tâches sont souvent étrangères à la formation qu'ils ont reçue), aux politiques du personnel en usage dans l'entreprise ou dans l'administration ; dans le second cas, l'on notera que la perception de cette situation est non seulement fonction des conditions objectives qui la définissent, mais d'un ensemble de variables qui sont souvent d'ordre culturel (hiérachie des statuts professionnels, stratification sociale, etc.)

La coexistence de ces deux séries d'orientation de rôles, vers la profession et vers l'organisation, explique sinon l'ambiguïté, du moins la fréquente ambivalence des organisations qui représentent les cadres intermédiaires, comme celles de l'action qu'elles pratiquent. Si l'on retient la double hypothèse précédemment formulée, selon laquelle l'orientation vers la profession se traduit par des formes d'action et d'organisation que faute d'une meilleure expression l'on qualifiera de professionnelles (associations et corporations professionnelles) et l'orientation vers l'organisation par des formes d'action et d'organisation favorables au syndicalisme, du moins lorsqu'elle s'accompagne d'attitudes fortement revendicatives, ce sera pour considérer aussitôt que les associations professionnelles comme les organisations syndicales regroupant des cadres sont généralement conduites à tenir compte des deux orientations : leurs membres attendent souvent d'elles qu'elles assument des fonctions qui ne sauraient être les leurs.

C'est ce qui se révèle dans la survivance des références professionnelles, dans la complexité des structures des organisations syndicales de cadres, particulièrement intéressantes à considérer sous cet angle.

Bernard SOLASSE

Département de relations industrielles,
Université Laval.

BIBLIOGRAPHIE

À vrai dire la plupart des travaux consacrés au syndicalisme de cadres québécois relèvent des relations industrielles. L'on citera notamment :

Shirley B. GOLDENBERG, *Les travailleurs de professions libérales et la négociation collective*, étude réalisée pour l'équipe spécialisée en relations de travail, Ottawa, 1968.

Francis BAIRSTOW, *Les cols blancs et la négociation collective*, étude réalisée pour l'équipe spécialisée en relations de travail, Ottawa, 1968.

Ronald PLEAU, *Syndicalisme chez les ingénieurs : succès ou échec*, thèse de maîtrise, Département des relations industrielles, Université Laval, août 1966.

Claude D'AOUST, *Les ingénieurs et le syndicalisme dans la province de Québec*, thèse de maîtrise, Département des relations industrielles, Université de Montréal, septembre 1965.

Jean BOIVIN, *Le syndicalisme chez les professionnels du gouvernement du Québec*, thèse de maîtrise, Département des relations industrielles, Université Laval, septembre 1968.

Jean BOIVIN, *La syndicalisation de la fonction publique québécoise*, Département des relations industrielles, Université Laval, 1968-1970 (en cours de publication).

Dans une optique plus sociologique :

Jacques DOFNY, *Les ingénieurs canadiens-français et canadiens-anglais à Montréal*, rapport de recherche pour la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme, Département de sociologie, Université de Montréal, mars 1966.

À ce rapport de recherche sont annexées cinq monographies :

François MERCIER, « L'organisation des bureaux d'ingénieurs conseils » ;

Robert MAYER, « L'ingénieur entrepreneur » ;

Michèle PAQUETTE, « Les choix professionnels » ;

Leta RICKERD, « L'éthique des jeunes ingénieurs » ;

André SAINT-AMAND, « Le mouvement syndical chez les ingénieurs ».