



**Les mesures  
disciplinaires  
en matière  
d'écarts de  
langage**

# Les mesures disciplinaires en matière d'écart de langage

Dans la plupart des milieux de travail, et en particulier ceux où travaillent des cols bleus, le langage cru et les gros mots sont monnaie courante. Bien souvent, les employeurs disposent de mesures permettant de sanctionner certains de ces excès de langage. On peut en effet, dans certains cas, se mettre dans l'embarras en recourant à la grossièreté et aux jurons. Il est toutefois délicat pour la direction de délimiter clairement la frontière entre familiarité et vulgarité.

D'ailleurs, qu'entend-on exactement par vulgarité? Celle-ci se caractérise généralement par le recours à un langage offensant – des jurons, des sacres, des phrases ou des mots vulgaires ou grossiers – en vue de choquer l'interlocuteur. À force d'utilisation, ce langage peut devenir normal dans certains milieux de travail. Si les gros mots ne sont pas perçus comme offensants par l'interlocuteur, leur utilisation ne pose généralement pas problème. La situation se complique si les écarts de langage contribuent à un état d'inconfort, de colère ou de peur auprès d'un interlocuteur les jugeant répréhensibles. S'il est inhabituel que ce type de langage soit utilisé dans une situation ou un milieu de travail donné, il se peut alors qu'il y ait dérogation aux règles établies par l'employeur.

Il n'existe toutefois aucune norme permettant de guider l'arbitre dans l'évaluation d'une situation donnée. Le représentant syndical tout autant que les employés sont donc appelés à faire preuve de bon sens, comme en témoignent les décisions d'arbitrage décrites ci-dessous.

## Utilisation de jurons en réunion

Un travailleur a été convoqué en réunion pour discuter de son refus de se présenter au travail sans délai. Il a ensuite été congédié pour avoir utilisé un langage grossier pendant la réunion. Alléguant

que l'employé a été traité injustement et que les mots utilisés ne visaient personne en particulier, l'arbitre a statué en faveur d'une réintégration en soulignant que le plaignant et son représentant syndical s'élevaient contre la position de la Compagnie.

Dans un autre cas, une employée a été congédiée après avoir tenu des propos injurieux à l'égard de l'infirmière de la Compagnie. En sortant d'une réunion, elle lui a lancé : « Tu f'rais mieux de trouver quelqu'un, parce que t'auras besoin d'aide pour enlever mon pied de ton c...! » L'arbitre n'a pas jugé que ce comportement justifiait un congédiement et a réduit la peine à une suspension de 29 jours. Selon lui, les propos ne

constituaient pas une menace, comme le laissait entendre la mesure appliquée. Même s'il ne s'agissait pas clairement d'une menace, la situation justifiait malgré tout une sanction sévère, a-t-il précisé.

## Quelques cas d'altercation

Un travailleur a été congédié après avoir utilisé des jurons et un langage obscène au cours d'une dispute avec un collègue. L'arbitre a jugé que le congédiement était justifié en soutenant que l'employé « faisait régulièrement preuve d'insubordination, d'impolitesse et de comportements inappropriés, au point où cela devenait excessif ».

Dans un autre cas, un employé a été congédié après avoir échangé des propos grossiers avec un collègue; l'employé en question avait ensuite posé sa main sur la poitrine de son collègue, l'avait retiré, puis s'était éloigné en proférant des menaces selon lesquelles il ne le battrait sur le lieu de travail, mais après le travail.

## Les écarts de langage du représentant syndical

Un représentant syndical a été congédié après avoir juré pendant une rencontre

avec un superviseur portant sur le fait que le représentant en question avait fait la pause trop tôt. L'arbitre a jugé que la compagnie avait été trop loin et lui a ordonné de réintégrer l'employé dans ses fonctions. Il a déclaré que le superviseur aurait dû demander directement au plaignant de ne pas faire la pause si tôt et qu'un congédiement pour excès de langage était injustifié.

## Propos offensant venant d'en haut

Un superviseur a obtenu une suspension de cinq pour avoir employé un langage offensant et injurieux à l'égard du président de la compagnie, soit pour lui avoir dit qu'il fallait « mettre dehors toute c'te maudite gang d'enc... et toi le premier! » L'arbitre a déclaré qu'on s'attend à ce qu'un superviseur montre l'exemple en matière leadership et que, même si le superviseur alléguait avoir eu une journée difficile, ce dernier avait eu largement le temps de se calmer. L'arbitre a ajouté que la présente cause se distinguait de causes semblables où des employés avaient reçu des sanctions moins sévères pour avoir fait des remarques inappropriées à des collègues, étant donné que, dans ces cas, les propos blessants ne visaient pas le président de la compagnie. La suspension a toutefois été réduite de cinq à trois jours, car les autres employés ayant commis des écarts de langage n'avaient reçu qu'un avertissement, une sanction sans commune mesure avec une suspension de cinq jours. De plus, un autre chef d'équipe faisant aussi office de représentant syndical avait pu continuer ses activités syndicales après avoir été suspendu pour avoir tenu des propos offensants et injurieux à l'égard du président de la Compagnie.

## Invitation à « manger de la m... »

Un employé a été congédié après avoir enjoint son superviseur à « manger de la c... de m... ». L'arbitre a confirmé la décision de la compagnie, alléguant que même si l'expression est couramment utilisée en milieu de travail, elle prend un sens différent si on lui adjoint d'autres jurons et si on la prononce sur un ton défi à l'égard d'un superviseur.



# Utilisation du système de courriel de votre employeur

**T**out comme la mort et les taxes, deux incontournables de la vie, vous pouvez être sûrs que les employeurs interdiront tout nouveau moyen que trouvent les travailleurs pour s'organiser et communiquer entre eux. Cette vérité absolue s'est confirmée de nouveau aux États-Unis en décembre 2007 lorsque le National Labour Relations Board (NLRB) a enfin rendu sa décision dans une cause très contestée impliquant un journal d'Eugene, en Oregon.

La cause portait sur les droits de travailleurs d'utiliser la « propriété » de leur employeur, en l'occurrence le système de courriel du journal, pour mener leurs activités syndicales.

Menant des négociations contractuelles ardues avec l'éditeur de *The Register-Guard*, Suzi Prozanski, présidente d'une section locale de *Newspaper Guild/TCA*, avait envoyé trois messages de courriel concernant des activités syndicales à l'été 2000. Un de ces messages avait été envoyé de son pupitre pendant qu'elle était en pause tandis que les deux autres avaient été envoyés depuis son bureau syndical. Cependant, les trois messages avaient ceci en commun : ils avaient été envoyés en utilisant l'adresse de courriel fournie par l'employeur.

Ce dernier a accusé Prozanski d'avoir enfreint une politique sur les systèmes informatiques en vigueur depuis octobre 1996, selon laquelle « il est interdit d'utiliser les systèmes de communication pour solliciter ou promouvoir les activités d'organisations externes ».

Puisque le NLRB avait historiquement permis aux employés d'utiliser les installations de l'employeur en dehors des heures de travail – aux fins de distribuer des tracts syndicaux, par exemple – et clairement indiqué qu'une entreprise ne pouvait imposer un ensemble de règles particulières s'appliquant uniquement aux activités syndicales, on avait raison de croire que la décision du NLRB serait favorable à Prozanski et à sa section locale.

Ce n'est pas ce qui est arrivé. Adoptant une logique tortueuse et allant à l'encontre de précédents de longue date, le NLRB a statué à 3 contre 2 que

l'employeur pouvait interdire l'utilisation de son système de courriel à des fins « syndicales », malgré qu'il autorise d'autres fins personnelles. Les deux membres du NLRB en désaccord avec la décision ont fait vigoureusement connaître leur dissentiment, mais la décision est maintenue. Que doit faire un bon délégué syndical maintenant?

■ D'abord, le délégué doit garder une attitude positive et considérer cette décision simplement comme un autre obstacle à surmonter. Après tout, les syndicats et les employeurs se sont toujours disputés sur ce qui est « légal » et ce qui ne l'est pas. Si vous vous imaginez une longue route, sur laquelle le patron déverse des billots pour entraver le syndicat, imaginez-vous le délégué qui saute par-dessus les billots sur son chemin, et vous aurez compris.

■ Il serait utile que le syndicat négocie avec les employeurs une politique cohérente en matière d'utilisation du système de courriel. Après tout, nous négocions – parfois à couteaux tirés – pour avoir le droit d'utiliser les babillards. Comme tout le système de courriel, ce sont des actifs de l'employeur et représentent un moyen de communiquer avec les membres du syndicat. Le refus du NLRB de protéger certaines activités syndicales bien précises n'empêche en rien à un syndicat d'en négocier les modalités d'utilisation.

■ En l'absence d'une telle entente, le délégué syndical peut servir de recruteur. Après tout, dans le cadre de toute nouvelle campagne de recrutement, les travailleurs n'ont pas accès au système de courriel de l'entreprise. Le bon recruteur parvient néanmoins à ses fins malgré cet obstacle.

■ Un délégué doit recueillir et réorganiser les listes de distribution par courriel afin d'y inclure l'adresse électronique à domicile des membres. Il devra expliquer que c'est l'employeur qui cherche à interdire l'utilisation du système, un moyen de communication généralement plus efficace. Les statistiques indiquent

que l'utilisation d'ordinateurs et du courrier électronique a monté en flèche partout en Amérique du Nord. Il y a donc fort à parier que la majorité des membres (ou leurs enfants) ont une adresse de courriel personnelle.

■ Parfois, les anciennes façons de faire s'avèrent tout aussi efficaces dans l'ère électronique. Si de l'information doit être distribuée, convoquez une réunion durant la pause ou organisez une conférence midi – de préférence, sur les lieux de l'employeur, une pratique encore « légale » malgré cette décision du NLRB. Si vous en prévoyez un nombre

suffisant et réussissez à perturber les routines en place dans l'entreprise, le patron pourrait se montrer de plus en plus tolérant et autoriser un délégué à utiliser le système de courriel.

■ Le délégué pourrait devoir se rabattre sur de bons vieux tracts imprimés, qu'il pourra

distribuer en toute quiétude sur la propriété de l'employeur hors des zones de travail (ex. : dans les pigeonniers ou salles à manager des employés) et des heures de travail. C'est peut-être plus laborieux de préparer et d'imprimer des tracts, mais rien dans la description d'emploi du délégué ne peut être qualifié de « facile ». La distribution de tels tracts offre l'avantage d'accroître la visibilité du syndicat, contrairement au courriel, et les membres dont vous aurez sollicité l'aide seront enclins à participer plus activement au syndicat.

■ Le délégué peut mettre en ligne (ou demander à ses enfants comment faire) un site Web ou un blogue où il pourra afficher de l'information et des commentaires qui circulaient jadis par courrier électronique. Dans la plupart des cas, l'entreprise ne bloquera pas l'accès à des sites externes. Après tout, le patron lui-même utilise Internet au travail pour planifier ses vacances, n'est-ce pas? Les travailleurs pourront donc consulter le site syndical depuis leur poste de travail.

L'attitude, voilà ce qui importe le plus : un délégué qui est déterminé à communiquer avec ses membres trouvera un moyen de le faire et risque même de devenir un meilleur délégué en résultat de ses efforts.

— Bill Barry. L'auteur est directeur des études syndicales au collège communautaire du comté de Baltimore.

**Gardez une attitude positive : ce n'est qu'un autre obstacle à surmonter.**

**Une de plusieurs options. De retour aux bons vieux tracts imprimés.**

# Répondre à l'argumentation antisyndicaliste

**B**ien que chaque milieu de travail ait ses particularités, certaines situations sont universelles. La plupart du temps, les représentants syndicaux nord-américains se trouvent devant deux situations possibles pour ce qui est de la réaction des nouveaux employés à l'égard du syndicat :

**Situation no 1 :** Vous travaillez au sein d'un atelier syndiqué, ce qui veut dire que chaque employé est obligé de devenir membre du syndicat. Dans le meilleur des cas, les nouveaux employés y consentent volontiers et apprécient le fait d'adhérer à un mouvement fort. Dans le pire des cas, vous devrez composer avec des plaintes et des grognements.

**Situation no 2 :** Votre milieu de travail applique la formule Rand, ce qui signifie, par exemple, que l'adhésion au syndicat n'est pas obligatoire, alors que la cotisation l'est. Dans un cas comme dans l'autre, si votre milieu de travail compte des employés réfractaires au syndicalisme, il vous faudra retrousser vos manches.

Il s'agit de savoir s'y prendre : si, dans certains cas, seule une intervention divine serait susceptible de rallier certains opposants, vous verrez que, dans bien des cas, si vous répondez adéquatement aux arguments courants contre le syndicalisme, vous réussirez à convertir certains employés non syndiqués – voire antisyndicaux – en membres actifs.

Lorsqu'il est question d'adhérer à un syndicat, les cinq principaux arguments avancés par les antisyndicalistes ont trait aux cotisations, à la « corruption », au fait que l'employé « n'a pas besoin d'aide » ou « n'aime pas qu'on lui dise quoi faire » et à la croyance selon laquelle « seuls les fauteurs de trouble profitent des syndicats ».

Examinons ces arguments un à un.

## « Je n'aime pas payer des cotisations syndicales »

Faites le calcul pour l'employé : montrez-lui que les taux de salaire négociés par le syndicat compensent largement le

coût des cotisations. Évaluez la valeur pécuniaire des avantages sociaux (maladie et retraite) ainsi que des journées de congé et de vacances payées – sans parler des mesures de protection de l'emploi.

Assurez-vous que l'employé est au courant que le syndicat est légalement tenu de représenter tous les employés, qu'ils soutiennent ou non le syndicat. Même si l'employé s'élève contre le fait de payer des impôts, il ne peut se passer des services fournis grâce à ces taxes – que ce soit l'aide des pompiers ou des agents de police lorsqu'il se trouve dans le besoin ou les routes ou autoroutes sur lesquelles il circule. Il en est de même pour les « taxes » du syndicat, en l'occurrence les cotisations.

## « Les syndicats sont corrompus »

Bien sûr, le mouvement ouvrier compte probablement quelques profiteurs. Après tout, nous faisons partie intégrante de la société – pour le meilleur et pour le pire. Toutefois, la grande majorité des syndicats et des dirigeants syndicaux font preuve d'intégrité. Les condamnations pour fraude ou escroquerie sont beaucoup plus fréquentes parmi les banquiers, les comptables ou les gens d'affaires que parmi les syndicalistes.

N'oublions pas que, aux États-Unis et au Canada, on compte plus de 50 000 syndicats œuvrant à l'échelle locale, nationale ou internationale qui regroupent des centaines de milliers de représentants élus et plus de 18 millions de membres. Si les syndicats étaient effectivement corrompus – même si ce n'était qu'un pour cent d'entre eux – ils feraient la manchette jour après jour.

## « Je peux très bien me débrouiller »

On pense souvent pouvoir régler seul les difficultés qu'on rencontre, mais ce n'est pas si simple. Est-ce que le patron prendra vraiment la peine d'augmenter le chauffage par temps froid si un seul employé se plaint? Est-ce qu'on changera vraiment le mode de fonctionnement de la chaîne de montage parce qu'un ouvrier a peur de se blesser? Est-ce que l'employeur prendra vraiment, de sa pro-

pre initiative, des mesures à l'encontre du superviseur qui décide de rendre la vie difficile à un « simple sous-fifre »? N'y comptez pas.

Dans certains cas, on ne peut régler les problèmes qu'en mobilisant tous les employés et en faisant cause commune. Par ailleurs, n'avons-nous pas tous la responsabilité de porter secours à ceux qui nous entourent?

## « Ne me dites pas quoi faire »

On peut être sûr d'une chose : les syndicats fonctionnent de façon beaucoup plus démocratique que les milieux de travail. Les membres du syndicat sont encouragés à assister aux réunions et exprimer leurs préoccupations. On les incite également à participer aux activités des sections locales, comme l'élection des représentants, et même à se présenter eux-mêmes aux élections s'ils ne sont pas satisfaits de la façon dont les affaires sont menées. Ils sont aussi invités à exercer leur droit de vote lors de la ratification des conventions. Chaque syndicat est d'ailleurs régi par des statuts accordant aux travailleurs le droit de s'engager activement au sein de leur syndicat. S'ils sont en désaccord avec les règlements adoptés par la majorité des membres, la loi leur confère le droit d'essayer de les changer, tout comme on le fait à l'échelle des gouvernements. D'ailleurs, ce droit n'est pas seulement garanti par les statuts du syndicat – il l'est également par l'État.

## « Seuls les fauteurs de trouble profitent des syndicats »

La convention collective protège tous les membres – pas seulement les fauteurs de trouble. Ne vous souciez pas trop des éventuels fauteurs de trouble qui pourraient se tirer de l'embarras à bon compte; réfléchissez plutôt à comment la convention collective peut vous aider au moment de présenter votre candidature à un poste, d'utiliser votre ancienneté pour obtenir un changement de quart de travail ou vous protéger contre un risque pour la santé. Tous profitent des avantages qu'obtient le syndicat, qu'il s'agisse d'une augmentation de salaire, de meilleures prestations d'assurance maladie ou de journées de vacances supplémentaires. N'oubliez pas que tous bénéficient du travail effectué par les syndicats lorsqu'ils militent dans l'arène politique en faveur d'élus sympathiques à la cause des travailleurs ou qu'ils recrutent de nouveaux travailleurs, ce qui mine la crédibilité de l'argument invoqué par les employeurs qui se plaignent de la concurrence des entreprises dont les travailleurs sont non syndiqués et sous payés.

« **N**on. » Il s'agit d'un des mots les plus courts de la langue française, mais il peut créer un effet dévastateur chez la personne à qui on l'adresse.

Néanmoins, dire « non » fait partie des responsabilités d'un délégué syndical lorsqu'un travailleur demande à son syndicat de déposer un grief dans une affaire qui n'est pas matière à grief.

Voici quelques conseils qui vous aideront à dire « non » et à passer à autre chose avec un travailleur.

### **1 Ne remettez pas à plus tard.**

Personne n'aime annoncer de mauvaises nouvelles. Cependant, dès que vous avez déterminé qu'un problème n'est pas matière à grief, il vaut mieux en informer immédiatement le plaignant. En le faisant en temps opportun, vous transmettez le message au travailleur que le syndicat a pris son problème assez au sérieux pour en faire l'objet d'une enquête dans les meilleurs délais.

### **2 Assurez-vous d'informer le travailleur de votre décision avant toute autre personne.**

Il est possible que d'autres soient au courant du problème du travailleur et soient curieux de savoir ce que le syndicat compte en faire. Assurez-vous de vous entretenir d'abord avec le travailleur avant de discuter du problème avec d'autres personnes. Ainsi, vous démontrerez au travailleur que le syndicat le respecte.

### **3 Expliquez les tenants et aboutissants de l'enjeu.**

Choisissez un moment où vous et le travailleur pourrez vous entretenir sans être interrompus. Passez en revue les critères servant à établir si un problème est matière à grief et expliquez au travailleur en quoi son problème ne satisfait pas ces critères. Indiquez les clauses du contrat ou les règles de gestion des ressources humaines qui concernent le problème sans toutefois offrir de solution concrète. Si le syndicat a déjà été confronté au problème dans le passé, décrivez le contexte dans lequel cela s'est produit.

# Lorsqu'un délégué doit savoir dire « non »

## **4 Prenez acte de ce que ressent le travailleur.**

Devant la mauvaise nouvelle, le travailleur pourrait réagir par la crainte, la déception, voire la colère – contre vous, le syndicat ou l'employeur. Pour autant que vous ne soyez pas victimes d'abus, permettez au travailleur de ventiler ses émotions.

## **5 Expliquez les pièges qui vous guettent si vous déposez un grief alors qu'il n'y a pas**

**matière à grief.** Nombre de travailleurs ne comprennent pas que le syndicat perdra de la crédibilité aux yeux à la fois de ses membres et de la direction s'il dépose des griefs dans des affaires frivoles qu'il lui sera impossible de remporter. La capacité du syndicat à négocier et à traiter des griefs légitimes pourrait ainsi être minée et le syndicat pourrait faire les frais de représailles enfantines de l'employeur. Faites valoir que le temps consacré à mener une lutte impossible à gagner pourra être mieux consacré à un dossier que le syndicat est plus sûr de gagner.

## **6 Proposez des solutions de rechange au problème.**

Si le travailleur éprouve un problème légitime, le dépôt d'un grief ne constitue qu'une des pistes de solution possibles. Offrez au travailleur de l'accompagner lors d'une discussion informelle avec son superviseur. Demandez au travailleur de faire enquête pour déterminer si d'autres ont vécu le même problème et les solutions qu'ils y ont trouvées. Demandez au travailleur de parler de son expérience au cours de la prochaine assemblée syndicale ou au comité de négociation afin d'y sensibiliser les autres et trouver des pistes de solution qui permettront au syndicat de régler le problème.

Si les difficultés du travailleur découlent d'un problème personnel – par exemple, des problèmes conjugaux ou une interruption des services de garde à l'enfance dont il bénéficiait –, référez-le aux services communautaires qu'offrent nombre de centrales syndicales..

## **7 Saisissez l'occasion pour inciter le travailleur à participer activement à son syndicat.**

En proposant d'autres pistes de solution au travailleur, vous lui aurez démontré que le syndicat se soucie de son sort. Vous avez ouvert la porte et lui avez dit que le syndicat a besoin de son aide afin d'être encore mieux placé pour gérer le problème la prochaine fois qu'il se manifeste.

Ce n'est pas tout le monde qui sera satisfait par ces idées en cas de réponse négative. De façon ironique, les travailleurs les plus en colère seront souvent ceux dont les plaintes seront les plus frivoles. Cependant, les lignes directrices ci-dessus peuvent vous aider à faire valoir un aspect positif d'une situation désagréable et de créer une occasion de renforcer le syndicat.

— Pat Thomas. L'auteur est membre du personnel de l'Union internationale des employés de services, CIW.

**International  
Association of  
Machinists and  
Aerospace Workers**



9000 Machinists Place  
Upper Marlboro, Maryland 20772-2687

Area Code 301  
967-4500



OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Chères Consœurs, Chers Confrères,

Permettez-moi de profiter de cette occasion pour vous remercier de l'extraordinaire service que vous fournissez à vos consœurs et confrères de l'AIM. Votre dévouement et vos efforts sans relâche font en sorte que l'AIM ne cesse de se développer et croître.

Nous avons franchi le cap du 21<sup>e</sup> siècle, à un moment de l'histoire où les syndicats et leurs membres se trouvent à couteaux tirés avec des gouvernements qui s'opposent farouchement aux droits des travailleurs. À la fois au Canada et aux États-Unis, où des lobbyistes embauchés par les grandes entreprises tentent de miner les garanties de pension et les droits de recrutement pour obtenir d'autres réductions d'impôts pour les riches. Nous devons donc tous participer activement pour faire reculer cette vague montante de militantisme antisyndical.

Les campagnes communautaires de nouveaux membres demeurent le moyen le plus efficace pour protéger nos acquis et nous renforcer en vue des prochaines batailles que nous devons livrer. L'importance pour le syndicat de faire du recrutement sa première priorité ne sera jamais réitérée trop souvent.

Les représentants et les délégués syndicaux des sections locales bénéficient d'un point d'observation privilégié lorsqu'il est question de repérer des cibles de recrutement potentielles. Au fil de vos déplacements dans votre communauté, soyez surtout à l'affût de travailleurs qui bénéficieraient des salaires, des avantages sociaux et des protections d'emploi dont vous bénéficiez grâce à votre convention collective négociée par l'AIM.

Pour ce qui est de vos obligations quotidiennes de délégué syndical, vous trouverez une pléthore d'informations utiles dans ce numéro de L'Éducateur, dont de précieux conseils sur comment vous acquitter de l'épineuse tâche de devoir parfois dire non dans certaines situations. Vous y prendrez aussi connaissance d'importants renseignements sur le système de courrier électronique de votre employeur, la gestion de causes disciplinaires pour blasphème et la réponse à donner aux arguments antisyndicaux.

Encore une fois, Consœurs et Confrères, je vous remercie pour l'extraordinaire travail que vous réalisez comme délégués syndicaux pour l'AIM.

IE n toute solidarité,

*R. Thomas Buffenbarger*

R. Thomas Buffenbarger  
Président international



Le Bulletin de l'éducateur de l'AIM pour les délégués d'atelier est publié six fois par année par la Union Communication Services, Inc. (UCS) à Annapolis au Maryland en partenariat avec le Centre éducatif et de technologie W. W. Winpisinger de l'AIM au 24494 Placid Harbor Way, Hollywood, Maryland 20636. Pour obtenir des copies additionnelles veuillez appeler au (301) 373-3300. © 2008 Union Communication Services, Inc. - Tous droits réservés. Toute reproduction totale ou partielle à l'extérieur de l'AIM, de façon électronique, par photocopie ou par tout autre moyen sans le consentement écrit de UCS est interdit. David Prosten, rédacteur en chef et éditeur.

