

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**



L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL : ENTRE AVENIR DU TRAVAIL ET INTERROGATIONS SUR SON AVENIR

La célébration du Centenaire de l'Organisation internationale du travail (OIT)² est l'occasion de nombreuses initiatives qui vont venir marquer l'année 2019 : publications, colloques internationaux³ et, sur le plan normatif, une campagne de ratification⁴ qui devrait notamment permettre d'obtenir la mise en œuvre universelle de la convention (n°182) sur les pires formes de travail des enfants de 1999. Ces initiatives témoignent évidemment de la longévité⁵ et de l'actualité du projet porté par l'OIT, mais ne doivent pas masquer les inquiétudes profondes qui demeurent quant à l'avenir de l'Organisation.

En effet, celle-ci est confrontée à plusieurs défis de taille, qui montrent à quel point grand âge et expérience s'accompagnent malheureusement souvent d'une santé fragile... Deux principales crises viennent ainsi obscurcir cet anniversaire. La première, interne, découle directement des tensions qui sont nées au début des années 2010 sur la définition et la portée du droit de grève, telles qu'elles avaient été dégagées par les organes de contrôle de l'Organisation (Commission d'experts, Comité de la liberté syndicale, Commission pour l'application des normes internationales). Soulevant des questions cruciales sur l'interprétation des normes internationales du travail, l'indépendance des organes de contrôle et l'autorité de leurs commentaires et décisions, cette crise a débouché sur l'adoption et la mise en œuvre d'une initiative sur les normes, visant à « améliorer la pertinence des normes internationales du travail au moyen d'un mécanisme d'examen des

- 1 Les propos développés dans cette contribution n'engagent que leur auteur et ne sauraient en aucun cas exprimer les vues de l'Organisation qui l'emploie.
- 2 Voir le portail consacré au Centenaire de l'OIT : <https://www.ilo.org/100/fr/>
- 3 Citons le colloque *Le travail au XXI^e siècle : Droit, techniques, écoumène*, organisé au Collège de France les 26 et 27 février 2019 (<https://www.college-de-france.fr/site/alain-supiot/symposium-2019-02-26-09h15.htm>); *Le droit en faveur de la justice sociale*, organisé par le Bureau du Conseiller Juridique du Bureau international du travail du 15 au 17 avril 2019 (<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/law-for-social-justice/lang-fr/index.htm>) et *L'organisation internationale du travail en actions depuis 100 ans*, organisé notamment par l'Université Panthéon-Sorbonne, avec le concours du Ministère du travail et de l'AFOIT (<https://iloparis2019.sciencesconf.org/>).
- 4 <https://www.ilo.org/global/standards/campaigns/centenary-ratification/lang-fr/index.htm>
- 5 Parmi les publications récentes, les travaux de S. Kott, de l'Université de Genève, méritent de retenir l'attention en ce qu'ils participent d'un renouvellement des études historiques consacrées au travail de l'Organisation. Voir en particulier, l'ouvrage S. Kott et J. Droux (dir.), *Globalizing Social Rights: The International Labour Organization and Beyond*, Palgrave Macmillan/ILO Century series, 2013.

normes et à renforcer le consensus tripartite sur un système de contrôle faisant autorité »⁶. Si cette initiative a permis aux organes de contrôle de continuer à fonctionner, elle traduit en réalité un compromis en renouvellement permanent plutôt qu'un consensus durable des mandants sur cette fonction essentielle⁷.

En externe, la crise est celle plus large du multilatéralisme. Dans un contexte de réforme des Nations Unies⁸, l'OIT et ses valeurs doivent trouver leur place dans une action internationale entièrement tournée vers la réalisation des objectifs du développement durable (*SD Goals*) de l'Agenda 2030⁹. Il s'agira, très concrètement, d'être en mesure de rendre compte, dans quelques années, des progrès accomplis par l'ensemble du système des Nations Unies auquel l'OIT appartient, en matière de mise en œuvre de l'Agenda. En d'autres termes, l'allocation de ressources financières va très largement être conditionnée à la démonstration que l'action des agences, institutions et organisations membres de ce système participe à l'effort commun. L'OIT contribue à plusieurs objectifs portés par l'Agenda 2030, même si un objectif semble plus particulièrement correspondre à son mandat : il s'agit de l'objectif 8 - travail décent et croissance économique. Outre les conséquences concrètes sur l'action de l'Organisation auprès des différents pays, la référence aux objectifs du développement durable fait courir le risque d'une réinterprétation des concepts fondateurs du mandat de l'OIT (justice sociale, travail décent) dans un dialogue multi-agences. Ainsi, des institutions partenaires peuvent vouloir retenir une approche assez décevante du concept de travail décent, en le promouvant autour des seuls droits fondamentaux au travail, ou en réduisant l'investissement en matière de protection sociale aux seuls mécanismes de couverture universelle déployés dans le cadre de la lutte contre la pauvreté. Dans ce contexte renouvelé, la légitimité du mandat de l'OIT ne pourra découler d'une simple affirmation par déclaration adoptée en interne, mais devra se traduire dans le cadre d'un dialogue multilatéral constant.

Malgré cet environnement difficile, quatre sujets font l'objet, en 2018-2019, d'une actualité importante.

I - LE RAPPORT « TRAVAILLER POUR BÂTIR UN AVENIR MEILLEUR » DE LA COMMISSION MONDIALE SUR L'AVENIR DU TRAVAIL

En janvier 2019, le rapport de la Commission mondiale sur l'avenir du travail, dont le Professeur Alain Supiot est membre, a été publié¹⁰. Cette initiative, liée au Centenaire de l'Organisation, a pour but de permettre à l'OIT de se doter d'une vision experte et revigorée du travail et des transformations considérables que connaît le monde du travail, afin de préciser les priorités de son action dans l'avenir. Il n'est pas ici question de prétendre faire une synthèse de ce rapport, mais seulement de souligner certains de ses aspects.

6 https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/WCMS_502351/lang--fr/index.htm
Illustrant l'impact de cette initiative sur des instruments sectoriels, voir A. Charbonneau, « Les instruments maritimes à l'épreuve du mécanisme d'examen des normes de l'OIT », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2018/2, p. 110.

7 Voir sur ce point, les discussions autour du document INS/5 lors du récent Conseil d'Administration de mars 2019 : <https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB335/lang--fr/index.htm>

8 <https://reform.un.org/fr>

9 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/>

10 <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/brighter-future/lang--fr/index.htm>

La première chose qui frappe le lecteur, c'est l'attention accordée à la question de la formation. Il faut « investir dans le potentiel humain » et cela passe notamment par un apprentissage tout au long de la vie et par un investissement renforcé dans les institutions et les politiques qui accompagneront les individus dans les transitions futures du travail. Dès lors que l'on tient pour acquis que l'individu devra continuellement composer avec un monde du travail changeant, source d'opportunités et de précarité, il doit être armé pour y faire face. C'est là le siège d'un consensus qui n'a sans doute pas été le plus difficile à former au sein de la Commission, même s'il semble s'écarter d'une lecture plus idéaliste de la Déclaration de Philadelphie. Celle-ci ne portait-elle pas, à son époque, l'espoir d'une sécurité économique qui impliquerait un potentiel humain non uniquement assigné à répondre à des besoins variables de main-d'œuvre, et qui évoluerait dans un environnement plus stable : « Convaincue que l'expérience a pleinement démontré le bien-fondé de la déclaration contenue dans la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, et d'après laquelle une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale, la Conférence affirme que: (a) tous les êtres humains, quels que soit leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ». L'investissement renforcé qui est appelé des vœux des membres de la Commission s'inscrit en cohérence avec l'approche volontariste qui fut celle de l'Organisation depuis son origine, considérant que la seule autorégulation par le marché serait insuffisante à mettre en œuvre son idéal de justice sociale et, pour le temps présent, d'assurer l'adaptation des travailleurs aux transitions en cours. Cependant, la question du financement de ces investissements demeure, dans un monde où les Etats membres sont eux-mêmes confrontés à des difficultés économiques importantes et à une redéfinition souvent à la baisse de leur rôle et de leur influence.

Le rapport se montre beaucoup plus surprenant lorsqu'il aborde la question des droits fondamentaux au travail, que la Déclaration de 1998 avait entendu de manière assez restrictive (liberté syndicale et négociation collective / égalité et non-discrimination / travail forcé / travail des enfants). Le rapport recommande une forme d'élargissement de cette conception à travers une garantie universelle pour tous les travailleurs, quel que soit leur régime contractuel ou leur statut professionnel. Cette garantie universelle devrait intégrer les droits fondamentaux mais également un salaire « assurant les conditions d'existence convenables » au sens de la Constitution de 1919¹¹, la limitation du temps de travail, et la santé et la sécurité au travail.

Enfin, au titre de la transformation du travail, le rapport revient sur la numérisation ou digitalisation du travail, en évoquant l'intérêt d'une initiative (normative ?) concernant les plateformes. A ce titre, le rapport souligne que, « comme cette forme de travail devrait prendre de l'ampleur à l'avenir, nous recommandons l'élaboration d'un système de gouvernance internationale pour les plateformes de travail numériques qui établisse un socle de droits et protections et impose aux plateformes (et à leurs clients) de les respecter. La convention du travail maritime (MLC, 2006), qui est en pratique un code mondial du travail pour les gens de mer, est une source d'inspiration pour régler les problèmes des travailleurs, des employeurs, des plateformes et des clients opérant dans différentes

11 Demeure incertaine la question de savoir s'il s'agit d'un salaire de survie (*living wage*) ou d'un salaire minimum... Le rapport renvoie à une note qui mentionne la Convention n° 131 sur la fixation des salaires *minima*.

juridictions ». La Fédération syndicale internationale des ouvriers du transport (ITF) a proposé une contribution éclairante sur le rapprochement ainsi opéré entre le secteur mondialisé des transports maritimes et l'économie numérique¹².

Il ressort du récent Conseil d'administration de mars 2019 qu'un accord a été trouvé sur le principe de l'adoption d'une déclaration du Centenaire en juin 2019, laquelle devrait prendre en considération, au moins de manière partielle, les recommandations formulées par la Commission mondiale sur l'avenir du travail¹³.

II - LES TRENTE ANS DE LA CONVENTION (N°169) RELATIVE AUX PEUPLES INDIGÈNES ET TRIBAUX, 1989

2019 marque aussi le trentième anniversaire de la Convention (n°169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989. Bien que l'accueil reste mitigé (23 ratifications à ce jour), cette Convention a une place à part dans le *corpus* normatif de l'OIT. En effet, c'est le seul instrument contraignant adopté sous l'égide des Nations Unies¹⁴ à traiter des droits des peuples indigènes, tribaux ou autochtones. Ensuite, par la diversité des questions qu'il aborde (participation de ces peuples aux décisions qui les concernent et syndicalisme; environnement et occupation du territoire, droits coutumiers et préservation culturelle), il donne à voir du travail humain une conception plus large que l'approche industrielle qui sert habituellement de référence aux normes internationales du travail. A cette occasion, deux ouvrages de référence¹⁵ reviennent sur les conditions d'adoption et de mise en œuvre de cet instrument. Rappelons que cette question a connu une actualité récente en France (Etat qui n'a pas ratifié la convention n°169) à travers les consultations menées sur le projet de la « Montagne d'or » en Guyane¹⁶.

A - ECONOMIE INFORMELLE ET SOCLES DE PROTECTION SOCIALE

En écho à un précédent dossier de la présente Revue (RDCTSS) sur le travail dans l'économie informelle¹⁷, il faut signaler deux contributions récentes sur le sujet. La première est le fait de la vingtième Conférence internationale des statisticiens du travail, qui s'est

12 <https://www.itfglobal.org/fr/node/97725>

13 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_675583.pdf

14 Sur la Déclaration de 2007 sur les Droits des Peuples Autochtones, voir J. Hohmann et M. Weller (edit.), *The UN Declaration on the rights of indigenous peoples*, Oxford University Press, 2018, et <https://www.un.org/development/desa/indigenous-peoples-fr/drip.html>

15 L. Swepston, *The Foundations of Modern International Law on Indigenous and Tribal Peoples*, Brill - Nijhoff, vol.1 2015 et vol. 2, 2018, et M. V. Cabrera Ormaza, *The requirement of consultation with indigenous peoples in the ILO*, Brill - Nijhoff, 2018.

16 Sur le débat public mené sous l'autorité de la désormais célèbre Commission du débat public : <http://cpdp.debatpublic.fr/cdpd-montagnedor/> et <https://www.debatpublic.fr/montagne-dor>. Voir également l'article de M. Valo, « Montagne d'or en Guyane : l'ONU 'somme' la France d'écouter les populations autochtones », *Le Monde*, 22 janvier 2019 : https://www.lemonde.fr/planete/article/2019/01/11/guyane-onu-s-immisce-dans-la-future-mine-de-la-montagne-d-or_5407578_3244.html

17 A. Charbonneau et A. Seifert (dir), « Le travail dans l'économie informelle : un défi pour le droit social », *Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*, 2017/3.

tenu à Genève du 10 au 19 octobre 2018¹⁸. La question des statistiques est centrale pour l'OIT dans la mesure où elle lui permet de défendre son mandat dans la profusion actuelle des indicateurs évaluant la pertinence et la performance des normes et législations du travail¹⁹. L'adoption d'une nouvelle catégorie statistique, celle des « non-salariés dépendants » devrait permettre de mieux cerner le phénomène croissant de ce que l'on appelle parfois les « entrepreneurs dépendants »²⁰, tant dans les pays développés que dans les pays en développement. En ce sens, la numérisation et la « plateformes » du travail sont une source importante de travail et d'emplois, informels comme formels.

Une autre contribution découle de l'étude d'ensemble de la Commission d'experts, qui a été consacrée cette année à la mise en œuvre de la Recommandation (n°202) sur les socles de protection sociale, de 2012, et qui sera présentée en juin 2019 à la Conférence internationale du travail²¹. Dans le contexte rappelé précédemment de la réforme du multilatéralisme, cet instrument prend une dimension importante dans la mesure où, ciblant les populations habituellement privées de toute protection sociale organisée, comme les travailleurs de l'économie informelle, il entend inscrire ces protections dans une approche globale et inclusive, visant à terme à assurer « progressivement des niveaux plus élevés de sécurité sociale (...) selon les orientations données par les normes de l'OIT relatives à la sécurité sociale »²².

B - ADOPTION D'UN INSTRUMENT SUR LA VIOLENCE ET LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

La prochaine Conférence internationale du travail pourrait, en juin 2019, adopter les premiers instruments traitant spécifiquement de la violence et du harcèlement au travail, à savoir une convention et une recommandation²³. Si le projet apparaît assez largement soutenu, certains de ces aspects font l'objet de blocages. C'est par exemple le cas de la référence au genre dans la définition même de l'expression « violence et harcèlement ». Au regard du projet de convention, celle-ci s'entendrait, « d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ».

18 Les travaux, résolutions et directives adoptées, sont accessibles depuis la page : <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meetings-and-events/international-conference-of-labour-statisticians/20/lang--fr/index.htm>

19 A. Supiot, *La Gouvernance par les nombres*, Cours au Collège de France (2012-2014), Paris, Fayard, 2015 ; T. Sachs, « La raison économique en droit du travail », *Revue de Droit du Travail*, 2011, p.550 (Partie 1) et p.618 (Partie 2) ; voir aussi les réflexions développées par E. Peskine, J. Porta, T. Sachs et C. Wolmark, « Protection et efficacité économique : un couple dans la crise », *Droit ouvrier*, 2012, p. 69.

20 Voir le document de travail examiné lors de cette conférence : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_644598.pdf

21 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_673695.pdf

22 Paragraphe 1 b) de la Recommandation.

23 Voir les rapports qui seront discutés : <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/lang--fr/index.htm>

« L'expression "violence et harcèlement fondés sur le genre" s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel ». Le paragraphe 11 du préambule, en l'état actuel du texte, précise que : « Reconnaissant que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et les filles, et considérant qu'une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre, qui s'attaque aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque, y compris aux stéréotypes de genre, aux formes multiples et intersectionnelles de discrimination et aux rapports de pouvoir inégaux fondés sur le genre, est essentielle pour mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail. » Certains mandants souhaiteraient aller plus loin, en insérant dans ce paragraphe du préambule une référence explicite aux personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexuées, ainsi qu'aux personnes qui ne se conforment pas à leur assignation de genre.

S'il apparaît essentiel que l'OIT se dote enfin d'un instrument universel sur ces sujets amplement travaillés depuis le début des années 90, l'argument culturel conduit certains mandants à contester cette approche universelle et à défendre plutôt une vision régionaliste, plus à même de refléter les conceptions acceptées dans certains pays. Il s'agit là d'une autre ligne de fracture qui vient fragiliser le mandat et l'action de l'OIT.

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 31st, 2019](#). Submissions should be sent electronically in Microsoft Word to Frank Hendrickx, the President of the Association, at Frank.Hendrickx@kuleuven.be

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

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^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

Les opinions émises dans les articles n'engagent que leurs auteurs. Lorsqu'une traduction est effectuée en langue française, elle l'est sous la responsabilité du Rédacteur en chef et des membres du Comité éditorial.

Tout manuscrit est soumis, sans indication du nom de l'auteur, à deux lecteurs pour évaluation et avis de publication.

Une publication ultérieure dans une autre revue supposerait l'autorisation expresse de la Direction de la revue.



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme 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

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

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 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	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% UE & hors UE	TOTAL

MODE DE RÈGLEMENT/MODE DE PAYMENT/FORMA DE PAGO

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

CHÈQUE / CHEK
À libeller à l'ordre de / Make out to / A la orden de
Monsieur l'agent comptable de l'Université de Bordeaux

NB : Le paiement en ligne est à privilégier

Online payment is preferred / El pago en linea se prefiere

Date Signature

Préciser ici les numéros de la Revue qui vous intéressent ou l'année à partir de laquelle vous souhaitez souscrire un abonnement / Please mention here the issues you are interested in / Por favor, especifica aqui los numeros de la revista que desea

Pour souscrire
un abonnement permanent
(renouvellement annuel automatique)
cocher la case ci-dessous



ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE

