

REVUE

2018/1

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

IALLJ

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)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (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)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
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)

ÉTUDES

- p. 6 VANESSA DE GREEF**
Les formes variées et évolutives de l'activation en Belgique
- p. 18 MIMI ZOU**
Pour une refonte des programmes pour les travailleurs migrants temporaires
- p. 32 SUSANNE BURRI**
Articuler vie professionnelle, familiale et privée aux Pays-Bas : quelle flexibilité pour les salariés ?
- p. 46 BERTIN MILLEFORT QUENUM**
Les professions interdites du droit de grève au Bénin et en France
- p. 58 SILVIA BORELLI**
La législation européenne contre les discriminations et le devoir de diligence des EMN
- p. 74 DIDIER TAKAFO-KENFACK**
La mission de l'inspecteur du travail au Cameroun
- p. 90 ANNA ALEKSANDROVA**
Le droit social dans une société post-industrielle
- p. 102 CATHERINE BARNARD**
Brexit et droits sociaux

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUE

- p. 116 **ALGÉRIE** CHAKIB BOUKLI-HACENE, Université de Saïda
p. 120 **RÉPUBLIQUE DU CONGO** STANI ONDZE, Université Marien Nguoubi

AMÉRIQUE

- p. 124 **ARGENTINE** DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE, Université de Buenos Aires
p. 128 **BRÉSIL** JULIANO BARRA, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne
p. 132 **BRÉSIL** ANA VIRGINIA MOREIRA GOMES, Université de Fortaleza
p. 136 **CANADA** GILLES TRUDEAU, Université de Montréal

ASIE - OCÉANIE

- p. 140 **AUSTRALIE** SHAE MCCRYSTAL, Université de Sydney
p. 144 **JAPON** YUKI SEKINE, Université de Kobé

EUROPE

- p. 148 **AUTRICHE** GÜNTHER LÖSCHNIGG ET ANTONIA CSUK, Université Karl-Franzens de Graz
p. 152 **BULGARIE** ANNA FILCHEVA, Université de Plovdiv, "Paisii Hilendarski", Plovdiv
p. 156 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** ELENA SEREBRYAKOVA, Université d'Etat de technologie de Moscou N.E. Bauman
p. 160 **FRANCE** MARYSE BADEL, Université de Bordeaux
p. 164 **ITALIE** SYLVAIN NADALET, Université de Vérone
p. 168 **IRLANDE** MICHELLE O'SULLIVAN, Université de Limerick
p. 172 **PAYS-BAS** NICOLA GUNDT, Université de Maastricht
p. 176 **POLOGNE** MATEUSZ GAJDA, Université de Łódź
p. 180 **ROUMANIE** FELICIA ROSIORU, Université Babes-Bolyai de Cluj-Napoca
p. 182 **ROYAUME-UNI** JO CARBY-HALL, UNIVERSITÉ DE HULL
p. 186 **SERBIE** FILIP BOJIC, Université de Belgrade
p. 188 **SUÈDE** JENNY JULÉN VOTINIUS, Université de Lund
p. 192 **TURQUIE** MELDA SUR, Université Dokuz-Eylül

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

- p. 198 **JEAN-MICHEL BELORGEY** - Nikitas Aliprantis, *Les héritages cruciaux du XX^e siècle aux sociétés d'aujourd'hui*
p. 203 **ANDREA ALLAMPRESE** - Ewing K.D., Hendy J., Carolyn Jones, *A Manifesto for Labour Law: towards a comprehensive revision of workers' rights*



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



GILLES TRUDEAU
UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

LE DROIT DU TRAVAIL CONFRONTÉ À LA LÉGALISATION DU CANNABIS

C'est le 13 avril 2017 qu'un projet de loi visant à légaliser le cannabis a été déposé devant le Parlement fédéral canadien¹. Au moment d'écrire ces lignes, le projet de loi présentait toutes les chances d'être adopté et d'entrer en vigueur à l'été 2018². Il permet à tout adulte de 18 ans et plus de posséder du cannabis et d'y avoir accès en toute légalité. Le projet de loi fédéral confie aux provinces le soin de déterminer les règles applicables à la vente, la distribution et la consommation de cannabis sur leur territoire. Ainsi, au Québec, c'est à une agence gouvernementale, la Société québécoise du cannabis, que sera attribué le monopole de la vente du cannabis³. Le consommateur québécois pourra donc s'en procurer auprès de l'une des 200 succursales que la Société entend ouvrir d'ici deux ans, ou encore l'acheter en ligne directement à la Société.

Le projet de loi fédéral ne prévoit aucune mesure particulière relativement aux milieux de travail, ce que dénonce le mouvement patronal canadien. Les employeurs craignent que la légalisation du cannabis n'entraîne une hausse de sa consommation et que davantage de salariés ne se présentent intoxiqués au travail. On évoque un impact défavorable non seulement sur la productivité, mais surtout sur la sécurité au travail. Plusieurs réclament un cadre réglementaire établissant un seuil d'intoxication en milieu de travail, identifiant des appareils de détection certifiés et, surtout, permettant l'administration aléatoire de tests de dépistage aux salariés. Cette dernière mesure, perçue comme susceptible de décourager la consommation de cannabis, est particulièrement revendiquée par les employeurs des secteurs du transport.

Le droit canadien n'est pourtant pas insensible aux risques que présentent la consommation de drogues ou d'alcool et l'intoxication en milieu de travail. Il a, à cet égard, établi un certain équilibre entre l'exercice des prérogatives patronales et la protection des droits fondamentaux des salariés, particulièrement le droit à son intégrité physique et à la protection de sa vie privée⁴. Les employeurs canadiens prétendent que la légalisation du cannabis exige que cet équilibre soit modifié afin de leur conférer un pouvoir de contrôle accru.

- 1 Projet de loi C-45, *Loi concernant le cannabis et modifiant la Loi réglementant certaines drogues et autres substances, le Code criminel et d'autres lois*, 1^{er} session, 42^e législature.
- 2 Le projet de loi a été adopté par la Chambre des Communes (Chambre basse) le 27 novembre 2017 puis transmis au Sénat (Chambre haute) qui l'a adopté en 2^{ème} lecture le 22 mars 2018. Son vote en dernière lecture est fixé au 7 juin 2018.
- 3 Projet de loi 157, *Loi constituant la Société québécoise du cannabis, édictant la Loi encadrant le cannabis et modifiant diverses dispositions en matière de sécurité routière*, 1^{er} session, 41^e législature, déposé le 16 novembre 2017.
- 4 Voir sur ce point G. Trudeau, « Contrôle et prise en compte de la consommation de drogues et d'alcool par l'employeur au Québec », in Ph. Auvergnon (Dir.), *Drogues illicites et activité salariée*, Presses Universitaires de Bordeaux, Pessac, 2017, p. 129.

Une décision récente de la Cour suprême du Canada, rendue en juin 2017, présente un bon aperçu de l'état du droit canadien relativement à la consommation de drogues ou d'alcool au travail⁵. Elle met en lumière les principaux éléments de l'équilibre qui prévaut actuellement entre les prérogatives de l'employeur et les droits du salarié. L'employeur en cause, dont les activités dans la mine qu'il exploite sont dangereuses, adopte une politique relativement à la consommation de drogues, d'alcool et de médicaments chez ses salariés. Ces derniers sont tenus de déclarer tout problème de dépendance avant qu'un incident lié à la drogue ou à l'alcool ne survienne. Un traitement est offert à tous ceux qui se soumettent à une telle déclaration sans risque de sanction disciplinaire. Par contre, un salarié impliqué dans un incident et qui obtiendrait un résultat positif au test de dépistage auquel il serait obligatoirement soumis serait immédiatement licencié. C'est ce qui est arrivé au plaignant dans cette affaire, après qu'il eut été impliqué dans un accident au volant de son camion. Celui-ci consommait de la cocaïne lorsqu'il était en congé du travail, ce qu'il n'avait pas déclaré à l'employeur. Le test de dépistage qu'on lui administra après l'accident se révéla positif. Le plaignant fut licencié même s'il déclara à l'employeur, postérieurement à l'accident, croire souffrir d'une dépendance à la cocaïne. Il contesta son licenciement qu'il prétendait discriminatoire parce que justifié par sa dépendance, un handicap au sens de la législation applicable. La Cour suprême ne retint pas cette prétention, confirmant plutôt que le licenciement avait été imposé pour contravention à la politique patronale.

La décision de la Cour suprême met d'abord en évidence la possibilité, pour l'employeur, de réglementer la consommation d'alcool et de drogues en milieu de travail. Ses pouvoirs de direction, que le contrat de travail conclu avec chaque salarié lui reconnaît, lui permettent d'adopter une directive à cet égard, et le justifie d'imposer une sanction disciplinaire au salarié qui y contreviendrait. La jurisprudence précise que pour qu'il en soit ainsi, le contenu de la directive doit être raisonnable, exprimé clairement et porté à la connaissance de chaque salarié. Une fois en vigueur, la directive doit être appliquée avec constance et uniformité, et le salarié doit être clairement avisé qu'y désobéir est susceptible d'entraîner l'imposition d'une sanction disciplinaire. Que la consommation du cannabis devienne légale n'empêchera pas l'employeur d'en défendre la consommation au travail pour autant. Il est établi que consommer du cannabis diminue, à court terme, les capacités cognitives et la coordination motrice⁶. L'employeur a donc intérêt à prohiber l'usage de cannabis pendant les heures de travail et à empêcher que le salarié ne se présente au travail sous son influence. On peut à cet égard faire le parallèle avec l'alcool dont l'employeur peut défendre la consommation au travail, malgré la légalité d'en acheter et d'en consommer de façon générale.

Toutefois, la directive qui prohiberait toute consommation d'alcool ou de drogues à l'extérieur du travail risquerait d'être invalide, car l'employeur ne peut s'ingérer dans la vie personnelle du salarié à l'extérieur de son travail. Ce n'est que dans la mesure où la consommation d'une substance intoxicante par le salarié à l'extérieur du travail soit susceptible d'affecter sa prestation de travail que la directive patronale peut s'y intéresser. La consommation de drogues, dont le cannabis, et celle d'alcool doivent à cet égard être distinguées. Parce qu'il est difficile de détecter l'état d'un salarié qui se présenterait au travail sous l'effet d'une drogue, l'employeur pourrait en interdire la consommation à

5 *Stewart c. Elk Valley Coal Corp.*, 2017 CSC 30.

6 Organisation mondiale de la santé, *The health and social effects of non medical cannabis use*, 2016, p. 40.

l'extérieur du travail pour certaines catégories de salariés dont les fonctions le justifieraient comme, par exemple, les conducteurs d'autobus ou les pilotes d'avion. On peut croire que la légalisation du cannabis incitera davantage d'employeurs à agir en ce sens. L'interdiction patronale demeurera toutefois susceptible de contestation judiciaire, à l'occasion d'un licenciement pour y avoir contrevenu par exemple, et sa validité ne sera confirmée que si l'employeur démontre l'existence d'un risque tel, qu'il justifie l'atteinte au droit à la vie privée des salariés visés.

La décision de la Cour suprême susmentionnée évoque aussi la possibilité, pour l'employeur, de vérifier si un salarié est sous l'effet de la drogue ou de l'alcool en lui administrant un test de dépistage. Dans les circonstances propres à l'espèce, que l'employeur eut imposé un tel test ne fut pas contesté, et la Cour confirma la validité du licenciement en se fondant sur le résultat positif du test. La jurisprudence a toutefois limité strictement les circonstances autorisant l'employeur à imposer un test de dépistage à un salarié, cette mesure affectant considérablement le droit à la protection de la vie privée, généralement reconnu en droit canadien. L'imposition aléatoire de tests en l'absence d'un problème avéré de consommation de drogues ou d'alcool dans un milieu de travail est ainsi prohibée. La règle vaut même lorsque le travail est intrinsèquement dangereux. Dans ce cas, l'employeur ne pourra exiger d'un salarié qu'il se soumette à un test de dépistage que dans des circonstances précises, notamment si des motifs raisonnables permettent de croire que ses capacités sont affaiblies, s'il est impliqué directement dans un accident du travail ou un incident grave ou s'il revient au travail après avoir subi un traitement pour toxicomanie⁷. Ce sont ces conditions d'accès à l'imposition d'un test de dépistage que le mouvement patronal canadien juge trop restrictives dans le contexte de la légalisation de la consommation de cannabis.

Une difficulté supplémentaire s'ajoute quant à la légalité du recours aux tests de dépistage obligatoires en cas de drogues, dont le cannabis. Les tests actuellement disponibles permettent de savoir si le salarié a récemment consommé de la drogue mais ne permettent pas de déterminer quand le salarié a réellement consommé la drogue, ni s'il est encore sous son effet au moment de commencer à travailler⁸. Or, administrer un tel test de dépistage à un salarié peut s'avérer invasif et porter atteinte à ses droits fondamentaux, alors que son utilité est relative quant au risque que l'employeur cherche à éliminer. Il en découle une légalité incertaine qui, dans plusieurs cas, doit être déterminée par le tribunal. De la même façon, les résultats du test ne sont que de peu de secours pour l'employeur qui cherche à établir que le salarié est actuellement intoxiqué et incapable d'exécuter adéquatement sa prestation de travail.

Intervient enfin, dans la décision rendue par la Cour suprême dans l'affaire *Elk Valley*, un dernier élément qui participe à l'équilibre que le droit canadien a établi entre les prérogatives patronales quant à la consommation de drogues et d'alcool dans le milieu de travail et le respect des droits des salariés. Il s'agit de la protection particulière que la législation relative aux droits de la personne érige contre toute mesure patronale imposée

7 La Cour suprême du Canada rappelle cette règle dans *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 30 c. Pâtes & Papier Irving, Ltée*, 2013 CSC 34. Voir aussi : *Teamsters Canada Rail Conference c. Canadian Pacific Railway Company*, 2017 QCCA 479 (Cour d'appel du Québec).

8 Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, *Stratégie en milieu de travail: Risque de facultés affaiblies attribuable au cannabis*, juin 2017, document n° DSS : CC273-2/17-3F, p.10.

à un salarié à cause de son handicap. Les faits dans l'affaire *Elk Valley* l'illustrent bien. Le salarié fut licencié après avoir omis de déclarer sa dépendance à la cocaïne comme l'exigeait la directive patronale. La Cour jugea le licenciement non discriminatoire puisqu'à son avis, la dépendance du salarié n'en avait pas constitué un facteur. Les juges ont été convaincus par les preuves apportées que la dépendance à la cocaïne du salarié n'avait pas réduit sa capacité de respecter la directive de son employeur. Une conclusion contraire aurait signifié l'illégalité du licenciement.

Comme pour plusieurs autres drogues, l'usage du cannabis peut conduire à la dépendance⁹, ce que le droit canadien assimile à un handicap. Le handicap constitue un motif illégal de discrimination sur lequel l'employeur ne peut fonder, directement ou indirectement, aucune mesure de représailles. Si la dépendance du salarié affecte sa capacité d'exécuter correctement sa prestation de travail, celui-ci faisant par exemple preuve d'un comportement inadéquat au travail ou d'un absentéisme excessif, l'employeur peut intervenir car il est en droit d'exiger une prestation de travail complète et satisfaisante. Il ne pourra toutefois le faire et, le cas échéant, licencier le salarié, qu'après s'être assuré qu'il lui est impossible de composer avec les limitations dues à son handicap sans en subir une contrainte excessive. L'employeur est en cela débiteur d'une obligation d'accommodement raisonnable.

L'ampleur de cette obligation varie selon les circonstances de chaque cas. Elle exige que l'employeur fasse de réels efforts pour accommoder le salarié, c'est-à-dire pour le maintenir en emploi malgré son handicap. Dans le cas d'un toxicomane, il peut s'agir de lui donner accès au programme d'aide aux travailleurs, dans la mesure où tel programme existe chez l'employeur, ou lui permettre de bénéficier d'un congé pour qu'il suive une cure de désintoxication. Les mesures d'accommodement peuvent aussi inclure un suivi administratif, ou prévoir que le salarié se soumette à un examen médical avant d'être autorisé à reprendre le travail. L'obligation d'accommoder le salarié est toutefois limitée, et cesse lorsque son exécution représenterait une contrainte excessive pour l'employeur. Là encore, l'existence d'une contrainte excessive ne peut s'apprécier qu'en tenant compte des circonstances de chaque cas. Généralement, le licenciement sera justifié lorsque, malgré les mesures d'accommodement prises, le salarié demeure incapable d'accomplir sa prestation de travail dans un avenir raisonnablement prévisible.

Les risques que la légalisation du cannabis fait craindre aux employeurs canadiens reposent sur deux hypothèses complémentaires : la banalisation de sa consommation d'une part et son augmentation de l'autre. Ces risques appréhendés justifient-ils de revoir l'équilibre que le droit canadien a établi entre l'exercice des prérogatives patronales relatives à la consommation de drogues et d'alcool en milieu de travail et la protection des droits fondamentaux des salariés ? Les opinions sur ce sujet peuvent diverger mais, pour l'instant, il ne semble pas que les craintes patronales suscitent une réaction politique pressée.

9 Selon l'OMS, *op.cit.*, *supra* note 6, p. 40, on a observé un risque de dépendance de 10 % parmi les personnes ayant consommé du cannabis au cours de leur vie. Ce risque augmente à 16 % lorsque la consommation survient pendant l'adolescence et à 33 % parmi les consommateurs quotidiens.

Le DROIT OUVRIER

DROIT DU TRAVAIL - PRUD'HOMIE - SÉCURITÉ SOCIALE

Sommaire

DOCTRINE

Hervé Guichaoua : Le certificat de détachement frauduleux devient-il un obstacle à la lutte contre le travail dissimulé et le dumping social du fait des entreprises étrangères ? (acte 2)

à propos des ordonnances *Macron*

Isabelle Meyrat : Droit du travail et droits des travailleurs : le grand désarmement.

JURISPRUDENCE

Voir notamment

Transformation du Bureau de conciliation et d'orientation en Bureau de jugement restreint : étude des premières décisions

Conseil de prud'hommes de Bobigny (BJ restreint) 13 juillet 2017 ;

Conseil de prud'hommes de Nîmes (BJ restreint) 23 février 2017 ;

Conseil de prud'hommes de Longjumeau (départage) 27 octobre 2017 –

Note Fabienne Le Souder (p. 218)

Caractérisation de la discrimination en cas de facteurs multiples et détermination du préjudice retraite spécifique des femmes à travers le cas de la première femme contrôleuse de la SNCF

Cour d'appel d'Aix-en-Provence 20 octobre 2017 - Note Emmanuelle Boussard-Verrecchia (p. 222)

Reconnaissance du co-emploi après l'arrêt *Molex* : plus difficile mais pas impossible

Cour d'appel de Douai (Ch. Soc.) 29 septembre 2017 - Note Paul Beausillon (p. 234)

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

Droit social international et européen sous la responsabilité de Alexandre Charbonneau, Konstantina Chatzilaou, Valérie Lacoste-Mary, Emmanuelle Lafuma, Jérôme Porta.



REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX - www.cgt.fr



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 les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} 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 ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et de « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en français et en anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en français et en anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- deux publications au choix.



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.

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 **2018 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).



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 2018 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, 2018**. Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be.

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

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 ».

2 0 1 8

73-1

HIVER WINTER

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

SYMPOSIUM

Pour une approche renouvelée de la gestion
des ressources humaines (GRH)

A Renewed Approach to Human
Resource Management (HRM)

ÉDITEURS INVITÉS/GUEST EDITORS: YVES HALLÉE, LAURENT TASKIN
ET/AND STEVE VINCENT

ARTICLES

Vers la fin de la gestion des carrières?
La GRH face au rôle croissant
des intermédiaires du marché du travail

FRANÇOIS PICHAULT, NADÈGE LORQUET ET JEAN-FRANÇOIS ORIANNE

Beyond "Hero-based" Management: Revisiting
HRM Practices for Managing Collective Expertise

OLGA LELEBINA AND SÉBASTIEN GAND

La dynamique de construction d'une GRH
sociétale dans une PME française du secteur
de l'économie sociale et solidaire

LUDIVINE ADLA ET VIRGINIE GALLEGRO-ROQUELAURE

HORS-THÈME/OTHER ISSUES

How Can the Organizing Work Involved in the
Joint Regulation of Lean Projects Promote an
Enabling Organization and Occupational Health?

SÉBASTIEN BRUÈRE, MARIE BELLEMARE AND SANDRINE CAROLY

L'effet du mentorat sur la réussite de carrière:
quelles différences entre hommes et femmes?

EMNA GARA BACH OUERDIAN, ADNANE MALEK ET NAJWA DALI

Expedited Arbitration:
A Study of Outcomes and Duration

SHANNON R. WEBB AND TERRY H. WAGAR

Prévenir les risques psychosociaux: une étude
des perceptions et des pratiques des employeurs

RAFAËL WEISSBRODT, MARC ARIAL, MAGGIE GRAF, TAREK BEN JEMIA,
CHRISTINE VILLARET D'ANNA ET DAVID GIAUQUE

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@rilt.ulaval.ca

www.riir.ulaval.ca

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

TARIFS 2019

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

COMPTRASEC
UMR CNRS 5114

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

Nom/Name/Nombre

Adresse/Address/Direcció

Code postal/Zip Code/Codigo postal Ville/City/Ciudad

Pays/Country/Pais

① / @

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscrip- tion 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 DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA
(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito)

CHÈQUE / CHEK
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 is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

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, especifica 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**



Dépôt légal : Mai 2018

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

