

## A travail égal, salaire égal

(Suite de la première page.)

Ce n'est pas une provocation, comme l'appelle le PSO dans son tract «Nous n'avons pas lutté pour des prunes», mais le plus beau coup de force du patronat, sa plus importante rapine sur ceux qui sont contraints de vendre leur force de travail pour vivre. Ce sont des pneumatiques sur les roues en bois de son char à profit. En bref, il défend ses intérêts d'exploiteur. C'est la réponse de la bourgeoisie à notre revendication «A travail égal, salaire égal».

### Deux pas en avant

Après les diverses grèves, nous obtenons que la nouvelle catégorie d'auxiliaires soit équivalente à la plus «haute» - au niveau salarial s'entend. Cela permettra à des auxiliaires femmes de gagner autant que les hommes, puisque le minimum reste unique pour ceux-ci quelles que soient leurs fonctions. Avec la nouvelle formulation de l'article 20 et l'avenant signé le 1<sup>er</sup> décembre, c'est un triple acquis pour les travailleurs sur la proposition du CCT détérioré du mois de mai.

Article 20, lettre a: «Sont soumis au CCT tous les travailleurs au sens de l'article 5 occupés à la confection technique d'imprimés (...) et qui prennent part pratiquement au processus de fabrication d'imprimés, de leur préparation à la livraison.»

Avenant du 1<sup>er</sup> décembre: «Cette nouvelle disposition a essentiellement pour but de soumettre au CCT tous les travailleurs occupés à la confection technique d'imprimés, et d'accorder en particulier les mêmes prestations sociales et les autres avantages du CCT aux travailleurs non qualifiés.»

Enfin, nous trouvons la définition des travaux qualifiés dans l'annexe VII, aux fonctions réglementées de la branche graphique. C'est-à-dire les fonctions définies dans les divers règlements d'apprentissage. Ces nouvelles dispositions contractuelles signifient:

● **Premièrement**, les auxiliaires femmes qui effectueront des tâches sur grandes machines et des travaux lourds ou pénibles seront payées comme les auxiliaires hommes.

● **Deuxièmement**, l'avenant stipule qu'il n'y a qu'un salaire minimal pour les auxiliaires masculins le plus élevé, soit 2098 fr. 40. C'est la suppression de la division travaux lourds ou légers concernant les hommes.

● **Troisièmement**, les auxiliaires hommes ou femmes accèdent aux salaires des professionnels lorsqu'ils effectuent des tâches qualifiées telles que celles qui sont réglementées dans la branche graphique et définies dans les divers règlements d'apprentissage.

C'est à ces phrases-là, que le Parti socialiste ouvrier renie, que nous entendons donner toute leur ampleur. C'est encore ce que le PSO appelle un gadget, c'est ce qu'il ne comprend pas puisqu'il estime que le CCT ne contient qu'une modification rédactionnelle: «La catégorie des salaires «féminins» a tout simplement été remplacée par la catégorie du «travail sur les petites machines et sur les tables.»

### Gagné et pas gagné

Oui, malgré ces pas en avant, ce n'est pas l'inscription du principe de l'éga-

lité des salaires entre hommes et femmes dans la catégorie des auxiliaires. Mais c'est déjà, par le salaire à la fonction, le maintien de la tarification par d'autres moyens que par ceux de l'aspect de la défense corporative de la profession. Nous avons contrecarré la réponse de la bourgeoisie à notre revendication: elle a essayé de multiplier par deux sa discrimination, et elle a échoué.

La grève a permis de refuser l'égalité sur des critères patronaux: l'homme qui ferait un travail dévolu traditionnellement aux femmes aurait un salaire égal à celui traditionnellement dévolu à celles-ci. Cet homme recevra le salaire traditionnellement dévolu aux hommes pour effectuer ce travail dit féminin.

De plus, la femme effectuant un travail d'homme recevra un salaire d'homme, alors que jusqu'à présent elle recevait un salaire de femme. Nous avons inversé la proposition patronale. C'est un premier pas vers un minimum unique pour les auxiliaires. Il faudra désormais veiller à ce que ce minimum soit aligné sur le salaire minimal des hommes, et non sur des prétendus travaux lourds ou légers.

### Travail égal, salaire inégal Travail inégal, salaire égal

Ce devraient être des slogans et des postulats que nous devrions peut-être poser dans le cadre du capitalisme. Un salaire égal sera inégal parce que nous ne pouvons pas voir une égalité entre le salaire d'une femme ayant un enfant à charge et celui d'un homme célibataire ou d'un père de famille avec deux enfants, même si ces trois travailleurs font le même travail. Si les salaires sont égaux, les besoins ne le sont pas, et leur satisfaction encore moins.

C'est pourquoi l'égalité des besoins entre un couple avec deux enfants dont seul le père travaille comme auxiliaire d'expédition et un autre couple avec deux enfants dont seule la mère travaille comme claviste en photocomposition devrait engendrer pour ces travaux inégaux un salaire égal.

### La révolution

Ce n'est pas «salaire égal pour un travail de valeur égale». Ce ne sont pas non plus les slogans du titre de l'alinéa précédent. La révolution, c'est ce qui amènera la disparition de la discrimination entre homme et femme, entre travail manuel et travail intellectuel, entre travail à la campagne et travail à l'usine. La révolution aura pour tâche de supprimer la domination du capital sur le travail, donc la suppression du salariat.

Le premier slogan d'égalité authentique entre homme et femme, c'est: «De chacun selon ses capacités, à chacun selon ses besoins.» C'est là le premier pas vers la société où l'on ne travaillera pas pour un petit salaire individuel, mais pour les besoins de tous. *Claude Reymond*

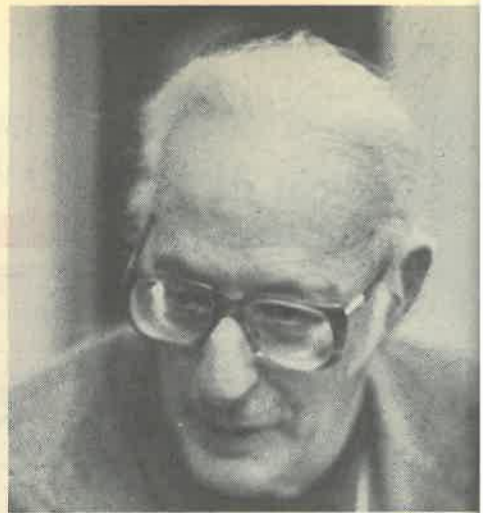
## ADIEU

Il y a des nouvelles qui, tel un coup de fouet en plein visage, nous glacent.

Rudolf Hostettler est mort, et nous nous retrouvons plus pauvres. Nous, c'est-à-dire les typographes et notre Syndicat du livre et du papier.

Une séance des *TM-RSI* ne se concevait pas hors de la présence de la haute silhouette du rédacteur en chef. Depuis une douzaine d'années, j'œuvre, avec quelques autres, à l'élaboration de cette revue technique connue loin à la ronde... C'est un privilège d'avoir coudoyé celui qui était devenu «l'ami Rudi». Bien que sa connaissance du français fût tout aussi lacunaire que celle que j'ai de l'allemand, nous finissions par nous comprendre. Et il n'y eut guère de séances qui, d'une manière ou d'une autre, n'aient été enrichissantes. Qu'il fallût choisir des thèmes pour la couverture, discuter d'un nouveau gabarit, élaborer un programme rédactionnel.

Certes, dans le tourbillon de l'évolution technologique, les vicissitudes n'ont point épargné la revue technique du SLP. En Suisse alémanique, notamment, une orientation axée sur le typographisme, voire sur une sorte de «peinture graphique», prête à dis-



cussion. D'où des fluctuations dans le nombre d'abonnés... Qui décrira, un jour, les occasions perdues? Et qui, en revanche, dira tout ce que des générations de jeunes typographes doivent à cet organe professionnel à son principal responsable trop tôt disparu?

Assurément, Rudolf Hostettler laissera le souvenir d'un grand typographe. Compétent, érudit, dévoué, passionné pour son métier, féroce graphisme, fin connaisseur de l'histoire de l'écriture, il était de la race des Ruder, ou, plus près de nous, de Frutiger et autres Javet.

En lui disant adieu, on ne peut cacher une certaine appréhension: quel sera, sans lui, l'avenir des *TM-RSI*? *Roger Chatela*

Parmi les conquêtes syndicales, le droit aux vacances tient sans doute l'une des toutes premières places. Sa réalisation ne remonte d'ailleurs pas très loin en arrière. Bien des travailleurs se souviennent encore du temps où ils ne bénéficiaient d'aucun jour de repos autre que les dimanches et les jours fériés.

## Un jeu dangereux!

La justification de ce postulat fondamental n'a pas changé. Aujourd'hui comme par le passé, les vacances répondent à un besoin essentiel de l'être humain qui doit pouvoir, au moins une fois par année, interrompre pendant quelques semaines son activité professionnelle. Les efforts accrus imposés par les nouvelles cadences de travail, comme le rythme de vie en général, rendent plus nécessaire que jamais cette interruption.

C'est bien la raison pour laquelle les salariés et leurs organisations revendiquent des prolongations de la durée des vacances payées. Ils agissent dans ce domaine, comme on le sait, tant sur le plan légal que sur celui des conventions collectives. Ils tiennent également à ce que l'octroi de ce repos annuel soit réglé de façon précise, afin que le but visé puisse être effectivement atteint. C'est ainsi que le remplacement des vacances par des prestations en argent est expressément interdit dans les dispo-

sitions du Code des obligations concernant le contrat de travail, par exemple.

Ce qui n'a pas empêché, selon avis paru dans certains journaux gouvernementaux du canton de Genève de prévoir, dans la réglementation des vacances valable pour les catégories supérieures, que «les intéressés peuvent demander à recevoir une indemnité en lieu et place de la sixième semaine de vacances».

L'idée d'introduire une telle disposition est surprenante. Ce faisant, les autorités genevoises se sont écartées du principe que les vacances sont destinées à permettre aux travailleurs de reprendre des forces et non d'obtenir un gain supplémentaire. Elles sont dans l'erreur.

Mais les intéressés qui acceptent une mesure de ce genre commettent une faute encore plus grave: ils apportent de l'eau au moulin de ceux qui contestent la nécessité de prolonger la durée des vacances.

On peut être assuré que «l'exemple» genevois ne passera inaperçu et qu'il sera invoqué par les représentants patronaux lors des prochaines négociations collectives. Il représente exactement le contraire de ce que des syndicats ont demandé et obtenu, c'est-à-dire la possibilité de transformer certaines allocations de vacances en jours de repos. Les travailleurs en font usage achètent en somme des vacances supplémentaires, alors que les autres vendent une partie de leurs.

Ceux qui se prêtent à ce jeu dangereux jouent un jeu dangereux: ils compromettent l'amélioration des vacances pour tout le monde, et ils mettent en danger la santé des travailleurs, ainsi que leur bien-être et de celui de leurs familles. *Jean C...*

## Mécontentement chez Sprint

### Lettre ouverte du personnel de l'Imprimerie Sprint, à Genève, au comité de section

Concerne: article paru dans le Gutenberg du jeudi 26 février 1981 concernant l'Imprimerie Sprint à Genève.

La prise de position de notre section SLP à Genève contre notre entreprise est inqualifiable. Permettez-nous de rétablir la situation.

Les trois personnes qui ont reçu leur congé se gardent bien, c'est humain, de donner les raisons réelles de leur départ. Mais, puisque l'esprit polémique de notre syndicat nous y oblige, voici les faits:

● Le manque de collaboration, d'esprit de camaraderie, l'attitude anti-Sprint et anticollègues, l'absentéisme exagéré et les capacités moyennes de ces personnes sont autant d'éléments qui manquent dans les renseignements du SLP. Preuve en est que sur ces trois personnes une seule a compris et modifié son comportement et que les deux autres, au lieu de prouver ce dont elles seraient capables, s'entêtent par l'absentéisme et leur travail au ralenti à donner raison à notre employeur.

● Depuis plus d'un an, notre employeur cherchait, par le biais de ce journal, des opérateurs rapides afin de pouvoir remplacer ces personnes. Il ne faut donc pas voir dans ces licenciements des représailles vis-à-vis de la grève, car si c'était le cas plusieurs d'entre nous seraient dans la même situation aujourd'hui.

● Si les postes vacants sont déjà repourvus, on oublie de signaler qu'ils le sont par du personnel qui ne travaillera que trente heures par semaine pour certains et que, d'autre part, les personnes engagées l'ont été à la suite de cinq congés reçus dans le dernier trimestre de 1980 et pour lesquels notre direction n'a pas alarmé son syndicat.

● La lettre reçue au mois d'octobre par deux des licenciés (renseignements pris à la direction) avait été envoyée sur leur demande pour attester de leurs connaissances en photocomposition, mais ne mentionnait pas de garantie d'emploi.

mes importants sans devoir consulter tout le monde. Cette commission avait fait long feu, les collègues d'alors s'étant dégonflés lors du premier problème important. Quant à l'autre soi-disant personne de confiance, elle ne travaillait pas encore chez nous!!!

● Notre maison emploie effectivement deux personnes à temps partiel, en activité annexe, l'une lors de maladie ou de vacances, l'autre trente heures par semaine. Si ces deux personnes, qui sont des typos, donc des collègues, travaillent partiellement avec nous, nous pensons que c'est leur problème et leur droit.

Nous voudrions également signaler que le licenciement de ces personnes n'a pas été décidé par la direction toute seule, mais que les chefs de service de la maison ont donné leur accord et que trois d'entre eux sont des membres du SLP.

Selon l'auteur courageux mais inconnu de l'encadré en italique, depuis vingt ans la direction de l'entreprise entretient un régime de terreur et à la moindre incartade on se retrouve à la rue. Il faudrait expliquer pourquoi certains d'entre nous sont là depuis le début et que d'autres sont revenus après quelques mois. Il y a vraiment des collègues qui sont masochistes!

Nous voudrions également porter à votre connaissance que nous travaillons dans une bonne ambiance, que notre patron nous assure un bon salaire tous les mois, que lors des négociations au sujet du nouveau contrat collectif nous avions l'assurance de toucher, quelle que soit l'issue des négociations, un 75% du treizième salaire, que chaque année on nous invite à une sortie familiale, etc.

Nous vous le demandons objectivement: est-ce bien de la même entreprise que l'article de la semaine dernière a voulu parler?

Nous voudrions croire que non, car vraiment nous avons honte de faire partie d'une association professionnelle qui a pu aussi injustement

## «Stress» et «charité bien ordonnée...»

Propos en l'air?...

Le «stress», c'est un peu le «dépotoir», le bouc émissaire, le lampiste de tous nos petits bobos. On entend à longueur de journée des gens se plaindre qu'ils mènent une vie de dingues, mais ils ne font rien pour l'éviter. C'est prétendument impossible, on ne peut pas aller à contre-courant. Ce qui est faux. Il faut seulement avoir le courage de... penser un peu à soi: «Charité bien ordonnée commence par soi-même», précise sagement un vieux dicton.

Or, récemment, lors du «management symposium» de Davos, des spécialistes de cette «maladie du siècle» ont cité treize règles de vie susceptibles de réduire ledit «stress». Nous vous en livrons ci-après quelques-unes, faciles à suivre:

- aimez votre travail, cela vous permettra de mieux l'exécuter;
- n'essayez pas de plaire à tout le monde, vous n'y arriveriez de toute manière pas;
- restez vous-même et ne tentez pas de vous adapter à tout le monde autour

jour» et que précisément, un certain jour vous n'emporterez rien avec vous...

Simpliste? A voir!

En tout cas, une certaine forme de sagesse qui a fait ses preuves... avant que la roue ne tourne.

Le temps, c'est de l'argent, oui; mais avoir le temps, c'est de l'or. Sachons donc le prendre là où il est. Il ne s'agit pas de le voler, mais bien de le saisir au vol. Nuance! *Ben Bézède.*

## Union syndicale suisse

### Assurance chômage: protestation

L'Union syndicale suisse a pris connaissance avec étonnement de la décision du Conseil fédéral de différer jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 1984 l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'assurance chômage. Si la durée du régime transitoire, qui prend fin

L'USS invite donc le Parlement à poursuivre les travaux avec célérité et le Conseil fédéral à mettre la loi en vigueur aussitôt qu'ils seront achevés.

### Putsch en Espagne

Le Comité directeur de l'USS a pris connaissance avec satisfaction