

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

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)
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 Ngouabi

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



SHAE McCRYSTAL Université de Sydney

L'IMPACT DE LA LOI SECTORIELLE SUR L'INDUSTRIE DU BÂTIMENT ET DE LA CONSTRUCTION SUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET LE DROIT DE GRÈVE

¹ Cole, T, Final Report of the Royal Commission into the Building and Construction Industry, Commonwealth of Australia, Canberra, 2003.

² Heydon, JD, Royal Commission into Trade Union Governance and Corruption: Final Report, Commonwealth of Australia, Canberra, 2015.

En décembre 2016, le Parlement fédéral australien a adopté la « loi BCIIIP » sur l'industrie du bâtiment et de la construction (*Building and Construction Industry (Improving Productivity) Act*) qui prévoit la régulation des relations de travail dans « l'industrie du bâtiment et de la construction » en plus de la réglementation qui s'applique par ailleurs en vertu de la Loi sur le travail équitable de 2009 (*Fair Work Act* ou « Loi FW »). La loi BCIIIP restreint encore une fois le droit de grève, limite les accords pouvant être conclus entre les employeurs et les syndicats, augmente les pénalités dans ce secteur et prévoit une application et un contrôle distinct de la loi dans ce secteur.

Les évènements qui ont conduit à adopter la loi BCIIIP remontent à 2005. La première réglementation spécifique à l'industrie du bâtiment, la Loi sur l'amélioration de l'industrie du bâtiment et de la construction, a été le fait d'un gouvernement de coalition. Elle a été adoptée par le Parlement fédéral suite au rapport de la Commission royale d'enquête de 2003 sur l'industrie du bâtiment et de la construction qui avait mis en évidence la très grande fréquence de comportements illicites dans ce secteur et qui avait recommandé la mise en place d'un organisme régulateur afin de s'assurer du respect de la loi par les acteurs de l'industrie du bâtiment¹. La loi de 2005 a été contestée par le Parti travailliste australien (*Australian Labor Party* - ALP) alors dans l'opposition et par le mouvement syndical. Lorsque l'ALP a pris la tête du gouvernement fédéral en 2007, il a abrogé la loi de 2005, mais a conservé un organisme régulateur propre à ce secteur.

Le gouvernement de coalition réélu en 2013 a subi des pressions pour que soit réinstaurées les dispositions de la loi de 2005. Le gouvernement a mis en place une nouvelle Commission royale d'enquête, cette fois sur la corruption des syndicats², et a présenté deux projets de loi en vue de réinstaurer les éléments substantiels de la loi de 2005. Les deux projets de loi ont été rejetés par le Sénat, le rejet du second projet déclenchant des élections « double dissolution » pour les deux chambres du Parlement fédéral. De telles élections soumettent tous les membres du Parlement à une même élection (en temps normal, le sénat est renouvelé par moitié) et permettent une séance conjointe des deux chambres du nouveau Parlement pour adopter la législation rejetée deux fois par le Parlement précédent.

Après les élections de « double dissolution », le gouvernement de coalition s'est retrouvé avec une majorité sensiblement réduite, de sorte qu'il était difficile de prévoir si le projet de loi serait adopté, s'il était présenté lors d'une séance conjointe du Parlement fédéral. Cependant, grâce à des négociations avec les partis minoritaires au Sénat, le gouvernement a finalement réussi à négocier l'adoption de la « loi BCIIIP » en décembre 2016.

La loi BCIIIP s'applique aux « travaux de construction » (définis à l'article 6 faisant référence à un ensemble d'activités du secteur) menés par les « participants de l'industrie du bâtiment » (définis à l'article 5 et comprenant les employeurs du bâtiment, les salariés du bâtiment, les entre-

prises de construction, les associations du bâtiment ou leurs représentants, et les personnes qui concluent un contrat avec un entrepreneur du bâtiment pour réaliser des travaux de construction). La loi BCIP est conçue pour être aussi large que possible en intégrant tous les acteurs du secteur du bâtiment, pas seulement les employeurs et les salariés – ce qui permet de donner aux dispositions sur l'application et le contrôle de la loi une portée allant au-delà de la relation entre employeur/salarié.

³ Voir A Stewart, A Forsyth, M Irving, R Johnstone et S McCrystal, Creighton and Stewart's *Labour Law*, 6th ed, Federation Press, Sydney, 2016, ch 27.

Outre la loi BCIP, s'applique à ce secteur la réglementation concernant plus généralement les relations de travail en Australie, en vertu de la loi FW. Concernant les relations collectives de travail, il existe trois différences importantes entre la loi FW et la loi BCIP qui portent sur les parties habilitées à conclure un accord collectif de travail, le droit de grève et les sanctions en cas de comportements illégaux.

La loi FW régit la négociation collective et les accords collectifs de travail, en imposant des limites sur les sujets qui peuvent faire l'objet d'« accords d'entreprise ». Cependant, la loi FW n'empêche pas les acteurs de l'industrie de conclure des accords collectifs en dehors du cadre de la loi, ces accords constituant alors des contrats de droit commun ou régis par des coutumes, pratiques courantes dans ce secteur.

Une des pratiques existant dans le secteur du bâtiment et de la construction est celle de la création « d'accords de projet » qui sont des « protocoles » d'accord sur un projet de construction, qui obligent tous les entrepreneurs engagés ultérieurement sur le site à respecter les conditions de l'accord en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail des travailleurs dans le cadre des travaux effectués sur ce site. Ces « accords de projet » peuvent prendre la forme d'accord formellement négocié en vertu de la loi FW, d'un contrat informel hors cadre de la loi FW. Ces accords visent à assurer l'égalité des salaires et des conditions de travail pour tous les travailleurs engagés dans un projet, indépendamment des dispositions contractuelles applicables sur le site, et constituent un dispositif de sécurité syndicale pour éviter la sous-cotation des termes négociés collectivement et des conditions d'engagement.

Ces « accords de projet » sont rendus inapplicables par l'article 59 de la loi BCIP. Elle prévoit qu'une entente conclue en ce qui concerne les salariés de la construction est inapplicable si elle est « conclue dans l'intention de garantir des conditions d'emploi standard pour les salariés de la construction en ce qui concerne le travail effectué sur un chantier particulier » lorsque tous les « salariés ne sont pas employés par une seule entreprise ». Cette disposition mine frontalement toute tentative des travailleurs de renforcer leurs conditions d'engagement dans le cadre de projets de construction dans lesquels le travail est confié à différents sous-traitants plutôt qu'à une seule entreprise de construction.

Le second point de divergence important concerne le droit de grève. De même que pour la négociation collective, la possibilité d'organiser une grève est réglementée par la loi FW, et elle est limitée aux actions entreprises par les salariés à l'appui des négociations d'accords dans une seule entreprise, et lorsqu'un certain nombre de conditions préalables prévues par la loi sont remplies³. Un mouvement

⁴ Voir *CFMEU v BHP Coal Pty Ltd* (2014) 253 CLR 243 at [58] où la Haute Cour a caractérisé un piquet de grève pacifique comme une « protestation légitime ».

de grève qui n'est pas conforme à ces exigences est une « action collective non protégée ». Une telle action n'est pas expressément illégale en vertu de la loi FW, mais elle peut donner lieu à des injonctions, à l'octroi de dommages-intérêts ou à un ordre de cessation de l'action par la Commission du travail équitable dont le non-respect est constitutif d'un délit.

Le droit de grève est également limité dans l'industrie du bâtiment par l'article 46 de la loi BCIIIP qui rend illégale toute action collective non protégée par une personne soumise à la loi. Une personne qui « organise ou participe » à une action collective non protégée commet un délit. Ici comparativement à la loi FW, l'action non protégée devient automatiquement une violation de la loi et une amende peut être imposée si des poursuites sont engagées.

La loi BCIIIP introduit également la nouvelle infraction pour « piquet de grève illégal ». En Australie, un piquet de grève lié à un conflit de travail n'est pas illégal en soi, si le piquet proprement dit est pacifique et n'entraîne pas d'obstruction, d'atteinte ou de violation des lois pénales⁴. Cependant, l'article 47 de la loi BCIIIP prévoit qu'une personne « ne doit pas organiser ou participer à un piquet de grève illégal ». Un piquet de grève illégal est défini comme une action ayant pour but d'empêcher ou de restreindre l'accès d'une personne à un chantier de construction ou la sortie de ce chantier ou dont on pourrait raisonnablement craindre des intimidations pour limiter l'accès à un chantier ou pour le quitter. Cette action est motivée par l'objectif de soutenir ou de faire valoir des réclamations liées à l'engagement des travailleurs dans ce secteur ou a pour but de faire valoir les intérêts collectifs des syndicats. Cette disposition rend illégale –seulement dans ce secteur d'activité- une action de protestation légale si elle est organisée dans cette intention, ou si elle a cet effet. Les agissements ayant pour effet d'entraver ou d'empêcher l'accès aux chantiers étant déjà illégaux en Australie, il n'est pas acquis que les problèmes liés aux piquets de grève illégaux dans ce secteur nécessitent des mesures supplémentaires.

Enfin, les articles 49 à 55 de la loi BCIIIP augmentent les pénalités applicables à certaines infractions aux dispositions de la loi FW pour les acteurs du secteur du bâtiment. Ces infractions portent pour certaines sur la violation de l'interdiction de paiement pendant les périodes d'action collective, et pour d'autres sont relatives à la coercition ou à la discrimination. Par ces dispositions, les acteurs du secteur du bâtiment sont pris pour cible et soumis à des pénalités plus importantes.

Le reste de la loi BCIIIP organise les pouvoirs et les fonctions de la Commission australienne du bâtiment et de la construction (ABCC), et du Commissaire australien du bâtiment et de la construction (Commissaire ABC), chargés de la surveillance et doté d'un pouvoir de sanction pour faire respecter les dispositions de cette loi.

Le chapitre 7 de la loi BCIP confère au Commissaire ABC le pouvoir de délivrer des « avis d'enquête », sous réserve d'une surveillance administrative. L'article 61B de la loi BCIP dispose qu'un avis d'enquête peut contraindre une personne à fournir des informations au Commissaire ABC, à produire des documents ou à comparaître devant le Commissaire ABC et à répondre à des questions relatives à l'enquête.

En vertu de l'article 62, une personne commet une infraction si elle omet de fournir les informations ou de produire les documents demandés, de se présenter pour répondre à des questions, de prêter serment ou de faire une déposition lors de l'interrogatoire. La seule défense possible est d'invoquer le fait que les informations demandées font l'objet d'un privilège professionnel légal ou sont protégées par une immunité d'intérêt public. On ne peut utiliser comme défense le fait qu'une question risque d'incriminer la personne à laquelle on demande de répondre.

⁵ Voir, par exemple, Creighton, B., McCrystal, S. (2017) 'Esso Australia Pty Ltd v « The Australian Workers' Union: Breaches of Orders, Coercion and Protected Industrial Action under the Fair Work Act 2009 » [Cth]' 39(3) *Sydney Law Review*, forthcoming.

Si des garanties sont prévues dans la loi BCIP en ce qui concerne la possibilité pour le commissaire ABC d'exercer ses pouvoirs coercitifs d'enquête, cela ne change rien au fait que la législation donne des pouvoirs d'interrogation extraordinaires au commissaire sur les participants du secteur du bâtiment, des pouvoirs qui n'existent pas généralement dans le droit pénal – y compris d'exiger un témoignage – ceci dans un contexte où d'autres dispositions de la même loi peuvent rendre beaucoup plus risquée l'organisation de grèves dans ce secteur d'activité puisque, si les travailleurs font ce qu'il ne faut pas (ce qui est fort probable, vu la complexité du régime imposé par la loi FW⁵), ils se trouveront en situation de violation de la loi BCIP. En outre, la capacité, pour les participants du secteur du bâtiment, de protéger la sécurité de l'emploi et les conditions d'emploi et de travail a été sensiblement diminuée puisque les accords de projet sont devenus inapplicables.

Les conclusions des deux Commissions royales en Australie ont démontré la persistance, voire le développement d'agissements illégaux dans le secteur du bâtiment et de la construction alors qu'existe déjà un système de réglementation complexe et sophistiqué en vertu de la loi FW, ainsi qu'un organisme responsable de l'application de cette loi. La nécessité de cette législation spécifique et coercitive est contestable. Il est indéniable que cette législation est défavorable aux travailleurs et enfreint les principes fondamentaux de la liberté d'association, ainsi que le droit de ne pas témoigner contre soi-même.



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

