Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse

Herausgeber: Union syndicale suisse

Band: 81 (1989)

Heft: 3

Artikel: La mise en œuvre du droit à l'égalité en matière de politique du personnel : la "Questions Procedure" anglaise

Autor: Tissot, Catherine Jaccottet

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-386333

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: 11.08.2025

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

La «Questions Procedure» anglaise

*Catherine Jaccottet Tissot**

En Suisse, seul l'article 4, alinéa 2, de la Constitution fédérale consacre le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il n'existe pas de loi d'application de ce principe, que ce soit dans le domaine des salaires ou celui de l'emploi. Nous ne disposons pas non plus, à plus forte raison, de loi générale sur l'égalité.
Notre législation est en retard par rapport à celle des pays qui nous entourent, particulièrement des pays du Marché commun. Il faut espérer que nous sachions tirer profit des expériences étrangères en évitant le morcellement législatif si nocif à la cause des femmes et en adoptant une loi générale et cohérente en la matière.
La *Questions Procedure* anglaise ne pourrait mieux illustrer cette nécessité. Sans loi d'application prohibant non seulement les inégalités de rémunération entre les hommes et les femmes mais encore toute forme de discrimination fondée sur le sexe, une telle procédure ne pourra voir le jour en Suisse.
Les inégalités dont les femmes sont victimes sont si imbriquées qu'il est impérieux de se doter des moyens de les combattre sur tous les fronts.

1. Une politique de l'égalité des chances

Le *Sex Discrimination Act* (SDA, Loi en matière de discrimination entre les sexes) de 1975 prohibe toute forme de discrimination fondée sur le sexe et l'état civil[1] en Angleterre, au Pays de Galles et en Ecosse. Dans le domaine de l'emploi et particulièrement dans celui du recrutement du personnel – embauche, promotion, participation à des cours de formation – tout un dispositif de protection contraint l'employeur de se conformer à une politique non-discriminatoire, les infractions pouvant être sanctionnées judiciairement.
Il ne peut malheureusement être question dans cet article de l'un des aspects les plus frappants et peut-être les plus spectaculaires de la réalisation du droit à l'égalité en Grande Bretagne, les *Formal Enquiries* (enquêtes officielles), dont est chargée la *Equal Opportunities Commission* (EOC,

*Avocate

Commission de l'égalité des chances), lorsqu'un particulier ou une organisation professionnelle informe cette dernière du fait qu'une entreprise applique une politique du personnel discriminatoire.
Dans leurs jugements, les *Industrial Tribunals* (IT, Tribunaux industriels), qui correspondent en gros à nos tribunaux de Prud'hommes, peuvent, lorsqu'ils constatent, suite à l'ouverture d'un procès, l'existence d'un acte discriminatoire au préjudice d'une employée, émettre une recommandation que cette dernière soit engagée (ou promue ou autorisée à participer à un cours de formation) à la première vacance et lui allouer des dommages-intérêts à titre de tort moral (plutôt que de réparation du préjudice économique, le montant de ces dommages n'ayant jamais dépassé mille Livres à ce jour, soit environ 2500 francs suisses).
La jurisprudence anglaise est riche en jugements de ce type. Le *Unfair Dismissal Act,* qui accorde une protection générale contre les licenciements illégaux, et la prohibition de tout licenciement de représaille (*victimization*) par le SDA constituent une protection suffisante pour que la victime d'un acte discriminatoire ne se décourage d'agir en justice, de peur des conséquences économiques et professionnelles de son action.
La EOC, dont le cahier des charges est inscrit dans le SDA, a soutenu l'ouverture de nombreux procès en fournissant l'encadrement juridique nécessaire dans des cas particulièrement dignes d'intérêt, impliquant par exemple qu'une question de principe soit tranchée. Elle publie également à l'intention des syndicats ou de tout autre organisme intéressé le résumé des principaux jugements rendus en matière de discriminations fondées sur le sexe ou l'état civil ainsi que diverses brochures informatives (comment préparer son procès devant un IT, comment demander l'assistance judiciaire, comment agir devant un tribunal arbitral, ce qu'il faut savoir des frais de justice, etc.).

2. Les discriminations au sens du SDA

Une discrimination peut être directe: une femme est traitée moins favorablement qu'un homme l'aurait été dans les mêmes circonstances et ce traitement moins favorable est dû au seul fait qu'elle est femme.
Exemple: Mrs. Coleman[2] *est l'épouse d'un employé d'une entreprise concurrente. Les deux employeurs sont désireux de mettre fin à cette situation, de peur que les époux ne se communiquent des informations confidentielles. La femme est licenciée (et non son mari), au motif que le salaire de l'homme constitue très vraisemblablement le gagne-pain de la famille. Le Employment Appeal Tribunal (EAT, Cour d'appel dans le domaine des conflits du travail) a considéré que Mrs. Coleman avait été victime d'une discrimination illégale fondée sur le sexe et reposant sur le préjugé que l'homme seul pourvoit aux besoins de la famille. Les employeurs auraient dû fonder leur choix sur les mérites professionnels respectifs des époux.*

Une discrimination directe peut aussi reposer sur l'état civil (*marital status*).
Exemple: Mrs. Hurley[3] *se voit refuser un poste de sommelière à temps partiel du seul fait qu'elle a quatre enfants dont l'aîné a onze ans. L'employeur a justifié sa position en alléguant son expérience antérieure que l'on ne peut pas vraiment compter sur la présence régulière d'une employée avec petits enfants. Le EAT a considéré qu'il s'agissait d'une discrimination illégale fondée sur le statut familial et qu'au lieu d'exclure a priori de son établissement toute une catégorie sociale (les femmes avec petits enfants), l'employeur aurait dû s'assurer en l'espèce que Mrs. Hurley était concrètement en mesure de satisfaire ses exigences.*
Une discrimination est indirecte lorsqu'une condition est imposée à une femme (ou à une personne mariée) qu'il lui est extrêmement difficile de remplir en raison de son sexe (ou de son état civil).
Exemple: Mrs. Price[4]*, âgée de 35 ans, se voit refuser un poste dans l'administration en raison de son âge, le poste en question étant réservé à des personnes de 17 ans et demi à 28 ans. Le EAT a admis la discrimination indirecte dans ce cas, la proportion de femmes dans cette classe d'âge effectivement en mesure de prendre un emploi à plein temps étant considérablement plus réduite que celle des hommes. L'affaire est toutefois renvoyée à un autre IT. pour nouvelle instruction et nouveau jugement, matériel statistique à l'appui.*

3. Exceptions à l'illégalité d'une discrimination

Certaines catégories d'employeurs échappent aux devoirs imposés par le SDA. Ce sont essentiellement l'armée, les clubs sportifs et l'Eglise (*Church of England*).
Les femmes peuvent légalement être exclues de certains types d'emplois, comme le travail souterrain dans les mines, les emplois à l'étranger, etc. Outre ces exceptions particulières, l'employeur peut justifier l'octroi préférentiel d'un travail à un homme s'il établit que le sexe constitue une *Genuine Occupational Qualification* (GOQ, Qualification spécifique à l'emploi) pour le poste en question.
Une GOQ est admise par la loi pour le métier d'acteur, d'artiste de variété, pour le personnel des prisons, lorsque l'emploi implique un contact physique (masseur) ou visuel (nettoyeur de toilettes publiques) avec une clientèle masculine, lorsque le titulaire de l'emploi doit habiter un logement fourni par l'employeur et occupé par des hommes, lorsque l'emploi est soumis à des lois protectrices sur le travail des femmes, lorsqu'un travail doit être attribué à un couple marié, lorsque le titulaire de l'emploi fournit un service social ou éducatif et qu'il est plus approprié, en raison du type de clientèle, de confier cette activité à un homme.

Les GOQ sont strictement définies par la loi et un employeur ne peut en compléter la liste à sa convenance. Ainsi, la force physique, le fait d'être marié ou célibataire ne peut jamais être invoqué pour justifier a priori l'attribution d'un emploi à un homme. Les tribunaux n'admettent pas facilement l'existence d'une GOQ.
Exemple: Miss Wylie[5] *se voit refuser un travail de retoucheuse dans un magasin de confection masculine en raison du contact physique qu'il implique avec la clientèle. Miss Wylie a obtenu gain de cause en première instance, le IT ayant estimé le contact en question des plus réduits et ne constituant pas une GOQ pour l'emploi considéré.*

4. La procédure des questions

Lorsqu'une femme soupçonne ne pas avoir été engagée (ou promue ou admise à un cours de perfectionnement) en raison de son sexe, elle doit vérifier, avant de se lancer dans une action judiciaire, que l'employeur n'appartienne pas à une catégorie échappant aux devoirs imposés par le SDA, que l'emploi considéré ne soit pas légalement réservé aux hommes ou doté d'une GOQ. Elle doit enfin et surtout connaître les motifs de la décision de refus: les qualifications du candidat retenu sont-elles meilleures que les siennes? son expérience est-elle plus grande? etc.
Il ne lui serait guère possible d'obtenir de réponses à ces questions si le SDA n'avait prévu une procédure spéciale, dite *Questionnaire Procedure* ou *Questions Procedure* par laquelle elle peut exiger des informations précises sur son cas.
A cette fin, elle adresse un questionnaire à l'employeur, qu'elle peut se procurer en deux exemplaires auprès de n'importe quel office de l'emploi. Elle n'est pas limitée par les questions imprimées et peut poser d'autres questions si nécessaire.
Dans ses réponses, l'employeur ne peut se retrancher derrière la soi-disant confidentialité des informations qui lui sont demandées. S'il devait néanmoins persister dans son refus, le tribunal pourrait lui ordonner la production de certains documents et conclure à l'existence d'une discrimination illégale en cas de réponse équivoque ou incomplète.
La victime d'une discrimination n'ayant que trois mois pour ouvrir action, il est indispensable qu'elle se procure les questionnaires très rapidement afin qu'elle soit informée des chances de succès d'un éventuel procès avant l'échéance du délai.
Les réponses au questionnaire peuvent être invoquées devant un tribunal. L'un des buts essentiels de la procédure des questions reste néanmoins de clarifier une situation conflictuelle en vue d'un arrangement amiable (la candidate à l'emploi réalise qu'elle n'a pas été victime d'une discrimination, l'employeur veut éviter la mauvaise publicité d'un procès, etc.).

5. Le questionnaire

Le questionnaire (voir en pages 94 et 95), de quatre pages, est divisé en deux parties: la première doit être remplie par la *complainant* (la plaignante) qui doit indiquer entre autres:
– la date, l'heure approximative et le lieu du traitement incriminé, les circonstances qui l'ont entouré (il lui est conseillé de se limiter aux faits essentiels et d'éviter toute appréciation subjective de ceux-ci),
– les raisons pour lesquelles elle estime que le traitement incriminé était illégal (la *complainant* n'étant pas censée connaître la loi, elle peut transformer cette question en affirmation: «J'estime avoir été victime d'une discrimination illégale». Quoiqu'il en soit, l'exposé de ses raisons doit être aussi bref que possible).
La plaignante adresse en outre au *respondant* (signifiant à la fois la personne qui répond à une question et le défendeur à une action judiciaire donc, dans le cas du questionnaire, l'employeur), les questions suivantes:
– Acceptez-vous la description des faits?
  Sinon, en quoi la contestez-vous et quelle est votre version des faits?
– Acceptez-vous m'avoir infligé un traitement discriminatoire et illégal?
La plaignante peut poser toute autre question pertinente. Elle peut ainsi préparer un éventuel procès en récoltant l'information nécessaire.
La seconde partie du questionnaire est remplie par le *respondant* qui doit confirmer avoir reçu le questionnaire. Il doit dire s'il est ou non d'accord avec la description des faits fournie par la plaignante, s'il accepte ou conteste lui avoir infligé un traitement discriminatoire.
S'il conteste la discrimination, il doit en donner les raisons et dire en quoi le sexe ou l'état civil de la plaignante ont affecté sa décision. Il doit enfin répondre à toute éventuelle question subsidiaire.
Une dernière rubrique est réservée aux raisons pour lesquelles il aurait été incapable ou n'aurait pas voulu répondre à certaines questions.

6. Utilité du questionnaire

Lorsqu'une femme estime avoir été évincée d'un emploi, d'une promotion, n'avoir pu participer à un cours de formation en raison de son sexe, avoir donc été victime d'une discrimination directe, l'employeur doit être en mesure de fournir les raisons objectives de son choix (les qualifications professionnelles de l'homme finalement retenu étaient meilleures, son expérience plus grande, etc.). Grâce au questionnaire, la candidate évincée peut réclamer la liste des autres postulants ainsi que de connaître leur sexe et leur curriculum vitae. Elle peut exiger une description exacte des caractéristiques de l'emploi considéré afin de vérifier si elles correspondent aux exigences de l'employeur articulées lors du recrutement et aux raisons pour lesquelles le travail sollicité ne lui a finalement pas été attribué.

Exemple: Une ouvrière d'usine[6], la plus ancienne de son équipe, pose sans succès sa candidature au poste de chef d'équipe devenu vacant. L'employeur justifie son refus en alléguant la réticence des hommes de l'équipe à recevoir des ordres d'une femme. L'ouvrière pourra obtenir par le questionnaire la liste des candidats (d'autres femmes très qualifiées ont peut-être postulé sans succès), la description du poste (aucune GOQ ne lui est attachée) et les qualifications professionnelles ainsi que l'expérience antérieure du candidat finalement retenu (inférieures aux siennes). Elle sera alors en mesure de prouver sans contestation possible l'existence d'une discrimination directe.
La *Questions Procedure* est encore plus utile en cas de discrimination indirecte car elle permet d'obtenir des informations sur la condition posée à l'octroi du poste: est-elle justifiée? peut-on raisonnablement exiger de l'employeur qu'il réorganise la distribution du travail au sein de son personnel afin de supprimer la discrimination indirecte (dispose-t-il d'une alternative non discriminatoire raisonnable)?
Exemple: Une femme[7] pose sans succès sa candidature à un poste de responsable commercial d'une grande chaîne de magasins. L'employeur justifie son refus en alléguant que le responsable du poste, pour des raisons de relations publiques avec la clientèle, doit être un joueur de golf chevronné, condition que la plaignante ne remplit pas. Outre les questions habituelles relatives aux autres postulants et à leurs qualifications, la plaignante pourra réclamer par le questionnaire toute précision sur la condition liée à l'octroi du poste, étant admis que le nombre de femmes jouant au golf est considérablement inférieur à celui des hommes. L'employeur sera bien en mal de fournir une justification plausible au caractère déterminant d'une pareille condition.

7. Conclusion

La *Questions Procedure* est un exemple réussi de mise en œuvre d'un droit sanctionné par la loi.
Cette mise en œuvre suppose nécessairement une ingérence extérieure dans la politique de gestion du personnel des entreprises privées. Mais il s'agit en l'occurrence d'une ingérence «douce» et minimale puisqu'elle ne tend qu'à la clarification d'une situation. Une fois le principe général de l'illégalité des discriminations fondées sur le sexe ou l'état civil inscrit dans la loi, il n'est pas admissible qu'un employeur invoque le respect de sa sphère privée ou sa liberté de contracter avec la personne de son choix ou enfin le caractère confidentiel de certaines informations pour masquer son comportement illicite.
La *Questions Procedure* est bien représentative de l'esprit anglo-saxon, pragmatique et axé sur l'examen des cas d'espèce. Elle implique un travail au ras du sol et sa mise en œuvre n'exige que des moyens modestes.
Dans le domaine de l'emploi, le droit anglais n'admet les actions positives

que de manière très restrictive et prohibe le système des quotas qu'il assimile à une discrimination directe. Une femme ne sera donc jamais admise à un poste du seul fait qu'elle est femme, même si l'employeur entend corriger les conséquences de discriminations antérieures dans un domaine spécifique. La femme devra toujours faire preuve de compétences professionnelles suffisantes, son appartenance au sexe féminin n'étant qu'un élément parmi d'autres dans la décision d'engagement ou de promotion.

En Suisse, la mise en œuvre de l'article 4, alinéa 2, de la Constitution fédérale sur l'égalité des droits entre hommes et femmes est d'une actualité brûlante et les années qui nous séparent de l'adoption de cette disposition, en 1981, n'ont fait hélas que confirmer les obstacles de tous ordres qui se dressent et se multiplient sur le chemin de l'égalité. Puisse l'exemple anglais apporter un élément constructif à la réflexion en cours dans notre pays.

[1] Pour des raisons bien compréhensibles, les exemples de discrimination dont il est question ici ne concernent que les femmes. Le SDA protège cependant aussi les hommes.

[2] Skyrail Oceanic Ltd v. Coleman, EAT (1981) I. C. R. (Industrial Cases Review) 864

[3] Hurley v. Mustoe, EAT (1981) I. C. R. 490

[4] Price v. Civil Service Commission and others, EAT (1978) I All E R (All England Law Reports) 1228

[5] Wylie v. Dee and Co (Menswear) Ltd., 48 (1978) IRLR (Industrial Relations Law Report) 103

[6] Cité par Michael Malone in «Sex Discrimination, your right to equal opportunity», Ross Anderson Publications, 1983, p. 111

[7] Cité par Michael Malone, op. cit.

Questionnaire de la personne discriminée (la plaignante[1])

A .....

Nom et adresse de la personne à qui le questionnaire est adressé (le défendeur)

1. Je soussignée .....

Nom et adresse de la plaignante

considère que vous m'avez peut-être infligé un traitement discriminatoire contraire à la Loi de 1975 en matière de discrimination entre les sexes.

2. Le .....

Donnez la date, l'heure approximative, le lieu et la description du traitement infligé et des circonstances qui l'ont provoqué.

3. Je considère que ce traitement est peut-être illicite, en raison des faits suivants .....

Complétez si vous souhaitez donner des raisons, sinon biffez la phrase «en raison des faits suivants».

4. Estimez-vous que l'exposé des faits figurant sous chiffre 2 est une description exacte de ce qui s'est passé? Sinon, en quoi n'êtes-vous pas d'accord et donnez votre version des faits.

Il s'agit de votre première question au défendeur. Nous vous conseillons de ne pas la modifier.

5. Acceptez-vous m'avoir infligé un traitement discriminatoire?
a) pourquoi ne l'acceptez-vous pas?
b) pour quelles raisons m'avez-vous infligée un tel traitement?
c) dans quelle mesure ce traitement a-t-il été affecté par mon sexe ou mon état civil?

Il s'agit de votre seconde question au défendeur. Nous vous conseillons de ne pas la modifier.

6. .....

Introduisez ici toute autre question que vous souhaitez poser.

Signature de la plaignante .....

Date .....

N.B. Selon l'art. 74 de la Loi, ce questionnaire ainsi que toute réponse (sous réserve des dispositions contraires de la Loi) peuvent être produits en justice et une cour ou un tribunal peut tirer toute conclusion, en droit et en équité, du refus de répondre dans un délai raisonnable, sans excuse valable, ou d'une réponse évasive ou équivoque, y compris la présomption que la personne interrogée a illégalement infligé un traitement discriminatoire.

[1] L'article anglais ne spécifie pas le genre (masculin ou féminin). Nous avons ici utilisé la forme féminine, mais renvoyons à la note 1 en page 93

Réponse du défendeur

A .....

Nom et adresse de la plaignante

1. Je soussigné .....

Nom et adresse du défendeur

accuse réception du questionnaire signé et daté par vous le (date) .....
et que j'ai reçu le (date) .....

2. Je suis d'accord avec l'exposé des faits figurant sous chiffre 2 du questionnaire .....

Je ne suis pas d'accord avec l'exposé des faits figurant sous chiffre 2 du questionnaire pour les raisons suivantes .....

Si vous êtes d'accord avec l'exposé des faits figurant sous chiffre 2 du questionnaire, biffez cette phrase. Si vous n'êtes pas d'accord complétez cette phrase.

3. * J'accepte /je conteste vous avoir infligé un traitement discriminatoire

* *Biffez comme il convient*

a) Mes raisons sont les suivantes .....
b) Les raisons pour lesquelles je vous ai infligé un tel traitement sont les suivantes .....
c) Votre sexe et votre état civil ont influencé le traitement que je vous ai infligé dans la mesure suivante .....

Si vous acceptez l'affirmation de la plaignante, figurant sous chiffre 3 du questionnaire, que vous lui auriez infligé un traitement discriminatoire, biffez les phrases a, b, et c. A moins qu'elle ne soit complétée, la phrase doit être biffée.

4. .....

Les réponses aux questions figurant sous chiffre 6 du questionnaire doivent être données ici

5. * J'ai biffé (tout ou partie) des chiffres .....
ci-dessus, car je ne suis pas capable/pas disposé à répondre aux questions correspondantes du questionnaire, pour les raisons suivantes:

* *Biffez toute la phrase si vous avez répondu à toutes les questions du questionnaire. Si vous n'avez pas répondu à toutes les questions, biffez «pas capable» ou «pas disposé» selon ce qui convient et donnez les raisons pour lesquelles vous n'avez pas répondu*

Signature du défendeur .....

Date .....

Remarque: notre disposition graphique ne correspond pas absolument à celle de l'original qui laisse, entre autres, plus de blanc pour les réponses; mais elle permet de se faire une idée claire du contenu de ce questionnaire.

Publications éditées par l'Union syndicale suisse et la Centrale suisse d'éducation ouvrière

Publications de USS

– Sécurité et santé au travail (1984)	48 p.	Fr. 5.–	
– Amiante et santé au travail (1985)	32 p.	Fr. 5.–	
– Temps de travail et santé (1986)	52 p.	Fr. 5.–	
– Nouvelles techniques dans les entreprises et les bureaux (1986)	20 p.	Fr. 3.–	
– Congé-formation payé (1987)	79 p.	Fr. 5.–	
– Les 40 heures: faits et opinions (Beat Kappeler) (1987)	47 p.	Fr. 5.–	
– La formation professionnelle dure toute la vie. Le modèle USS de la formation professionnelle et complémentaire (1989)	42 p.	Fr. 5.–	
– La protection des travailleurs en droit suisse (Hans Peter Tschudi) (1987)	222 p.	Fr. 18.–	Fr. 10.–*
– La Constitution sociale de la Suisse (Hans Peter Tschudi) (1987)	130 p.	Fr. 15.–	Fr. 8.–*
– Commentaire de la Loi sur le travail (1986) (Bigler)	222 p.	Fr. 24.–	Fr. 15.–*
– Commentaire de la convention collective de travail (Schweingruber/Bigler) (1973)	127 p.	Fr. 20.–	Fr. 14.–*

Publications de la CEO

– Les syndicats suisses (B. Hardmeier) (1980)	Fr. 6.–
– Le tiers monde menace-t-il nos emplois? (M. Mugglin) (1985)	Fr. 5.–
– «Cercles de qualité» (Dossier de formation)	Fr. 4.–
– «S'exprimer en public» (Dossier de formation)	Fr. 5.–
– Utilisation pratique des médias	Fr. 2.–
– Formes nouvelles de l'aménagement et de la réduction du temps de travail – travail pour tous? (V. Moser)	Fr. 4.–
– Travail irrégulier, travail du dimanche dans l'optique syndicale	Fr. 4.–
– Acteurs et rapports de force dans la politique suisse (documentation rassemblée par V. Moser et D. Süri)	Fr. 5.–
– Le deuxième pilier (R. Schiavi, FTCP)	Fr. 4.–

* Prix réduit accordé aux membres des syndicats affiliés à l'USS

Adresser vos commandes au secrétariat USS, case postale 64, 3000 Berne 23.