

REVUE

2017/1

DE **DROIT COMPARÉ**
DU **TRAVAIL**
ET DE LA **SÉCURITÉ SOCIALE**

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

International Association of Labor Law Journals

IAL LJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre du « *International Association of Labor Law Journals* », réseau d'échange de publications, d'idées, de développements juridiques et économiques.

Les autres membres de l'association sont :

Análisis Laboral (Pérou)
Arbeit und Recht (Allemagne)
Australian Journal of Labor Law (Australie)
Bulletin on Comparative Labour Relations (Belgique)
Canadian Labour and Employment Law Journal (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritti lavoro mercati (Italie)
Employees & Employers – Labour Law and Social Security Review : Delavci in delodajalci (Slovénie)
Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht : EuZA (Allemagne)
European Labour Law Journal (Belgique)
Giornale di Diritto del lavoro e relazioni industriali (Italie)
Industrial Law Journal (Royaume-Uni)
Industrial Law Journal (Afrique du Sud)
International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations (Pays-Bas)
International Labour Review (OIT)
Japan Labor Review (Japon)
Labour and Social Law (Biélorussie)
Labour Society and Law (Israël)
La Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale – RGL (Italie)
Lavoro e Diritto (Italie)
Pécs Labor Law Review (Hongrie)
Relaciones Laborales (Espagne)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit du Travail (France)
Rivista giuridica del lavoro e della sicurezza sociale (Italie)
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (Allemagne)

1

ÉTUDES

P. 6 MARIE-ANGE MOREAU

LA PLACE DU TRAVAIL DÉCENT EN EUROPE DANS UN CONTEXTE D'AUSTÉRITÉ ET DE CONCURRENCE NORMATIVE

P. 22 RACHID FILALI MEKNASSI

L'INTÉGRATION DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL EN DROIT MAROCAIN

P. 36 MICHEL ORIS

LA VULNÉRABILITÉ, UNE APPROCHE PAR LE PARCOURS DE VIE

P. 46 ZINA YACOB

DE LA RÉGRESSION DE L'ORDRE PUBLIC SOCIAL EN DROIT ALGÉRIEN À L'ÉMERGENCE D'UN ORDRE PUBLIC DÉROGATOIRE

P. 58 BARBARA KRESAL

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN SLOVÉNIE

P. 68 VIRGINIE YANPELDA

L'ÉCONOMIE INFORMELLE : UNE LECTURE DE LA RECOMMANDATION 204 DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) AUX PRISES DES RÉALITÉS CAMEROUNAISES

P. 82 BELÉN GARCÍA ROMERO

LA CONCILIATION DES RESPONSABILITÉS PROFESSIONNELLES ET FAMILIALES EN CAS DE MALADIE GRAVE DES ENFANTS À CHARGE EN ESPAGNE

P. 94 JEAN-MICHEL SERVAIS

LE DROIT INTERNATIONAL SOCIAL DES MIGRATIONS OU LES INFORTUNES DE LA VERTU

2 ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUE

- p. 122 **ALGÉRIE** CHAKIB BOUKLI HACENE Université de Saïda
- p. 126 **RÉPUBLIQUE DU CONGO** STANI ONDZE Université Marien Nguoubi

AMÉRIQUES

- p. 130 **ARGENTINE** DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE Universidad de Buenos Aires
- p. 134 **BRÉSIL** JULIANO SARMENTO BARRA Université Paris 1
- p. 138 **CANADA** RENÉE-CLAUDE DROUIN Université de Montréal
- p. 142 **CHILI** SERGIO GAMONAL C. Universidad Adolfo Ibáñez
- p. 146 **ÉTATS-UNIS** RISA L. LIEBERWITZ Université Cornell

ASIE - OCÉANIE

- p. 150 **AUSTRALIE** SHAE MCCRYSTAL, Université de Sydney
- p. 154 **JAPON** YOJIRO SHIBATA Université de Chukyo

EUROPE

- p. 158 **AUTRICHE** GÜNTHER LÖSCHNIGG et ANTONIA CSUK Université Karl-Franzens de Graz
- p. 162 **BELGIQUE** AURIANE LAMINE Université Catholique de Louvain
- p. 166 **BULGARIE** YAROSLAVA GENOVA Université de Plovdiv
- p. 170 **DANEMARK** CATHERINE JACQUESON Université de Copenhague
- p. 174 **ESPAGNE** JOSÉ LUIS GIL Y GIL Université d'Alcalá
- p. 178 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** ELENA SEREBRYAKOVA Université Étatique de Technologie de Moscou
- p. 182 **FRANCE** JEAN-PIERRE LABORDE COMPTRESEC, UMR 5114 CNRS - Université de Bordeaux
- p. 186 **ITALIE** SYLVAIN NADALET Université de Vérone
- p. 190 **PORTUGAL** TERESA COELHO MOREIRA Université du Minho
- p. 194 **ROYAUME-UNI** JO CARBY-HALL University of Hull
- p. 198 **SERBIE** FILIP BOJIC Université de Belgrade
- p. 202 **SUISSE** KURT PÄRLI Université de Bâle et ANNE MEIER Universités de Neuchâtel et Genève
- p. 206 **TURQUIE** MELDA SUR Université Dokuz-Eylül



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



RENÉE-CLAUDE DROUIN Université de Montréal

LES LOIS DE RETOUR AU TRAVAIL

1 Pour une analyse détaillée du phénomène, voir : R.-Cl. Drouin et G. Trudeau, « Les lois spéciales de retour au travail : enjeux institutionnels et constitutionnels », *Revue de droit de McGill/McGill Law Journal*, 2015, n°61, 387.

2 *Idem*, p. 412 et suiv.

3 Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan, 2015 CSC 4.

4 L.Q. 2017, c. 2.

L'adoption de lois spéciales de retour au travail est un phénomène relativement courant dans l'ensemble du Canada¹. Malgré leur récurrence, ces actes législatifs qui visent à mettre fin à un arrêt de travail en cours et à obliger le retour au travail des grévistes ou encore à empêcher le déclenchement d'un arrêt de travail imminent et forcer le maintien de la prestation de travail, dans les deux cas sous peine de sanctions, demeurent exceptionnels. En effet, ils dérogent au régime général des relations de travail, puisqu'en les adoptant, le législateur intervient de façon réactive et ponctuelle afin de suspendre les règles légales encadrant la négociation collective dans le cas d'un conflit de travail spécifique. Le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du travail (OIT) a considéré à plusieurs reprises que les lois de retour au travail touchant des secteurs d'activité qui ne peuvent être qualifiés de services essentiels au sens strict du terme portaient généralement atteinte aux

principes de la liberté syndicale². Malgré les invitations répétées des organes de contrôle de l'OIT à limiter cette pratique, l'adoption de lois de retour au travail persiste au Canada (I). En raison de la reconnaissance par la Cour suprême du pays d'une protection constitutionnelle au droit de grève³, la validité de ces lois sur le plan du droit interne n'est toutefois plus assurée (II).

I - LES LOIS DE RETOUR AU TRAVAIL : UN PHÉNOMÈNE PERSISTANT

Le 28 février 2017, l'Assemblée nationale du Québec a adopté la Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et permettant la poursuite de la négociation ainsi que le renouvellement de la convention collective des salariés assurant la prestation de ces services juridiques⁴. Au moment de l'adoption de cette loi, les juristes de l'État – des avocats et notaires employés par le gouvernement du Québec – étaient en grève depuis le 24 octobre 2016, et la convention collective prévoyant leurs conditions de travail était échu depuis le 31 mars 2015. Les négociations entre les parties achoppaient notamment sur la question de la rémunération et sur celle du régime de négociation des conditions de travail applicable aux juristes de l'État. Le gouvernement a justifié l'adoption de cette loi de retour au travail en invoquant que le débrayage entraînait des retards et des perturbations dans les activités et services de l'État québécois.

La loi ordonne aux salariés concernés de cesser de participer à la grève en cours et de reprendre le travail à compter du mercredi 1^{er} mars 2017 au matin. Elle interdit également à l'association de salariés représentant les avocats et notaires de l'État québécois (l'ANEQ) de déclarer ou de poursuivre une grève, de même qu'elle prohibe le lock-out. En ce qui a trait au mode de règlement du différend entre les parties, la loi prévoit d'abord la poursuite de la négociation collective entre l'ANEQ et le gouvernement québécois en vue de la conclusion d'une convention collective, avec l'aide d'un conciliateur si besoin, et ensuite, dans le cas où cela s'avèrerait nécessaire, un processus de médiation. Elle énonce que la convention collective sera renouvelée en fonction des termes de l'accord convenu entre les parties. La loi leur accorde une période maximale de 105 jours pour s'entendre. En cas d'échec de la négociation et/ou de la médiation, elle dispose que la convention collective qui a expiré le 31 mars 2015 sera renouvelée. Dans cette éventualité, elle fixe l'échelle de traitement

qui sera applicable aux salariés pour la période 2015-2019. La loi exclut par ailleurs la question du régime de négociation collective applicable aux juristes de l'État des enjeux pouvant faire l'objet du processus de médiation. Diverses mesures administratives et civiles, de même que des sanctions pénales, sont enfin prévues en cas de contravention à la loi.

L'adoption de la loi n'est pas surprenante dans le contexte canadien et québécois. En effet, le législateur québécois à lui seul est intervenu une douzaine de fois depuis le début des années 1990 pour mettre fin à des arrêts de travail touchant les secteurs publics et parapublics ou encore des industries considérées comme névralgiques sur le plan économique. Dans les dernières années, l'imposition des conditions de travail par le législateur était devenue le modèle privilégié de règlement des différends lors de l'adoption des lois de retour au travail au Québec. Ainsi, non seulement ces lois mettaient fin au conflit en cours, mais elles imposaient aux parties les termes de la convention collective les liant. La loi marque donc un changement d'approche du législateur québécois puisqu'elle privilégie d'abord la poursuite des négociations et que ce n'est qu'en cas d'échec des parties à en arriver à une entente qu'elle fixe, à défaut, les termes de leur accord. Nul doute que le choix par le législateur québécois d'une intervention moins intrusive dans le processus de négociation collective a été dicté par le changement du cadre constitutionnel entourant l'exercice du droit de grève apporté par l'affaire Saskatchewan Federation of Labour.

⁵ Partie I de la Loi constitutionnelle de 1982, constituant l'annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (R.-U.), 1982, c. 11 [Charte canadienne].

⁶ *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Association c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27, par. 10.

⁷ Saskatchewan Federation of Labour, *supra*, par. 51.

⁸ *Idem*, aux paragraphes 53 à 55.

⁹ BC Health Services, *supra*, par. 92.

II - UNE REMISE EN CAUSE DE LA CONSTITUTIONNALITÉ DES LOIS DE RETOUR AU TRAVAIL

La validité constitutionnelle de toute loi spéciale de retour au travail est assujettie au respect de la liberté d'association reconnue à l'alinéa 2d) de la Charte canadienne des droits et libertés⁵. L'interprétation de la portée de cette liberté a d'abord été élargie par l'arrêt BC Health Services de 2007 dans lequel la majorité de la Cour suprême a reconnu le caractère constitutionnel du droit à la négociation collective en précisant que l'alinéa 2d) empêchait l'État « d'entraver de façon substantielle » la possibilité pour un syndicat de participer au processus de négociation afin d'exercer ainsi une influence sur la détermination des conditions de travail⁶. Dans l'arrêt Saskatchewan Federation of Labour, la majorité de la Cour suprême a élargi davantage la portée de l'alinéa 2d) et consacré la constitutionnalisation du droit de grève « en raison de sa fonction cruciale dans le cadre d'un processus véritable de négociation collective »⁷. Selon les juges majoritaires, la grève favorise la réalisation du droit à la dignité en milieu de travail et l'égalité dans le processus de négociation collective⁸. Restreindre ou annuler le droit de grève d'une catégorie de travailleurs, s'ingérer dans le processus de négociation collective et leur imposer des conditions de travail, comme le font à divers degrés les lois de retour au travail, peut ainsi contrevenir à l'alinéa 2d) de la Charte canadienne. Toutefois, pour qu'il en soit ainsi, le contenu de la loi doit représenter une entrave substantielle à l'activité de négociation collective : « Dans tous les cas, une analyse contextuelle et factuelle s'impose et il faut se demander s'il y a eu ou s'il surviendra vraisemblablement des effets négatifs importants sur le processus de négociation collective volontaire menée de bonne foi entre les employés et l'employeur »⁹.

¹⁰ L.C. 2011, c. 17.

¹¹ *Canadian Union of Postal Workers v. Her Majesty in Right of Canada*, 2016 ONSC 418.

¹² *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada* (Procureur général), 2015 CSC 1, par. 72.

C'est dans cette perspective que la Cour supérieure de l'Ontario a récemment déclaré inconstitutionnelle, en avril 2016, la Loi prévoyant la reprise et le maintien des services postaux¹⁰ qui avait été adoptée en 2011 par le Parlement fédéral¹¹. La loi visait à mettre fin à un conflit de travail entre le syndicat des travailleurs et travailleuses des postes et la Société canadienne des postes, conflit qui avait entraîné une série de grèves tournantes par le syndicat et un lock-out par l'employeur. Elle ordonnait à l'employeur de reprendre la prestation des services postaux et aux employés de retourner au travail. Elle interdisait pour un temps déterminé l'exercice du droit de grève et celui du droit

au lock-out. La loi imposait la reprise des négociations et prévoyait un arbitrage des offres finales par un arbitre nommé par le ministre du Travail afin de régler le différend entre les parties. L'arbitrage des offres finales est un processus dans lequel les parties doivent, de part et d'autre, soumettre à l'arbitre une liste des points qui font déjà l'objet d'une entente entre elles, une autre liste pour les questions non réglées et leur offre finale de règlement de ces questions. L'arbitre doit choisir l'une des deux offres pour régler les points faisant toujours l'objet d'un différend. Dans ce cas précis, la loi prévoyait certains critères sur lesquels l'arbitre devait se fonder pour choisir l'une des offres finales, dont la viabilité économique et la compétitivité de la Société canadienne des postes. La loi déterminait aussi les majorations salariales auxquelles auraient droit les salariés qu'elle visait, et ce, pour une période de quatre ans. Fait particulier, ces majorations salariales étaient inférieures aux dernières offres présentées par l'employeur dans le cadre de la négociation collective.

Le jugement de la Cour supérieure de l'Ontario, rendu par le juge Firestone, sur la constitutionnalité de la Loi prévoyant la reprise et le maintien des services postaux rappelle les principes énoncés par la Cour suprême dans *Saskatchewan Federation of Labour*, dont l'importance cruciale de la grève pour assurer un certain équilibre dans le processus de négociation collective entre employeurs et salariés. Reprenant les termes de l'arrêt *Association de la police montée de l'Ontario*, rendu de façon contemporaine à *Saskatchewan Federation of Labour*, le juge considère qu'il y aura une entrave substantielle « si les mesures en question perturbent l'équilibre des rapports de force entre les employés et l'employeur que l'al. 2d) vise à établir »¹².

Le juge note qu'au moment de l'intervention législative ordonnant la reprise du travail et retirant temporairement le droit de grève, il y avait un processus de négociation en cours entre les parties et que le droit de grève contribuait à ce processus. Bien que la négociation collective ait été poursuivie à la suite de l'adoption de la loi, celle-ci a contribué à déstabiliser l'équilibre entre les parties. En effet, immédiatement après le dépôt initial du projet de loi pour étude par le Parlement, le syndicat a revu ses propositions de conditions de travail et a présenté des offres beaucoup moins ambitieuses que ne l'étaient ses demandes précé-

dentes. De plus, à la veille de l'adoption de la loi, le syndicat a contacté l'employeur pour savoir si sa dernière offre tenait toujours et ce dernier a répondu par la négative, puisqu'il désirait faire des économies additionnelles. Ces faits démontrent que la loi est venue affecter l'équilibre entre les parties et ainsi interférer de façon substantielle avec le processus de négociation collective en cours, constituant par là-même une atteinte à la liberté d'association protégée par l'alinéa 2d) de la Charte canadienne.

Au Canada, une mesure législative qui porte atteinte à un droit ou une liberté reconnue par la Charte canadienne peut toutefois être maintenue si elle peut être considérée comme justifiée « dans le cadre d'une société libre et démocratique ». Cette justification se base sur l'article 1 de la Charte et requiert la preuve de la poursuite par le gouvernement d'un objectif urgent et réel; d'un lien rationnel entre cet objectif et les moyens que la loi propose pour l'atteindre; et finalement la démonstration que la loi contestée constitue une atteinte minimale au droit affecté¹³. À cette étape de l'analyse, la Cour supérieure de l'Ontario a jugé que si l'on pouvait considérer que la reprise du service postal était un objectif urgent et réel et qu'il y avait un lien rationnel entre cet objectif et la reprise du travail imposée par la loi, l'atteinte à la liberté d'association n'était pas minimale. Le jugement rappelle que selon les principes établis par la Cour suprême, l'interdiction législative de faire grève doit être accompagnée par un mécanisme de résolution des différends impartial et efficace: « [L]e but d'un tel mécanisme est d'assurer que la perte du pouvoir de négociation par suite de l'interdiction législative des grèves est compensée par l'accès à un système qui permet de résoudre équitablement, efficacement et promptement les différends mettant aux prises employés et employeurs »¹⁴. Or le mécanisme d'arbitrage des offres finales prévu par la loi contestée ne permet pas de corriger le déséquilibre de pouvoir entre les parties causé par l'atteinte au droit de grève. En effet, selon le juge, ce mécanisme est structurellement inadéquat, principalement parce qu'il retire la question des salaires du processus de négociation et d'arbitrage, alors qu'il s'agissait d'un des enjeux cruciaux sur lesquels il y avait impasse, mais également parce que le processus de nomination de l'arbitre ne présentait pas les garanties d'impartialité nécessaires vu que la désignation se faisait par le ministre du Travail.

Ainsi, puisque l'atteinte au droit ne pouvait être considérée minimale, la Cour supérieure de l'Ontario a conclu que l'atteinte à la liberté d'association protégée par l'alinéa 2d) n'était pas justifiée dans le cadre de l'article 1er de la Charte et a déclaré la loi invalide. Le jugement n'a pas fait l'objet d'un appel.

Au Québec, l'ANEQ a intenté un recours contestant la validité constitutionnelle de la loi de retour au travail adoptée par le législateur québécois pour assurer la prestation des services juridiques discutée plus haut. C'est à la lumière des arrêts les plus récents de la Cour suprême que le juge saisi de l'affaire devra déterminer si l'intervention législative a constitué une entrave substantielle au processus de négociation collective. Affaire à suivre.

¹³ Ce sont les trois éléments du test formulé dans l'arrêt *Oakes de la Cour suprême du Canada : R. c. Oakes*, [1986] 1 R.C.S. 103.

¹⁴ Renvoi relatif à l'Alberta, [1987] 1 R.C.S. 313, p. 380, cité dans *Saskatchewan Federation of Labour*, *supra*, par. 94.



Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour le premier numéro de la Revue) et avant le **1^{er} mai** de chaque année (pour le second numéro). Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant la fin des mois de **mars** (pour le premier numéro) et de **septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Sandrine LAVIOLETTE
Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Tél : 33(0)5 56 84 54 74 - Fax : 33(0)5 56 84 85 12

sandrine.laviolette@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

Manuscrits

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- 40 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à 30 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- 7 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation es fixée à 6 000 caractères lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront être accompagnés des éléments suivants :

- un résumé, en français et en anglais, de 400 caractères chacun ;
- le titre de l'article ;
- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs ;
- l'adresse postale et électronique de l'auteur.



Notes et références bibliographiques

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placés en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom Nom, « Titre de l'article », in initiale du Prénom Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2017 MARCO BIAGI AWARD

To stimulate scholarly activity and broaden academic interest in comparative labour and employment law, the **International Association of Labour Law Journals** announces a **Call for Papers** for the **2017 Marco Biagi Award**. The award is named in honor of the late Marco Biagi, a distinguished labour lawyer, victim of terrorism because of his commitment to civil rights, and one of the founders of the Association. The Call is addressed to doctoral students, advanced professional students, and academic researchers in the early stage of their careers (that is, with no more than three years of post-doctoral or teaching experience).



Prior Recipients of the Marco Biagi Award

1. The Call requests papers concerning *comparative and/or international* labour or employment law and employment relations, broadly conceived. Research of an empirical nature within the Call's purview is most welcome.

2. Submissions will be evaluated by an academic jury to be appointed by the Association.

3. The paper chosen as the winner of the award will be assured publication in a member journal, subject to any revisions requested by that journal.

4. Papers may be submitted preferably in English, but papers in French, or Spanish will also be accepted. The maximum length is 12,500 words, including footnotes and appendices. Longer papers will not be considered.

5. The author or authors of the paper chosen as the winner of the award will be invited to present the work at the **Association's 2017 meeting**, to be announced on the website of the Association. Efforts are being undertaken to provide an honorarium and travel expenses for the presentation of the paper. Until that effort bears fruit, however, the Association hopes that home institutional funds would be available to support the researcher's presentation.

6. The deadline for submission is **March 31st, 2017**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be.

2016 Mimi Zou, « Towards Exit and Voice: Redesigning Temporary Migrant Workers's Programmes) ».

2015 Uladzislau Belavusau (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), « A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociația ACCEPT (C-81/12) ».

2014 Lilach Lurie (Bar-Ilan University, Israel), « Do Unions Promote Gender Equality ? ».

2013 Aline Van Bever (University of Leuven, Belgium), « The Fiduciary Nature of the Employment Relationship ».

2012 Diego Marcelo Ledesma Iturbide (Buenos Aires University, Argentina), « Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica ».

Special Commendation : **Apoorva Sharma** (National Law University, Delhi), « Towards an Effective Definition of Forced Labor ».

2011 Beryl Ter Haar (Universiteit Leiden, The Netherlands), **Attila Kun** (Károli Gáspár University, Hungary) et **Manuel Antonio Garcia-Muñoz Alhambra** (University of Castilla-La Mancha, Spain), « Soft On The Inside; Hard For The Outside. An Analysis Of The Legal Nature Of New Forms Of International Labour Law ».

2017 72-2 PRINTEMPS SPRING

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

Revue trimestrielle bilingue publiée
depuis 1945 par le Département des
relations industrielles de l'Université Laval

ARTICLES

Safety and Multi-employer Worksites
in High-risk Industries: An Overview

MAGNUS NYGREN, MATS JAKOBSSON, EIRA ANDERSSON
AND BO JOHANSSON

Gouvernance des régimes complémentaires
de retraite, relations du travail et conflits
de rôle : une enquête québécoise

DANIEL COULOMBE, ESTHER DÉOM, FRÉDÉRIC HANIN
ET ANNETTE HAYDEN

The Predictors of Unmet Demand
for Unions in Non-Union Workplaces:
Lessons from Australia

AMANDA PYMAN, JULIAN TEICHER, BRIAN COOPER
AND PETER HOLLAND

« Leur façon de punir, c'est avec l'horaire ! » :
Pratiques informelles de conciliation
travail-famille au sein de commerces
d'alimentation au Québec

MÉLANIE LEFRANÇOIS, JOHANNE SAINT-CHARLES, SYLVIE FORTIN
ET CATHERINE DES RIVIÈRES-PIGEON

Individuals' Assessment of Corporate
Social Performance, Person-Organization
Values and Goals Fit, Job Satisfaction
and Turnover Intentions

SARAH HUDSON, DOUGLAS BRYSON AND MARCO MICHELOTTI

Assurer son employabilité militante
par la mobilisation du capital social : le cas
des ex-permanents syndicaux lors d'une
reconversion en dehors de la sphère du syndicat

PAULINE DE BECDELIEVRE ET FRANÇOIS GRIMA

"You've Just Cursed Us":
Precarity, Austerity and Worker Participation
in the Non-profit Social Services

IAN CUNNINGHAM, DONNA BAINES AND JOHN SHIELDS

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

A bilingual quarterly published since
1945 by the Industrial Relations
Department, Université Laval

RI/IR EN LIGNE

RI/IR est disponible en ligne
sur le site Érudit :

www.erudit.org/revue/ri

Pour abonnement institutionnel,
contacter Érudit.

Pour consulter les règles de publication
ou vous abonner,
visitez notre site Internet :

www.riir.ulaval.ca

RI/IR ONLINE

RI/IR is available on line on
Érudit website at:

www.erudit.org/revue/ri

For an institutional subscription
to digitalized issues,
please contact Érudit.

Visit our website for Notes to
contributors or to subscribe:

www.riir.ulaval.ca

RELATIONS INDUSTRIELLES
INDUSTRIAL RELATIONS

Pavillon J.-A.-DeSève
1025, avenue des Sciences-Humaines
Bureau 3129, Université Laval
Québec (Québec) Canada G1V 0A6

TÉLÉPHONE : (418) 656-2468

COURRIEL / E-MAIL :
relat.ind@rlt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

TARIFS 2017

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC - UMR 5114
Mme Sandrine Laviolette
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
Tel. 33(0)5 56 84 54 74
Fax 33(0)5 56 84 85 12
Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS) } PAR AN

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal:

Ville/City/Ciudad:

Pays/Country/País:



		PRIX / PRICE / PRECIO
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)	70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / revistas impresa y electrónica (3 n° en français & 1 n° en anglais / 3 issues in French & 1 in English / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery / Entrega : 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% CEE & hors CEE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT / MODE OF PAYMENT / FORMA DE PAGO

- PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de crédito)
- CHÈQUE / CHECK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'Agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier.

Online payment si preferred / El pago en linea se prefiere

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifique aqui los numeros de la revista que desea :

Pour souscrire un abonnement permanent (renouvellement annuel automatique), cocher la case ci-dessous

**ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE**

DATE :

SIGNATURE :



Achévé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

Dépôt légal : Juin 2017

