

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



TERESA COELHO MOREIRA Université du Minho

¹ Le taux de chômage était de 10,4% en décembre 2016.

² Le gouvernement avait pour objectif d'augmenter le salaire minimum chaque année : en 2017, 557 euros ; en 2018, 580 euros, et en 2019, 600 euros.

³ Voir (http://www.ces.pt/download/2052/2017_Compromisso_Trip_Acordo_Concertacao_MP_17jan.pdf) (dernier accès en février 2017).

Le Portugal a été durement touché par la crise mondiale et le chômage a atteint des niveaux record. Heureusement, le taux de chômage a diminué au cours des derniers mois¹ et il existe des signes de reprise.

I - L'AUGMENTATION DU SALAIRE MINIMUM

En janvier 2017, le salaire minimum a été porté à 557 euros par mois. L'article 273, n°1 du Code du travail garantit à tous les salariés un salaire minimum mensuel qui doit être fixé annuellement par une loi, après consultation des partenaires sociaux, cette question exigeant un avis du Comité Permanent pour la Concertation Sociale -CPCS. Le gouvernement et la majorité des partenaires sociaux ont convenu d'augmenter le salaire minimum national en

décembre 2016 ; suite à cet accord tripartite, le gouvernement a adopté le Décret-loi n° 86-B/2016, du 26 décembre 2016, fixant un salaire minimum de 557 euros/mois, conformément à ce qui a été déterminé l'année précédente par le gouvernement². Ce salaire minimum est applicable aux travailleurs du secteur privé et à ceux du secteur public.

Pour compenser les employeurs de cette augmentation du salaire minimum et favoriser l'embauche de chômeurs, les partenaires sociaux ont signé un accord le 17 janvier 2017, intitulé *-Engagement Tripartite Pour un Accord de Concertation à Moyen Terme / Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo³*- prévoyant de réduire les cotisations sociales patronales de 1,25%, accord confirmé par décret-loi n° 11-A/2017 du 17 janvier. Cependant, cette mesure a été largement critiquée et n'a pas été approuvée par le Parlement. Il est important de remarquer que c'était la première mesure en plusieurs années adoptée par le Comité Permanent pour la Concertation Sociale et qui n'a pas été reprise par le Parlement.

Il est important de rappeler qu'au Portugal il existe une longue tradition de dialogue social et que de nombreux sujets sont discutés préalablement au sein du Comité Permanent pour la Concertation Sociale. Les principales fonctions de ce Comité sont de favoriser le dialogue et la concertation sociale pour conclure des accords, de donner un avis sur les politiques de restructuration et de développement socioéconomique et sur leur mise en œuvre, de trouver des solutions pour le bon fonctionnement de l'économie en tenant compte de ses effets en matière sociale et professionnelle, d'évaluer régulièrement l'évolution de la situation sociale et économique du pays, d'examiner les projets de loi sur les questions sociales et du travail, à savoir le droit du travail, les politiques de l'emploi, la formation professionnelle, la sécurité sociale, l'impôt et les politiques de l'administration publique. Conformément à l'article 56, n°2, a) de la Constitution Portugaise et à l'article 470 du Code du travail, tous les projets de loi relatifs aux questions d'emploi et de relations professionnelles doivent être présentés aux partenaires sociaux et doivent être discutés avec eux. La violation de cette loi rend l'acte inconstitutionnel et donc non applicable.

II - POLITIQUES PUBLIQUES ACTIVES D'EMPLOI

Les jeunes travailleurs, en plus d'être plus touchés par des formes d'emploi atypiques ont tendance à changer plus souvent d'emploi. La proportion de travailleurs cherchant un emploi différent et changeant effectivement d'emploi est plus élevée chez les jeunes. Ce sont surtout les pays où les jeunes sont plus touchés par les formes d'emploi atypiques qui connaissent des proportions plus élevées de jeunes à la recherche d'un emploi et / ou qui ont changé d'emploi l'année précédente. L'incidence du travail à temps partiel et surtout des contrats temporaires sur les jeunes travailleurs est relativement élevée au Portugal ; la crise prolongée de l'emploi a probablement contraint les jeunes à être moins sélectifs sur le type d'emploi qu'ils sont prêts à accepter. D'autre part, le chômage de longue durée affecte largement les travailleurs âgés⁴.

⁴ T. Coelho Moerira, «No country for young people? The youth (un)employment in Portugal», *Hungarian Labour Law E- Journal*, n.º 1/2016, et «Social dialogue and vulnerable groups: young people, old workers: the Portuguese perspective», *E-RIPS* n.º 1, 2016.

Pour faire face à ces situations, le Portugal a créé des incitations à l'embauche et des aides à la création de *starts-up* comme moyen de promouvoir l'activation des jeunes demandeurs d'emploi ; on a également créé des incitations à l'embauche en faveur d'autres catégories de chômeurs de longue durée. Le renforcement des mesures d'activation s'est accompagné de l'introduction d'une nouvelle aide à l'embauche qui a remplacé l'*Estímulo-Emprego* et qui est le *Contrato-Emprego - Contrat-Emploi*. Cette nouvelle mesure, adoptée par l'ordonnance ministérielle n° 34/2017 du 18 janvier vise à créer un véritable emploi et à réorienter les politiques actives d'emploi précédentes.

Cette nouvelle mesure diffère des précédentes car elle repose sur la création de contrats à durée indéterminée et non sur des contrats à durée déterminée, bien que dans certains cas il soit possible de conclure un contrat à durée déterminée à condition qu'il soit d'une durée supérieure à 12 mois et qu'il concerne des travailleurs vulnérables. D'autre part, on a introduit une plus grande différenciation dans le soutien accordé à chaque modalité de contrat, en renforçant le lien entre l'allocation de soutien et la création effective d'emploi au terme du soutien par des incitations à la durabilité de l'emploi pouvant aller jusqu'à 9 fois l'*/AS* s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée ou jusqu'à 3 fois l'*/AS* s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée. Ces subventions peuvent être augmentées jusqu'à 10% si les travailleurs appartiennent à des catégories particulières, comme les travailleurs handicapés, les parents isolés, les bénéficiaires d'un soutien du revenu, les victimes de violence familiale, les ex-détenus, les usagers de drogues réinsérés ainsi que les réfugiés.

Ce montant peut être cumulé avec une autre augmentation de 10% au plus si le nouvel emploi est situé dans des zones économiquement défavorisées. Cette mesure est importante sachant que les obstacles à l'emploi peuvent être de deux ordres: des obstacles à l'acceptation d'une offre d'emploi et des freins à l'embauche de salariés. La localisation géographique des postes vacants peut représenter un défi à l'adéquation efficace entre emplois et main-d'œuvre. Le Portugal connaît de fortes disparités territoriales et certaines régions peuvent présenter plus d'opportunités d'emploi que d'autres, mais elles peuvent également connaître des pénuries de main-d'œuvre et de compétences. Il est également possible d'augmenter le montant en vertu de l'ordonnance ministérielle n° 84/2015 du 20 mars, qui crée une incitation financière pour la promotion de l'égalité des sexes sur le marché du travail si l'employeur engage un travailleur d'un sexe sous-représenté dans la profession considérée (moins

5 Loi n° 41/2016, 28 décembre

d'un tiers des travailleurs de la profession). Cette nouvelle subvention d'embauche crée également une prime pour les employeurs qui convertissent le contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée dans certaines conditions.

Il est également important de mentionner la création d'une nouvelle mesure appelée *Passaporte - Qualifica - Passeport de qualification* - par l'ordonnance ministérielle n°47/2017, du 1^{er} février visant à améliorer les qualifications des adultes pour faciliter leur recrutement.

III - EGALITÉ DES SEXES

Le Gouvernement a présenté le 5 janvier un projet de loi n°52/XIII établissant un régime de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les organes d'administration et de surveillance des entreprises du secteur public et des sociétés cotées ; il vise à «promouvoir l'équilibre entre les sexes -33%- dans les entreprises du secteur privé, dans l'administration publique et dans les entreprises publiques». Cette initiative est très importante parce que les femmes représentent plus de la moitié de la population portugaise et plus de la moitié de la population ayant des diplômes d'enseignement supérieur. Leur sous-représentation dans les processus décisionnels signifie que leur potentiel est sous-utilisé et qu'il subsiste des barrières qui empêchent d'accéder à des postes de direction. Ces inégalités trouvent leurs racines dans les stéréotypes et dans les pratiques discriminatoires qui conditionnent les choix professionnels et personnels des femmes et des hommes et qui sont transmises tout au long de la vie de ceux qui se trouvent ainsi privés d'opportunités et de choix.

Le projet de loi est conforme à ce qui a été discuté et approuvé dans le passé, comme le décret-loi n°133/2013 du 3 octobre 2013 portant Statut général des sociétés publiques, -«*Estatuto das Empresas Públicas*»- qui établit que les organes de gestion des sociétés publiques (conseil d'administration et conseil de surveillance) doivent tendre à associer à la fois les hommes et les femmes comme membres et établit l'obligation des entreprises publiques de mettre en place des plans d'égalité. La Loi n° 67/2013 du 28 août 2013 sur les «Caractéristiques générales des organismes indépendants de surveillance des activités économiques dans le secteur privé et public -«*Lei-Quadro das Entidades Reguladoras*») établit que le conseil d'administration doit comprendre au moins 33% des membres de chaque sexe et la Présidence de ce Conseil doit être occupée par des personnes des deux sexes. C'est également ce qui a été défendu dans les Grandes Options du Plan pour 2017⁵.

IV - DROIT COLLECTIF DU TRAVAIL ET CONVENTIONS COLLECTIVES

Au cours du deuxième semestre 2015 et en 2016, le nombre d'ordonnances d'extension a considérablement augmenté. Il importe de rappeler que la Résolution n°43/2014 du 27 juin, suite au programme d'ajustement de 2014, a créé différents critères pour assurer la représentativité des parties et a assoupli les conditions d'extension.

L'employeur doit satisfaire à l'un des critères suivants : avoir à son service au moins 50% des travailleurs du secteur d'activité dans les limites géographiques, personnelles et professionnelles envisagées ; ses associés doivent comprendre au moins 30% des micro, petites et moyennes entreprises. Selon l'article 100 du Code du travail, les micro, petites et moyennes entreprises sont des entreprises ayant moins de 250 personnes.

À notre avis, ceci peut permettre une augmentation significative des ordonnances d'extension, sans que cela signifie un retour au passé, lorsque les ordonnances d'extension étaient publiées au cas par cas et presque automatiquement. Sans doute, la négociation collective peut-elle être plus dynamique grâce à ces réformes et de nouveaux accords collectifs vont-ils être négociés. La nouvelle option consistant à étendre les accords à l'ensemble du secteur vise précisément à promouvoir une meilleure négociation collective.

Ces nouveaux critères se sont traduits par une reprise du nombre d'extensions émises en 2015 et en 2016. Grâce à ces changements, la négociation collective reprend lentement. Selon des données très récentes, 2016 a connu une augmentation du nombre des conventions collectives sectorielles (69 en 2016 contre 65 en 2015) ; 58 accords d'entreprise ont été aussi conclus en 2016. Il y a eu également une augmentation du nombre de travailleurs couverts en raison du nombre d'ordonnances d'extension, passant de 490377 milliers de travailleurs en 2015 à 749348 milliers de travailleurs en 2016⁶.

Dans les Grandes Options du Plan pour 2017⁷, le gouvernement entend adopter de nouvelles mesures dans ce domaine qui modifieront les règles de négociation collective. Il n'existe toutefois pas de plans concrets pour favoriser la décentralisation de la négociation collective. Au contraire, l'intention générale semble orientée vers le renforcement de la négociation collective sectorielle.

Le gouvernement a l'intention de continuer à promouvoir l'extension des conventions collectives et à favoriser la coordination entre les différents niveaux de la négociation collective. Le gouvernement étudie également divers scénarios en vue de modifier les règles concernant l'expiration et la survie des conventions collectives. Toutefois, comme la Commission Européenne⁸ l'a souligné, toute modification qui impliquerait une prolongation de la période de survie pourrait, en pratique, réduire les incitations des partenaires sociaux à négocier et avoir un impact négatif sur la capacité des entreprises à s'adapter aux nouvelles conditions économiques.

⁶ . Voir [http://www.dgert.msess.pt/instrumentos-de-regulamentacao-coletiva-publicados_\(dernier_accès_en_février_2017\)](http://www.dgert.msess.pt/instrumentos-de-regulamentacao-coletiva-publicados_(dernier_accès_en_février_2017)).

⁷ Loi n° 41/2016 du 28 décembre.

⁸ Institutional Papers 36, septembre 2016, p. 26.



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

