

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 42 (1950)  
**Heft:** 9

**Artikel:** La situation des typographes en Inde  
**Autor:** Sarker, I.-B.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-384677>

#### Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

#### Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

#### Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 26.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## La situation des typographes en Inde

Par I.-B. Sarker, secrétaire de l'Association des typographes de Calcutta

A titre documentaire, nous publions cette étude qui lève le rideau sur les conditions de travail en Inde. Il est bien évident que ces conditions sont à l'avenant dans les autres professions. Nous invitons nos lecteurs à ne pas oublier que l'Inde est justement un pays industriellement arriéré, aux ressources disproportionnées à l'ampleur de la population, évaluée à 350 millions d'habitants. Le problème est justement d'apporter une aide technique rapide à ce pays et à bien d'autres de l'immense Asie. De la solution de ce problème dépend non seulement l'élévation du niveau de vie des travailleurs intéressés et la paix sociale par répercussion, mais aussi, en définitive, la démocratie politique. Sur l'instigation du président Truman, les Nations Unies et ses institutions spécialisées, avec l'Organisation internationale du travail, s'efforcent actuellement d'apporter une telle solution salvatrice.

On estime à environ cent mille le nombre des typographes exerçant leur activité sur le territoire de l'Union indienne. On distingue trois groupes d'imprimeries: celles du gouvernement, celles qui impriment des journaux et les imprimeries ordinaires. Le genre d'activité, l'organisation, les conditions de travail et les salaires diffèrent entièrement d'un groupe à l'autre. Les imprimeries du gouvernement travaillent uniquement pour l'Etat et elles ne cherchent pas, par conséquent, à faire des bénéfices. Les imprimeries de journaux tirent leur principal revenu de la vente de ces derniers, de sorte que l'impression proprement dite joue un rôle secondaire. Quant aux autres imprimeries, elles sont de loin les plus nombreuses, si bien que ce sont elles qui déterminent le sort des ouvriers typographes. C'est pourquoi nous parlerons surtout, dans le présent article, des typographes au service des imprimeries de ce dernier groupe.

D'une manière générale, ce sont dans les imprimeries du gouvernement que les conditions de travail et les salaires sont les plus favorables; elles le sont moins dans les imprimeries de journaux et bien moins encore dans celles du troisième groupe. C'est ainsi qu'un linotypiste ayant dix années de service gagne 250 roupies<sup>1</sup> par mois dans une imprimerie gouvernementale, 175 dans une imprimerie de journal et 100 au maximum dans une imprimerie ordinaire. De même, les locaux des entreprises des deux premiers groupes sont spacieux, bien éclairés et convenablement aérés, tandis que ceux des imprimeries ordinaires laissent généralement beaucoup

<sup>1</sup> La roupie indienne vaut à peu près 77 ct.

à désirer sous tous les rapports. Les imprimeries sont concentrées dans les grandes villes ou à proximité immédiate de celles-ci.

Les typographes sont répartis, selon le genre de leur travail, en diverses catégories, dont voici les principales: chefs correcteurs, correcteurs, réviseurs, protes, compositeurs à la main, linotypistes, monotypistes, conducteurs de machines, relieurs et expéditeurs. Il n'existe guère d'imprimeries pourvues des derniers perfectionnements de la technique et la composition se fait à la main dans la plupart des cas. Jusqu'à une date très récente, les salaires variaient fortement d'une imprimerie à l'autre et encore davantage d'une localité à l'autre. Les ouvriers des catégories susmentionnées sont bien considérés comme des travailleurs qualifiés, mais leur rétribution est extrêmement modique. Un rapport relatif à la région de Madras montre qu'ils sont engagés avec un salaire de début de 18 roupies par mois. Dans les autres parties du pays, la situation est tout aussi déplorable. Dans la région de Calcutta, la durée du travail hebdomadaire variait entre  $33\frac{1}{2}$  et  $55\frac{1}{2}$  heures au moment où elle fut fixée à 42 heures par un tribunal industriel.

Les typographes de la région de Calcutta sont organisés depuis 1905 déjà. Récemment, ceux des autres parties du pays ont été syndiqués à leur tour et des démarches ont été entreprises en vue de la formation d'une fédération nationale dont le but serait d'obtenir une amélioration générale de la condition des typographes dans l'ensemble du pays. Grâce au gouvernement, certains progrès ont été réalisés dernièrement, à la suite d'arrêts prononcés par les tribunaux industriels de Bombay, Madras et Calcutta, dans des conflits opposant les patrons et les ouvriers de ces régions. Ces arrêts ont eu pour conséquence d'uniformiser dans une large mesure les salaires et les conditions de travail. Un conflit ayant surgi à Calcutta, en 1947, entre employeurs et employés, il fut soumis à un tribunal industriel peu après l'entrée en fonction du ministère du congrès. M. A.-C. Ghatak, actuellement engagé au Service des relations ouvrières du B. I. T., qui était alors le secrétaire de l'Association des typographes de Calcutta, plaide avec beaucoup de conviction la cause des ouvriers devant le tribunal, qui rendit un arrêt améliorant sensiblement la situation des salariés. Cet arrêt portait sur les salaires, les allocations de renchérissement, la durée du travail, les indemnités pour heures supplémentaires, les jours fériés et les vacances, la création d'un fonds de prévoyance, la participation aux bénéfices et les secours médicaux. Les commentaires qui suivent montrent à quel point il était nécessaire d'améliorer le sort des typographes.

1. *Salaires.* Il n'y avait pas d'échelle des salaires et nombre d'ouvriers qualifiés ne gagnaient que 15 roupies par mois. Le tribunal fixa des échelles pour les différentes catégories d'ouvriers, la rétri-

bution minimum étant de 40 roupies par mois pour les travailleurs qualifiés.

2. *Allocations de renchérissement.* Les allocations de renchérissement étaient soit inexistantes — c'était le cas dans la plupart des imprimeries — soit notoirement insuffisantes. Le tribunal imposa aux patrons l'obligation de verser, à ce titre, 22 roupies par mois aux adultes et 12 roupies aux jeunes gens.

3. *Durée du travail.* Comme nous l'avons déjà dit, la durée hebdomadaire du travail variait entre  $33\frac{1}{2}$  et  $55\frac{1}{2}$  heures. Le tribunal la fixa à 42 heures, soit  $7\frac{1}{2}$  heures par jour du lundi au vendredi, avec une pause d'une demi-heure, et  $4\frac{1}{2}$  heures le samedi.

4. *Indemnités pour heures supplémentaires.* Comme il n'y avait pas d'heures de travail fixes, il ne pouvait être question d'indemnités pour heures supplémentaires. Le tribunal ordonna aux patrons de payer dorénavant, pour chaque heure excédant 48 heures par semaine, une indemnité représentant une fois et demie le salaire usuel.

5. *Congés payés.* L'octroi de congés payés dépendait entièrement du bon vouloir des employeurs qui, inutile de le dire, ne se montraient guère généreux à cet égard. Le tribunal fixa les normes suivantes (jours de congé entièrement payés, par année): *a*) 15 jours de vacances avec possibilité de les accumuler pendant trois ans; *b*) 7 jours de congé en cas d'accident; *c*) 30 jours de congé de maladie accordés sur présentation d'un certificat émanant d'un médecin reconnu officiellement et pouvant être accumulés dans l'espace de trois mois, mais ne devant pas dépasser six mois pendant toute la durée des rapports de service; *d*) 10 jours fériés officiels, à l'exclusion des dimanches.

6. *Fonds de prévoyance:* Rien de tel n'existe auparavant. Le tribunal ordonna la création, dans chaque entreprise, d'un fonds de prévoyance alimenté par des contributions égales de l'employeur et des ouvriers, conformément aux directives du gouvernement central. La contribution représente  $6\frac{1}{4}\%$  du salaire de base.

7. *Participation aux bénéfices.* Les patrons n'étaient pas tenus de faire participer leur personnel aux bénéfices de leur entreprise. Un très petit nombre d'entre eux accordaient des *gratifications*. D'après l'arrêt du tribunal, le personnel a droit au cinquième du bénéfice net, la participation devant représenter au moins trois mois de salaire.

8. *Secours médicaux.* Les ouvriers ne bénéficiaient d'aucun secours de ce genre. Le tribunal prescrivit aux patrons de faire examiner périodiquement, au moins une fois tous les six mois, chacun de leurs ouvriers par les médecins officiels, cela en vertu de la loi sur les fabriques. L'ouvrier chez qui le médecin constate des atteintes

de saturnisme doit être soigné aux frais du patron jusqu'à complète guérison.

Les arrêts rendus par les tribunaux industriels des autres régions dans les conflits opposant les employeurs aux ouvriers sont à peu près analogues. En uniformisant les salaires et les conditions de travail, ils ont ouvert la voie à de nouvelles améliorations du sort des typographes indiens.

## Statut des fonctionnaires en Tchécoslovaquie

Au moment où le Conseil fédéral vient d'édicter des instructions au sujet des congédiements des agents de la Confédération « indignes de confiance » et que des mesures analogues sont prises dans d'autres pays occidentaux, il est bon de montrer que les démocraties populaires vont encore plus loin, sans que les communistes suisses se soient pourtant jamais permis la moindre critique à leur égard. C'est ainsi, par exemple, que les *Informations sociales* du 15 septembre 1950, éditées par le B. I. T., signalent la loi tchécoslovaque du 17 mai 1950, qui détermine les nouvelles conditions de travail et de rémunération des employés de l'Etat. Voici le chapitre consacré à la conclusion et à la résiliation du contrat de travail:

Les employés ne peuvent être engagés que dans le cadre des prévisions du plan. Avant d'entrer en fonction, ils doivent faire une déclaration de loyauté, conformément aux directives du gouvernement.

Peuvent devenir fonctionnaires publics les citoyens tchécoslovaques fidèles à l'Etat, de réputation parfaite et possédant les capacités physiques et intellectuelles nécessaires. Les candidats doivent en outre avoir fait un stage dans la production et posséder les qualifications requises tant du point de vue professionnel que du point de vue politique.

Les employés de l'Etat peuvent présenter leur démission si des raisons valables d'ordre personnel le justifient. L'administration peut refuser d'accepter la démission d'un fonctionnaire si l'intérêt public l'exige.

L'administration peut renvoyer un fonctionnaire avec préavis dans les cas suivants:

1<sup>o</sup> Si son travail n'est pas jugé satisfaisant au cours des trois mois suivant l'engagement; 2<sup>o</sup> s'il ne remplissait pas les conditions requises au moment de son engagement; 3<sup>o</sup> si son rendement est insuffisant par sa propre faute; 4<sup>o</sup> s'il commet une infraction grave aux obligations de service; 5<sup>o</sup> s'il remplit les conditions prévues pour l'attribution d'une pension de vieillesse ou d'invalidité; 6<sup>o</sup> s'il perd la nationalité tchécoslovaque; 7<sup>o</sup> si, dans l'intérêt public, une redistribution de la main-d'œuvre s'impose.

Le délai de préavis est fixé à deux semaines pour les employés qui n'ont pas accompli de stage de trois mois. Il est de trois mois pour tous les autres employés. Un emploi approprié doit être assuré aux employés dont le contrat a été résilié dans le cadre d'une redistribution de la main-