

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 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



SERGIO GAMONAL C. Universidad Adolfo Ibáñez

<sup>1</sup> Voir S. Gamonal C., "La negociación colectiva y su desaparición en Chile: entre neoliberalismo y neofeudalismo", in J. Gorelli Hernández (coord.) *El derecho a la negociación colectiva* (Liber Amicorum en honor del Profesor Antonio Ojeda Avilés), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2014, pp. 147-152.

<sup>2</sup> Cette législation particulière n'a pas fait non plus l'objet d'un processus de concertation sociale préalable.

<sup>3</sup> Sur ce thème, voir S. Gamonal C., « Droits fondamentaux et protection juridique du travailleur en droit chilien », *Revue de Droit du Travail*, n°7/8, 2010, pp. 469-478.

<sup>4</sup> Dans l'affaire n°6870-2016, du 30 novembre 2016.

<sup>5</sup> Thèse soutenue par la doctrine chilienne depuis longtemps. Voir S. Gamonal Contreras, « Le préjudice moral causé par la rupture du contrat de travail en droit chilien », *Revue (ex Bulletin) de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, Université Montesquieu-Bordeaux IV, 2012/1, pp. 37-44.

de contrôle, en accordant une place plus importante au juge. Cette loi n'était pas nécessaire. En effet, l'article 454 n°5 établissait déjà qu'un travailleur qui témoigne en justice ne pouvait en aucune circonstance subir un préjudice de ce fait. Quant à la procédure de contrôle, on n'a fait que consacrer une pratique des juges.

## II - LES DÉCISIONS DE LA COUR SUPRÊME

La Cour Suprême (ci-après la Cour) a réaffirmé, le 30 novembre 2016<sup>4</sup>, que le juge du travail est pleinement compétent pour décider de l'indemnisation du préjudice moral en faveur du travailleur, au nom de la protection des droits fondamentaux, même si le contrat de travail est encore en cours d'exécution<sup>5</sup>. Ceci avait été soutenu par la Cour Suprême dans un arrêt du 13 juillet

## I - LES RÉFORMES LÉGALES

*A* - La loi n°20.949, du 17 septembre 2016, a remplacé les articles 211-h et 211-j du Code du travail sur la protection des travailleurs qui effectuent des chargements et déchargements manuels. Les nouveaux articles abaissent de 50 à 25 kilogrammes le poids maximum qu'un travailleur peut manipuler. De même, bien que la charge maximale pour les femmes et les travailleurs de moins de 18 ans ait été maintenue à 20 kilogrammes, la nouvelle loi précise que pour ces personnes, l'employeur devra mettre en œuvre des mesures de sécurité et d'allègement de la charge de travail, par un travail en rotation, la diminution des hauteurs de levage ou l'augmentation de la fréquence de manipulation de la charge. Cette loi est un exemple clair des lacunes de la négociation collective au Chili. Ce type de question devrait en principe faire l'objet de négociations de branche ou de secteur. Or depuis la fin de la dictature de Pinochet, la législation anti-syndicale au ton ultra néolibéral, qui limite la négociation collective et le pouvoir syndical<sup>1</sup>, a été maintenue. C'est pourquoi, le législateur promulgue de nombreuses lois particulières règlementant des questions qui devraient faire l'objet d'accords collectifs de travail<sup>2</sup>.

*B* - La loi n°20.974 du 3 décembre 2016 améliore le dispositif de l'article 485 du Code du travail. Cet article organise la procédure de protection des droits fondamentaux<sup>3</sup>. La réforme précise la teneur de « l'immunité » du travailleur qui permet de le protéger des représailles patronales non seulement en cas d'actions en justice ou de dénonciation auprès de l'inspection du travail, mais également en cas de témoignage en justice contre l'employeur. Cette loi a apporté quelques amendements mineurs à la procédure

2016<sup>6</sup>, qui avait mis l'accent sur le fait que, du point de vue du droit du travail, rien n'interdit de constater le préjudice moral en cours d'exécution du contrat du travail si le travailleur poursuit son employeur en justice dans des hypothèses de harcèlement psychologique ou de harcèlement sexuel. Parmi les motifs, la Cour citait l'article 495 du Code du travail, selon lequel il est demandé au juge de décider « des indemnités qui conviennent », ce qui impliquait, selon la Cour, la réparation de tout préjudice et de tout le préjudice, la réparation devant être intégrale : « ce sont les conséquences engendrées dans le for intérieur du travailleur par le comportement de l'employeur ayant porté atteinte aux droits fondamentaux qui doivent être prises en compte » (8<sup>ème</sup> attendu).

<sup>6</sup> Dans l'affaire n°28.922-2015, du 13 juillet 2016.

Par ailleurs, la Cour a estimé que l'article 495 ne précisait pas le type de compensation, ce qui laissait donc toute marge d'interprétation au tribunal pour déterminer le montant de l'indemnité en fonction des éléments de preuve apportés en temps voulu (8<sup>ème</sup> attendu). Complétant son raisonnement, la Cour a fait remarquer que la protection est un des principes fondamentaux du droit du travail, et que la règle *in dubio pro operario* en est une de ses manifestations concrètes qui habilite les juges quand il existe diverses interprétations possibles, à donner leur préférence à celle qui est la plus favorable au travailleur (8<sup>ème</sup> attendu).

Dans l'arrêt du 30 novembre 2016, la Cour Suprême a modifié le fondement du préjudice moral constaté par le juge du travail en faveur du travailleur en se basant, cette fois, sur de nouveaux arguments tirés du droit civil. Dans cette logique, la Cour précise qu'il n'est pas nécessaire, pour indemniser le préjudice moral, qu'une norme l'envisage de façon expresse. Selon ses termes, « cette façon d'envisager l'affaire impliquerait une violation d'un principe fondamental de la responsabilité civile qui se fonde sur la réparation intégrale des préjudices subis par les victimes. Il serait absurde d'interdire la réparation des préjudices non envisagés de façon particulière par la loi du travail, même si les conditions du bien-fondé de l'indemnisation sont réunies. Principe ayant pour base constitutionnelle l'article 19-1 de la Constitution, selon lequel la garantie du droit à l'intégrité physique et psychique s'applique quand il est impossible d'envisager une action compensatoire consistant à réintégrer la victime, dans la mesure du possible dans une situation la plus proche qui soit de celle existant avant la violation du droit, par le biais de l'indemnisation » (5<sup>ème</sup> attendu).

Dans cet arrêt, la Cour va au-delà car elle reconnaît la possibilité d'indemniser le préjudice moral, y compris pour les licenciements ne portant pas atteinte aux droits fondamentaux. En effet, les juges ont ajouté : « Sur cette base, il faudra donc conclure que tout travailleur, qu'il ait été licencié ou pas, a la qualité pour agir afin de réclamer une indemnisation des préjudices qu'il aura subis indépendamment du fait qu'il ait été licencié ou non, pour ce qui est de l'atteinte à son droit fondamental.

Cette affirmation est cohérente pour ce qui est du préjudice moral dans le cadre de la responsabilité civile, contractuelle ou extra contractuelle. Le fondement repose non seulement sur l'article 1556 du Code Civil, mais aussi sur l'article 1558 du même Code selon lequel il faut indemniser les préjudices qui sont une conséquence directe de l'inexécution du contrat et, pour ce qui est de la Loi Aquilia, le bien-fondé de l'indemnisation découle du préjudice moral visé par l'article 2329 du Code Civil, qui mentionne tout préjudice et instaure le principe de réparation intégrale (5<sup>ème</sup> attendu) ».

<sup>7</sup> Au Chili, la justice du travail est spécialisée et séparée de la justice civile, à l'exception des petites villes où le juge civil est également compétent en matière de droit du travail.

<sup>8</sup> Voir note 5 *supra*.

<sup>9</sup> Voir H.H. Barbagelata, *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales* (2<sup>ème</sup> ed.), Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2009; A. Plá Rodríguez, *Los principios del derecho del trabajo*, 3<sup>ª</sup> edición actualizada, Buenos Aires, Depalma, 1998.

La Cour reconnaît enfin que le juge du travail est pleinement compétent pour décider de ce type d'indemnisation, bien que les fondements de ce jugement soient basés sur les arguments généraux du droit civil<sup>7</sup>. C'est pour cela qu'elle cite l'article 495-4 du Code du travail selon lequel, « dans tous les cas, le juge devra veiller à la remise en l'état et s'abstiendra d'autoriser tout accord qui maintienne le comportement préjudiciable aux droits fondamentaux ». Sur ce point, la Cour raisonne de la manière suivante : « L'objectif du législateur est de s'orienter vers le rétablissement d'un équilibre rompu par la violation du droit fondamental, ce qui implique non seulement l'arrêt du comportement préjudiciable, ce qui accorde aussi aux juges des pouvoirs plus vastes en vue de l'indemnisation des préjudices et, en particulier, du préjudice moral » (5<sup>ème</sup> attendu).

Le juge de la Cour conclut catégoriquement que :

« ... l'indemnisation accordée permettra, par équivalence, d'apaiser le mal-être, l'angoisse et les souffrances engendrés par le harcèlement psychologique subi sur le lieu de travail en rétablissant l'équilibre perdu » (5<sup>ème</sup> attendu).

Nous sommes d'accord avec le bien-fondé de l'indemnisation totale du préjudice moral, alors que le contrat est toujours en cours d'exécution quand ce sont les droits fondamentaux du travailleur qui ont été violés<sup>8</sup>. Mais nous estimons que la portée de l'arrêt de novembre 2016 est bien trop vaste.

Selon la Cour, tout travailleur, qu'il ait été licencié ou non, a qualité pour agir pour réclamer l'indemnisation des préjudices subis, indépendamment du fait qu'il ait été licencié ou pas, s'il y a atteinte à un droit fondamental. Le problème, c'est que le droit du travail se dégage

habituellement des règles générales du droit privé en raison de sa particularité (du moins en Amérique latine)<sup>9</sup>. Parmi ces règles figure celle du recours à des indemnités dont le montant est fixé en fonction de l'ancienneté, par exemple, pour un licenciement. Ce type de fixation du montant de l'indemnisation se caractérise par le fait qu'il libère le travailleur de la charge d'apporter la preuve du préjudice et limite la responsabilité de l'employeur (pour l'ancienneté maximale)<sup>10</sup>.

Ce système présente de nombreux avantages. Tout d'abord, il exonère le travailleur de la charge d'apporter une « preuve diabolique » des préjudices ou dommages subis. Ensuite, il favorise l'employeur qui connaît d'avance le coût du licenciement. Enfin, il donne des garanties aux deux parties et contribue à ce que les licenciements ne se soldent pas en débats interminables devant les tribunaux. Si pour chaque licenciement, il peut y avoir une longue procédure en responsabilité qui augmente le coût du litige pour les deux parties et qui complique certainement pour les travailleurs l'obtention d'un paiement en raison de la résiliation du contrat, le droit du travail aura reculé au lieu d'avancer. Un jugement long est une condamnation anticipée du travailleur, qui a besoin de l'indemnisation dans l'immédiat pour subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille. D'autre part, il ne serait pas logique de maintenir un système spécial si c'est le régime de la responsabilité du droit commun qui s'applique.

Finalement nous sommes davantage d'accord avec l'arrêt de la Cour Suprême de juillet 2016 qui se fonde sur des arguments propres au droit du travail, contrairement à l'arrêt de novembre 2016 qui s'appuie sur le droit civil. Le droit du travail a sa propre logique. Dans le cas que nous avons analysé, la propagation du droit civil peut peut-être se faire en faveur du travailleur, mais c'est l'inverse qui se produit en général, pour les questions comme celles du droit de grève ou de la liberté syndicale, pour lesquelles les arguments civils sont contraires aux intérêts des plus démunis.

<sup>10</sup> S. Gamonal C., "El daño moral en el artículo 489 del Código del trabajo", *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XLVII, Valparaíso, Chile, 2° semestre de 2016, pp. 309-314.



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 le premier numéro de la Revue) et avant le **1<sup>er</sup> 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 31<sup>st</sup>, 2017**. 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).

**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](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 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	<b>Revue Papier</b> / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	<b>105 €</b>
	<b>Revue électronique</b> / E-Journal / Revista Electrónica (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)	<b>70 €</b>
	<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)	<b>145 €</b>
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	<b>Revue Papier</b> / Print Journal / Revista Impresa	<b>40 €</b>
	<b>Revue électronique</b> / E-Journal / Revista Electrónica	<b>70 €</b>
	<b>Article</b> / Journal article / Artículo	<b>6 €</b>
<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% CEE & hors CEE	<b>TOTAL</b>

### 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

