

REVUE

2019/2

DE DROIT COMPARÉ  
DU TRAVAIL  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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

## JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

### L'UBÉRISATION DU TRAVAIL

COORDONNÉE PAR ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO

- p. 5**     **ISABELLE DAUGAREILH ET ALLISON FIORENTINO**  
Introduction
- p. 14**    **VINCENZO BAVARO ET DONATO MARINO**  
Le travail dans l'économie des plateformes dans  
la jurisprudence italienne
- p. 24**    **ISABELLE DESBARATS**  
Les travailleurs des plateformes juridiques en France :  
le juge, arbitre de leur statut ?
- p. 32**    **ALLISON FIORENTINO**  
La jurisprudence américaine et l'ubérisation du travail
- p. 40**    **LISA RODGERS**  
La jurisprudence sur l'ubérisation du travail au Royaume-Uni
- p. 48**    **JESÚS CRUZ VILLALÓN**  
La notion de travailleur subordonné en Espagne face  
aux nouvelles formes d'emploi
- p. 60**    **HANNEKE BENNAARS ET GERRARD BOOT**  
Les plateformes numériques aux Pays-Bas et  
la jurisprudence travailliste
- p. 68**    **KURT PÄRLI**  
L'ubérisation du travail en Suisse
- p. 76**    **SIDNEI MACHADO**  
L'ubérisation du travail dans la jurisprudence brésilienne
- p. 82**    **URWANA COIQUAUD**  
Uber et la réglementation canadienne : état de la jurisprudence
- p. 90**    **KITTY MALHERBE, KGOMOTSO MOKOENA ET DARCY DU TOIT**  
Le droit du travail et la « révolution technologique » en Afrique du Sud

## JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

### COMMENTAIRE

- p. 98**      **ANNE MEIER ET KURT PÄRLI**  
Commentaire des arrêts de la Cour de justice de l'Union européenne c-434/15 du 20 décembre 2017 (Asociacion Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain sl) et c-320/16 du 10 avril 2018 (Uber France sas)

### ACTUALITÉS

- p. 108**      **ALEXANDRE CHARBONNEAU** - Organisation Internationale du Travail  
**p. 114**      **ELENA SYCHENKO** - Organisation des Nations Unies  
**p. 118**      **HÉLÈNE PAYANCÉ** - Union Européenne

## LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ : APERÇU RÉTROSPECTIF DE 2017

- p. 123**      **MARIAPAOLA AIMO, RUDOLF BUSCHMANN ET DANIELA IZZI**  
Le droit du travail au-delà des frontières nationales :  
principaux débats en 2017

# JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE  
ACTUALITÉS



## DISCRIMINATION DUE À LA CONTRAINTE D'ANNULER SON MARIAGE, APRÈS UN CHANGEMENT DE SEXE, POUR BÉNÉFICIER D'UNE PENSION DE RETRAITE

(CJUE, GRANDE CHAMBRE, 26 JUIN 2018, AFF. C-451/16,  
MB CONTRE SECRETARY OF STATE FOR WORK AND PENSIONS)

La directive 79/7/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale, interdit toute discrimination fondée sur le sexe en matière de prestations sociales<sup>1</sup>. Toutefois, cette directive prévoit une exception à cette interdiction en autorisant les États membres à exclure de son champ d'application la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi de pensions de retraite<sup>2</sup>. Le Royaume-Uni a fait usage de cette dérogation en fixant l'âge de la retraite à 60 ans pour une femme née avant le 6 avril 1950 et à 65 ans celui d'un homme né avant le 6 décembre 1953<sup>3</sup>.

Dans l'affaire soumise à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE), MB est une personne de sexe masculin qui est née en 1948 et s'est mariée avec une femme en 1974. Cette personne a commencé à vivre en tant que femme en 1991. Elle a eu recours à une opération chirurgicale de conversion sexuelle en 1995. Pour autant, MB ne dispose pas d'un certificat de reconnaissance définitif de son changement de sexe car la réglementation nationale en cause en vigueur à l'époque des faits soumettait l'octroi de ce certificat à l'annulation de son mariage<sup>4</sup>. Or, MB et son épouse souhaitent rester mariées. En 2008, ayant atteint l'âge de 60 ans, MB a demandé à bénéficier d'une pension de retraite de l'État. Cette demande a été rejetée par l'institution de sécurité sociale nationale au motif que, faute de certificat définitif de reconnaissance de son changement de sexe, MB ne pouvait pas être traitée en tant que femme pour les besoins de la détermination de son âge légal de départ à la retraite.

1 Article 4, paragraphe 1, de la directive 79/7/CEE.

2 Article 7, paragraphe 1, sous a) de cette même directive.

3 Articles 44 et 122 de la loi de 1992 relative aux cotisations et aux prestations de sécurité sociale (*Social Security Contributions and Benefits Act 1992*) et annexe 4, paragraphe 1, de la loi de 1995 sur les retraites (*Pensions Act 1995*).

4 Une union matrimoniale valide ne pouvait légalement exister qu'entre un homme et une femme selon la loi applicable à l'époque (*Matrimonial Causes Act 1973*). La loi de 2013 autorisant le mariage entre personnes de même sexe (*Marriage (Same Sex Couples) Act 2013*), qui est entrée en vigueur le 10 décembre 2014, n'était pas applicable au litige.

Les recours introduits devant le tribunal de première instance<sup>5</sup>, puis le tribunal supérieur<sup>6</sup> et la Cour d'appel<sup>7</sup> se soldent par des rejets.

Un recours est alors introduit devant la Cour suprême du Royaume-Uni<sup>8</sup>. Saisie de l'affaire, cette dernière a demandé à la CJUE si la directive susvisée fait obstacle à ce que, outre le fait de devoir satisfaire à des critères d'ordre physique, social et psychologique pour faire reconnaître un changement de sexe, la loi nationale exige d'une personne ayant changé de sexe de ne pas être mariée à une personne de même sexe pour pouvoir prétendre au bénéfice de la pension de retraite de l'État à compter de l'âge légal de départ à la retraite des personnes de ce sexe acquis.

La CJUE, réunie en grande Chambre, a répondu à cette question dans une décision en date du 26 juin 2018.

À titre liminaire, la Cour souligne qu'elle n'est pas saisie en l'espèce de la question de savoir si, d'une manière générale, la reconnaissance juridique d'un changement de sexe peut être subordonnée à l'annulation d'un mariage conclu antérieurement audit changement de sexe. La question qui lui est soumise porte uniquement sur les conditions d'octroi de la pension de retraite de l'État en cause<sup>9</sup>. La Cour relève que, si le droit de l'Union ne porte pas atteinte à la compétence des États membres dans le domaine de l'état civil des personnes et de la reconnaissance juridique du changement de sexe d'une personne, les États membres sont tenus, dans l'exercice de cette compétence, de respecter le droit de l'Union.

La Cour rappelle que l'article 2, paragraphe 1, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail dispose « aux fins de la présente directive, on entend par : a) "discrimination directe" : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ». Elle ajoute que cette notion doit être comprise de la même manière dans le contexte de la directive 79/7/CEE.

5 *First-tier tribunal.*

6 *Upper tribunal.*

7 *Court of Appeal.*

8 *Supreme Court of The United Kingdom.*

9 Le Gouvernement du Royaume-Uni ne peut donc pas se prévaloir utilement de l'arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme du 16 juillet 2014 (CEDH, grande Chambre, 16 juillet 2014, *Hämäläinen contre Finlande*, requête n°37359/09). Dans cette affaire, la requérante finlandaise se plaignait de ne pas pouvoir obtenir la pleine reconnaissance de son nouveau sexe sans avoir à transformer son mariage en un partenariat enregistré, car la Finlande ne reconnaissait pas, à l'époque des faits, le mariage entre deux personnes du même sexe. La Cour a apprécié le caractère comparable ou non de la situation d'une personne ayant subi une opération de conversion sexuelle postérieurement à son mariage et de la situation d'une personne mariée n'ayant pas changé de sexe, au regard de l'objet de la législation nationale en cause qui portait sur la reconnaissance juridique du changement de sexe en matière d'état civil. En revanche, dans l'affaire soumise à la CJUE, la question porte sur le caractère comparable ou non de la situation des personnes concernées au regard d'une réglementation dont l'objet concerne spécifiquement l'accès à une pension de retraite de l'État.

La jurisprudence classique de la CJUE considère que cette dernière directive a, compte tenu de son objet et de la nature des droits qu'elle vise à protéger, également vocation à s'appliquer aux discriminations qui trouvent leur origine dans le changement de sexe de l'intéressé<sup>10</sup>.

En l'espèce, la Cour observe d'abord que la condition selon laquelle le mariage doit être annulé afin qu'une pension de retraite de l'État puisse être accordée à compter de l'âge légal de départ à la retraite des personnes du sexe concerné ne s'applique qu'aux personnes ayant changé de sexe. Ainsi, la réglementation nationale en cause accorde un traitement moins favorable à une personne ayant changé de sexe après s'être mariée qu'à une personne ayant conservé son sexe de naissance et étant mariée<sup>11</sup>.

Ensuite, la Cour analyse si la situation d'une personne ayant changé de sexe après s'être mariée et celle d'une personne mariée ayant conservé son sexe de naissance sont comparables. Elle rappelle que le test de comparabilité ne requiert pas que les situations soient identiques, mais similaires<sup>12</sup>. Le caractère comparable des situations doit être apprécié non pas de manière globale et abstraite, mais de manière spécifique et concrète au regard de l'ensemble des éléments qui les caractérisent. L'analyse doit être réalisée à la lumière notamment de l'objet et du but de la réglementation nationale qui institue la distinction en cause, et, le cas échéant, des principes et objectifs du domaine dont relève cette réglementation nationale<sup>13</sup>. En l'espèce, la Cour note que le régime légal de pension de retraite au Royaume-Uni vise à assurer une protection contre le risque vieillesse en conférant aux personnes une pension en fonction des contributions versées au cours de leur carrière professionnelle, indépendamment de leur situation matrimoniale. La juridiction en conclut que, au vu de cet objet et de ces conditions d'octroi, la situation d'une personne ayant changé de sexe après s'être mariée et celle d'une personne mariée ayant conservé son sexe de naissance sont comparables<sup>14</sup>. Le but de la condition d'annulation du mariage, afin d'éviter le mariage entre personnes de même sexe, est étranger au régime de la pension de retraite. Ce but n'affecte pas le caractère comparable de la situation des deux catégories de personnes susvisées au regard de l'objet et des conditions d'octroi de la pension<sup>15</sup>.

10 Déjà en ce sens, voir CJCE, 1<sup>ère</sup> Chambre, 27 avril 2006, aff. C-423/04, *Sarah Margaret Richards contre Secretary of State for Work and Pensions*. Dans cette affaire, la Cour reconnaît l'inégalité de traitement des personnes transsexuelles du fait de l'impossibilité de se voir reconnaître, aux fins de l'application de la législation sur la retraite, le nouveau genre sexuel acquis par une opération chirurgicale.

11 Points 36 et 37.

12 Déjà en ce sens, voir CJUE, grande Chambre, 10 mai 2011, aff. C-147/08, *Jürgen Römer contre Freie und Hansestadt Hamburg* (point 42) et CJUE, 1<sup>ère</sup> Chambre, 19 juillet 2017, aff. C-143/16, *Abercrombie & Fitch Italia Srl contre Antonino Bordonaro* (point 25).

13 Déjà en ce sens, voir CJCE, grande Chambre, 16 décembre 2008, aff. C-127/07, *Société Arcelor Atlantique et Lorraine et autres contre Premier ministre, Ministre de l'écologie et du développement durable et Ministre de l'économie, des finances et de l'industrie* (points 25 et 26) ; CJUE, grande Chambre, 16 juillet 2015, aff. C-83/14, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD contre Komisia za zashtita ot diskriminatsia* (points 89 et 90) et CJUE, 2<sup>ème</sup> Chambre, 9 mars 2017, aff. C-406/15, *Petya Milkova contre Izpalniten direktor na Agentsiata za privatizatsia i sledprivatizatsionen kontrol* (points 56 et 57).

14 Point 44.

15 Point 46.

Enfin, la Cour considère qu'il en résulte une différence de traitement ne relevant pas des cas de dérogation admis par le droit de l'Union<sup>16</sup>. Partant, la réglementation britannique est constitutive d'une discrimination directe fondée sur le sexe et, dès lors, est interdite par la directive 79/7/CEE du Conseil.

Cet arrêt rendu par la grande Chambre de la CJUE mérite d'être salué car il illustre la qualification de « discrimination fondée sur le sexe » pour des personnes transidentitaires ou transgenres<sup>17</sup> particulièrement concernées par ces problématiques. Selon la Cour, les « personnes ayant vécu pendant une période significative en tant que personnes d'un autre sexe que celui de leur naissance et ayant subi une opération de conversion sexuelle doivent être considérées comme ayant changé de sexe »<sup>18</sup>. La notion de « période significative » mérite certainement d'être précisée en droit de l'Union européenne. Il en est de même de la notion de « conversion sexuelle » qui peut être interprétée de différentes façons sur un plan scientifique et juridique. En l'espèce, la référence au fait de « [subir] une opération » de conversion peut laisser penser que cela implique que la personne ait subi une opération médicale. Or, toutes les personnes transgenres ne souhaitent pas suivre l'ensemble des procédures médicales visant à changer de sexe. Certaines de ces personnes préféreraient suivre un processus de réassignation sociale consistant en une simple modification de l'état civil. À ce sujet, il convient de rappeler que le Conseil de l'Europe, dans sa résolution 1728 « Discrimination sur la base de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre » de 2010, a demandé aux États membres de garantir aux transsexuels et aux transgenres un droit à des papiers d'identité adaptés, « sans obligation préalable de subir une stérilisation ou d'autres procédures médicales, comme une opération de conversion sexuelle ou une thérapie hormonale ».

En France, la Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2017<sup>19</sup>, a créé un cadre légal dédié à la modification de la mention du sexe à l'état civil en introduisant dans le Code civil une nouvelle section consacrée à cet effet<sup>20</sup>. L'article 61-5 de ce Code dispose que « toute personne majeure ou mineure émancipée qui démontre par une réunion suffisante de faits que la mention relative à son sexe dans les actes de l'état civil ne correspond pas à celui dans lequel elle se présente et dans lequel elle est connue peut en obtenir la modification. Les principaux faits, dont la preuve peut être rapportée par tous moyens, peuvent être : 1° Qu'elle se présente publiquement comme appartenant au sexe revendiqué ; 2° Qu'elle est connue sous le sexe revendiqué de son entourage familial, amical ou professionnel ; 3° Qu'elle a obtenu le changement de son prénom afin qu'il corresponde au sexe revendiqué »<sup>21</sup>. L'alinéa 3 de

16 Sur ce point, voir CJCE, 1<sup>ère</sup> Chambre, 21 juillet 2005, aff. C-207/04, *Paolo Vergani contre Agenzia della Entrate, Ufficio di Arona* (points 34 et 35) et CJUE, 2<sup>ème</sup> chambre, 3 septembre 2014, aff. C-318/13, X (points 34 et 35).

17 Les personnes transidentitaires ou transgenres ont une identité ou une expression du genre différente de celle du sexe assigné à leur naissance (homme, femme, les deux ou aucun des deux). Cela ne doit pas être confondu avec l'orientation sexuelle (hétérosexuelle, homosexuelle, bisexuelle, asexuelle, altersexuelle, pansexuelle).

18 Point 35.

19 Ce dispositif a été complété par le décret n° 2017-450 du 29 mars 2017 relatif aux procédures de changement de prénom et de modification de la mention du sexe à l'état civil.

20 Article 61-5 à 61-8 du Code civil.

21 À la différence de la France, certains pays ont déjà « déjudiciarisé » la démarche visant à faire reconnaître le changement de sexe. Ainsi, en Irlande, une simple déclaration en mairie suffit.



l'article 61-6 du même Code précise que « le fait de ne pas avoir subi des traitements médicaux, une opération chirurgicale ou une stérilisation ne peut motiver le refus de faire droit à la demande » de modification de la mention du sexe à l'état civil<sup>22</sup>. Certains États vont plus loin que la France<sup>23</sup> en dépassant la binarité sexuelle. À titre d'exemple, l'Allemagne délivre des certificats de naissance sans mention du sexe depuis 2013 lorsque celui-ci ne peut pas être clairement déterminé<sup>24</sup>. À n'en pas douter, l'avenir juridique et judiciaire sera de nouveau marqué par des questions relatives à l'identité des personnes.

---

22 Cette loi met ainsi un terme à la jurisprudence française hostile à la prise en compte de la réassignation sociale. V. notamment, Cass. civ. 1<sup>ère</sup>, 7 juin 2012, n° 10-26947 et n° 11-22490. Dans un attendu de principe, la Cour de cassation avait énoncé que « pour justifier une demande de rectification de la mention du sexe figurant dans l'acte de naissance, la personne doit établir, au regard de ce qui est communément admis par la communauté scientifique, la réalité du syndrome transsexuel dont elle est atteinte ainsi que le caractère irréversible de la transformation de son apparence ». Si cet attendu semblait assez neutre dans sa formulation, la rigueur des conditions apparaissait dans ses applications.

23 La Cour de cassation considère que l'indication obligatoire du sexe (féminin ou masculin) dans les actes de l'état civil « est nécessaire à l'organisation sociale et juridique, dont elle constitue un élément fondateur ». « La reconnaissance par le juge d'un « sexe neutre » aurait des répercussions profondes sur les règles du droit français construites à partir de la binarité des sexes » (Cass. civ. 1<sup>ère</sup>, 4 mai 2017, n° 16-17189).

24 Parlement allemand, *Gesetz zur Änderung personenstandsrechtlicher Vorschriften*, 7 mai 2013, article 1, alinéa 6.

## IALLJ CALL FOR PAPERS ~ 2019 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 **2019 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 2019 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 31<sup>st</sup>, 2019](#). Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at [Frank.Hendrickx@kuleuven.be](mailto:Frank.Hendrickx@kuleuven.be)

### Prior Recipients of the Marco Biagi Award

**2019 Giovanni Gaudio** (Bocconi University, Milan, Italy), « *dapting labour law to complex organisational settings of the enterprise. Why re-thinking the concept of employer is not enough* ».

**2018 Matteo Avogaro** (University of Milan, Italy), « *New perspectives for worker organization in a changing technological and social environment* ».

**2017 Nicolas Buenos** (University of Zurich, Switzerland, Insitute of Law), « *From the right to work to the freedom from work* ».

**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* ».



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<sup>er</sup> février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1<sup>er</sup> juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1<sup>er</sup> février** (pour le premier numéro) et avant le **1<sup>er</sup> 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 Marie-Cécile CLÉMENT

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

marie-cecile.clement@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 les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **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 placées 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.

2019 74-1 HIVER WINTER

REVUE TRIMESTRIELLE  
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

**ÉDITORIAL / EDITORIAL**

Accomplishment is to be celebrated but also  
creates a benchmark  
Des réalisations à souligner et une référence  
pour l'avenir

ANTHONY M. GOULD, EDITOR/DIRECTEUR, AND/ET  
YVES HALLÉE, DIRECTEUR ADJOINT/ASSOCIATE EDITOR

**ARTICLES**

La négociation collective en contexte de flexibilisation  
de l'emploi dans deux usines au Québec

ARMEL BRICE ADANHOUNME ET CHRISTIAN LÉVESQUE

Marijuana Legalization in Canada:  
Insights for Workplaces from Case Law Analysis

HELEN LAM

La militance syndicale dans la très petite entreprise:  
le cas du conseiller du salarié

PHILIPPE SIN ET FRANÇOIS GRIMA

The Struggle to Decommodify the Service Sector:  
The Canadian Auto Workers and the Casino Industry

ALISSA MAZAR

La charge de travail perçue des cadres:  
d'une typologie à une compréhension systémique

CLOTILDE CORON

Occupational Health and Safety Indicators and  
Under-Reporting: Case Studies in Chinese Shipping

CONGHUA XUE, LIJUN TANG AND DAVID WALTERS

**RUBRIQUE / RUBRIC**

Politiques du travail et de l'emploi/Labour  
and Employment Policies

*Janus v AFSCME, Council 31:*  
Judges Will Haunt You in the Second Gilded Age

WILLIAM A. HERBERT

Le précompte syndical obligatoire revu à la lumière  
de la décision de la Cour suprême américaine dans  
l'affaire *Janus*

GILLES TRUDEAU

**A CONTRARIO**

In Defense of Making Things: Why Manufacturing  
Still Matters

THEODORE PELAGIDIS AND MICHAEL MITSOPOULOS

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](http://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](http://www.riir.ulaval.ca)

**RI/IR ONLINE**

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

[www.erudit.org/revue/ri](http://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](http://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](http://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 5114

Mme Marie-Cécile Clément  
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 Subscription Suscripción anual	<b>Revue papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
	<b>Revue électronique</b> / E-journal/ Revista Electrónica (1 n° en anglais/1 issue in English, 1 número en inglés)	70 €
	<b>Pack Revues papier et électronique</b> / 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	<b>Revue Papier</b> / Print Journal/ Revista Impresa	40 €
	<b>Revue électronique</b> /E-Journal/Revista Electrónica	70 €
	<b>Article</b> / Journal article/Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	<b>Livraison / Delivery/Entrega :</b> 2,10% France / 1,05% DOM & Corse / 0% UE & hors UE	<b>TOTAL</b>

### 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, 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

