

REVUE

2016/2

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)

CONVICTIONS RELIGIEUSES SUR LE LIEU DE TRAVAIL : VARIATIONS NATIONALES SUR UN PRINCIPE DE PROTECTION

p. 6 CHAPITRE INTRODUCTIF de Philippe Auvergnon

Une liberté oui mais... :

Esquisse d'une approche comparée de l'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail

p. 22 Lucy Vickers

L'expression des convictions religieuses au travail en Grande-Bretagne

p. 34 Titia Loenen

Le pluralisme de principe remis en question :

L'approche néerlandaise vis-à-vis des expressions de la religion sur le lieu de travail

p. 44 Philippe Auvergnon

L'expression des convictions religieuses au travail en France : une distinction des espaces du permis et de l'interdit

p. 56 Dominique Allen

La discrimination fondée sur les convictions religieuses sur le lieu de travail : une perspective australienne

p. 66 Jorge Luiz Souto Maior et Alessandro Da Silva

L'expression des convictions religieuses au travail : la situation au Brésil

p. 72 Jean-Louis Correa

Droit et non-droit dans l'expression de la liberté religieuse sur le lieu de travail en droit sénégalais

p. 78 Urwana Coiquaud et Isabelle Martin

L'expression des convictions religieuses au travail :

Liberté de religion et obligation d'accommodement au Canada

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

THÉMATIQUE : LA FANTOMATIQUE EXISTENCE DU PRINCIPE DE FAVEUR. SOUVENT ÉVOQUÉ, DIFFICILEMENT CONSACRÉ

p. 91 Allison Fiorentino

Hugo Barretto Ghione (Uruguay)

António Monteiro Fernandez (Portugal)

Támás Gyulavári (Hongrie)

Martin Štefko (République Tchèque)

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

p. 122 Afrique du Sud

p. 124 Algérie

p. 126 Argentine

p. 128 Autriche

p. 130 Bulgarie

p. 132 Canada

p. 134 Chili

p. 136 Colombie

p. 138 Espagne

p. 140 États-Unis

p. 142 Fédération de Russie

p. 144 France - DT

p. 146 France - SS

p. 148 Grèce

p. 150 Italie

p. 152 Japon

p. 154 Lituanie

p. 156 ONU

p. 158 Pologne

p. 160 Rép. Démocratique du Congo

p. 162 République du Congo

p. 164 République Tchèque

p. 166 Roumanie

p. 168 Royaume-Uni

p. 170 Serbie

p. 172 Suisse

p. 174 Tunisie

p. 176 Turquie

p. 178 UE - DT

p. 180 UE - DPS

DOSSIER THÉMATIQUE

CONVICTIONS RELIGIEUSES SUR LE LIEU DE TRAVAIL :
VARIATIONS NATIONALES SUR UN PRINCIPE DE PROTECTION



DOMINIQUE ALLEN

Maître de Conférences, Department of Business Law & Taxation, Monash University, Australia.

Thèmes de recherche : Loi anti-discrimination, Théorie de l'égalité, Modes alternatifs de règlement des conflits, Droits de l'Homme.

Parmi ses publications :

~ « Barking and Biting – the Equality Commission as an Enforcement Agency » (2016), 44, *Federal Law Review* 311-335.

~ « Reducing the Burden of Proving Discrimination in Australia » (2009), 31(4) *Sydney Law Review* 579-605.

LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LES CONVICTIONS RELIGIEUSES SUR LE LIEU DE TRAVAIL : UNE PERSPECTIVE AUSTRALIENNE



ABSTRACT

This article examines the protections of the expression of religious conviction in the workplace in Australia. Employees are required to participate in alternative dispute resolution before a civil court can hear their claim. Consequently, a significant number of claims are settled or withdrawn before hearing. This is particularly so in relation to the ground of 'religious belief or activity'; the body of case law is very small.

KEY WORDS : Religious belief, Discrimination, Workplace, Alternative Dispute Resolution, Settlement.

RÉSUMÉ

Cette contribution examine les moyens de protection de l'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail en Australie. Les salariés y sont tenus de tenter une résolution extrajudiciaire de leur litige par le biais de modes alternatifs de règlement des différends avant de pouvoir le soumettre à un tribunal civil. Il en résulte qu'un nombre important de réclamations sont réglées ou retirées avant toute audience judiciaire. Ceci est particulièrement vrai en ce qui concerne le fondement des « convictions et pratiques religieuses » ; la jurisprudence est en effet très restreinte.

MOTS CLÉS : Conviction religieuse, Discrimination, Lieu de travail, Modes alternatifs de règlement des conflits, Règlement.

De manière générale, nous pouvons dire que l'Australie est un pays chrétien. Sur une population totale de 21 507 719 habitants en 2011, 13 150 673 se déclaraient, la plupart catholiques ou anglicans. Cependant, plus de 6 millions de personnes se déclaraient sans religion ou ne communiquaient pas leur religion. Parmi les autres religions majoritaires, 528 977 personnes se déclaraient bouddhistes, 476 291 musulmanes, 275 534 hindouistes et 97 335 juives. Un nombre très faible de personnes se déclaraient pratiquantes de la religion aborigène traditionnelle¹. Par conséquent, les lieux de travail australiens sont influencés par les normes chrétiennes. Par exemple, presque toutes les sociétés cessent leurs activités le Vendredi saint, le dimanche de Pâques et le jour de Noël, la plupart des commerces ferment à la période de Noël, tout comme les écoles, et de nombreux salariés bénéficient d'un salaire horaire plus élevé lorsqu'ils travaillent le dimanche.

La liberté de culte constitue l'un des seuls droits expressément protégés par la Constitution australienne². Ainsi, peu de lois font obstacle au droit de chaque individu de pratiquer sa religion ou de prendre part à des pratiques religieuses. En effet, *Acting Chief Justice* (le président par intérim) Mason et le juge Brennan de la Haute cour d'Australie affirment : « La liberté de culte, le paradigme de la liberté de conscience, est un élément essentiel d'une société libre »³. Les lois anti-discrimination font partie des rares lois à affecter la liberté de culte, mais elles constituent également la protection essentielle du droit de chacun à exprimer ses croyances religieuses.

¹ Bureau australien des statistiques, *Tableau B14 Religious Affiliation by Sex* (disponible sur www.stat.abs.gov.au).

² Article 116. Voir aussi C. Maree Evans, *Legal Protection of Religious Freedom in Australia* (Sydney, The Federation Press, 2012), Chapitre 4.

³ *Church of the New Faith v Commissioner for Pay-roll Tax* (Vic) (1983) 154 CLR 120, 130.

La discrimination religieuse sur le lieu de travail est interdite par les lois anti-discrimination propres à chaque État et Territoire de l'Australie. Bien qu'elles soient similaires, ces lois ne sont pas cohérentes. Le droit fédéral ne comprend que peu de protections de l'expression religieuse sur le lieu de travail. Depuis 2010, le droit du travail fédéral interdit tout acte hostile (tel que la résiliation du contrat de travail ou la discrimination) ayant pour motif la religion du salarié.

Cet article a pour objectif d'apporter un aperçu des protections en matière d'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail en Australie. Nous allons d'abord nous intéresser aux lois anti-discrimination fédérales et locales. Puisque ces lois sont similaires, plutôt que d'étudier chacune d'entre elles en détails, nous allons présenter une vision globale des protections. Nous allons ensuite analyser comment, de manière plus ou moins complexe, les lois fédérales interdisent la discrimination religieuse sur le lieu de travail. L'une des particularités du droit anti-discrimination australien est que chaque juridiction, à l'exception d'une seule, oblige les parties à avoir recours à une résolution alternative des conflits avant que l'affaire ne soit portée en justice. Un nombre considérable d'affaires sont résolues avant d'être examinées par un tribunal ou sont retirées car le demandeur ne parvient pas à prouver qu'il a bien été victime de discrimination. Si l'affaire est soumise à un juge et que le demandeur obtient gain de cause, celui-ci ne percevra que peu de dommages et intérêts, et s'il perd le procès, il se verra contraint de verser au défendeur les frais encourus dans le cadre de l'affaire. Ainsi, chaque année, les tribunaux traitent de moins en moins d'affaires relevant de la discrimination.

Comme le démontre cet article, le nombre d'affaires jugées diminue particulièrement lorsqu'il s'agit de discrimination relative « aux croyances ou pratiques religieuses », ce qui explique la pauvreté de la jurisprudence dans ce domaine. Une analyse des affaires démontre qu'aucune d'entre elles ne concerne le port apparent de vêtements ou symboles religieux, contrairement à ce que l'on constate dans d'autres pays, notamment au sein de l'Union Européenne. Cela est peut-être significatif de la diversité et de l'aspect multiculturel de la société dont les australiens

sont si fiers⁴. Mais, cela peut également refléter la nature du droit australien. Par exemple, la plupart des demandes concerneront des obligations, conditions ou pratiques qui peuvent constituer des cas de discrimination indirecte, telles que l'exigence imposée aux hommes de ne pas avoir les cheveux longs ou celle imposée au personnel croyant de ne pas porter de couvre-chef religieux. Il peut également s'agir d'exigences relatives aux horaires de travail. Dans la majorité des États et Territoires australiens, il incombe au salarié de prouver que l'obligation, la condition ou la pratique était déraisonnable, ce qui peut s'avérer compliqué. Les lois comprennent également différentes exceptions en faveur de l'employeur. Ces facteurs peuvent dissuader un salarié de porter l'affaire devant la justice et expliquent la pauvreté de la jurisprudence.

Il est important de noter, dès à présent, que les lois anti-discrimination australiennes sont essentielles pour la protection de la liberté de culte car la Constitution ne comprend aucune Déclaration des Droits et l'Australie ne dispose pas d'une loi sur les droits de l'Homme. Parmi les États et Territoires, le Territoire de la capitale australienne et l'État de Victoria sont les seuls à avoir promulgué des chartes statutaires des droits de l'Homme. Celles-ci sont inspirées du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et comprennent le droit à la liberté de culte ainsi que le droit à la non-discrimination, et notamment à la non-discrimination religieuse⁵.

I - Les lois anti-discrimination des États et Territoires australiens

Chaque État et Territoire a promulgué des lois interdisant la discrimination sur le lieu de travail, fondée sur un ensemble de motifs tels que la religion. Deux formes de discrimination sont interdites : la discrimination directe et la discrimination indirecte. La discrimination directe consiste à traiter un individu de manière moins favorable ou défavorable en raison d'un attribut, tel que la religion⁶. Il incombe

⁴ Voir par exemple, dans la conclusion de cet article, l'histoire de l'employeur qui a fait créer un hijab aux couleurs de l'entreprise pour ses employés musulmans.

⁵ *Human Rights Act 2004* (ACT), ss 8, 14; *Charter of Human Rights and Responsibilities Act 2006* (Vic), s 8, 14.

⁶ Voir par exemple la loi sur l'égalité des chances (*Equal Opportunity Act*) de 2010 (Vic), s 8.

aux salariés de prouver que le traitement moins favorable qu'ils ont subi était dû à leur religion⁷. Mais, sans la présence de preuves directes, cette tâche s'avère compliquée⁸. La discrimination indirecte consiste à imposer une exigence, condition ou pratique qui désavantage un salarié en raison de sa religion ou qui n'est pas raisonnable⁹. Dans la plupart des juridictions, il incombe au salarié de prouver que l'exigence, condition ou pratique n'était pas raisonnable¹⁰.

A - Croyance ou pratique religieuse

Mis à part l'État de la Nouvelle-Galles du Sud¹¹ et l'État de l'Australie-Méridionale, tous les États et Territoires australiens interdisent la discrimination religieuse au travail, mais la terminologie utilisée diffère d'une loi à l'autre. Les États du Queensland et de Victoria ainsi que le Territoire du Nord interdisent la discrimination liée à toute croyance ou activité religieuse¹². Le Territoire de la capitale australienne et l'État de l'Australie-Occidentale utilisent les termes

⁷ Voir par exemple l'affaire *D'Urso v Peninsula Support Service Inc* [2005] VCAT 871 dans laquelle la salariée n'a pas été en mesure d'établir un lien entre ses croyances religieuses (notamment le fait qu'elle ait tenté d'organiser une séance de prière dans les locaux de l'employeur) et son licenciement. Ce lieu de travail n'était lié à aucune religion en particulier, mais la salariée avait tout de même pu pratiquer sa religion notamment par le biais de la lecture de la Bible, par la prière ou la contemplation d'un crucifix.

⁸ Voir J. Hunyor, "Skin-Deep: Proof and Inferences of Racial Discrimination in Employment" [2003] 25 *Sydney Law Review* 537; D. Allen, "Reducing the Burden of Proving Discrimination in Australia", [2009] 31(4) *Sydney Law Review* 579.

⁹ Voir par exemple la Loi anti-discrimination (*Anti-Discrimination Act*) de 1998 (Tas), s 15.

¹⁰ Voir par exemple la Loi sur la discrimination (*Discrimination Act*) de 1991 (ACT), s 8(2). Cf la loi sur l'égalité des chances (*Equal Opportunity Act*) de 2010 (Vic), s 9(2).

¹¹ La définition du mot « race » en Nouvelle-Galles du Sud inclut les termes « origine ethno-religieuse » : Loi anti-discrimination (*Anti-Discrimination Act*) de 1977 (NSW), s 4. Cependant, lors d'une affaire portée en justice pour diffamation, le tribunal a conclu que ces termes ne sont pas assez génériques pour inclure la religion mais qu'ils couvrent des groupes en particulier tels que la population musulmane : *Jones and Harbour Radio Pty Ltd v Trad* [No 2] (EOD) [2011] NSWADTAP 62.

¹² Loi anti-discrimination (*Anti-Discrimination Act*) de 1991 (Qld), s 7(i); la loi sur l'égalité des chances (*Equal Opportunity Act*) de 2010 (Vic), s 6(n); Loi anti-discrimination (*Anti-Discrimination Act*) (NT), s 19(m).

« conviction religieuse »¹³, alors que la Tasmanie a recours aux termes « croyance ou affiliation religieuse » et « activités religieuses »¹⁴.

Seuls le Queensland, l'Australie Occidentale, la Tasmanie et l'État de Victoria intègrent dans cet attribut le fait de ne pas avoir de croyance religieuse¹⁵. Par exemple, dans l'État de Victoria, la croyance religieuse ou la pratique religieuse est définie comme le fait d'avoir ou de ne pas avoir de croyance religieuse légitime et de pratiquer, de ne pas pratiquer ou de refuser de pratiquer des activités religieuses légitimes¹⁶. Dans l'affaire *Ciciulla v Curwen-Walker*, une employée de 21 ans de l'État de Victoria a été victime de discrimination lors de la courte période durant laquelle elle a travaillé dans un magasin d'habillement pour enfants. Pendant toute cette période, la question de la religion était fréquemment abordée par ses employeurs, les clients réguliers (dont faisait partie le pasteur local) et leurs amis qui insistaient pour qu'elle se convertisse et assiste aux offices religieux. Ils critiquaient également certaines de ses habitudes, telles que le fait qu'elle fume car selon eux, il s'agissait d'une addiction que lui avait infligée le diable. Le tribunal a reconnu que Mlle Ciciulla n'avait pas pu jouir de son droit de travailler en paix à cause du comportement du défendeur¹⁷.

¹³ Loi sur la discrimination (*Discrimination Act*) de 1991 (ACT), s 7(1)(i); loi sur l'égalité des chances (*Equal Opportunity Act*) de 1984 (WA), s 53.

¹⁴ Loi anti-discrimination (*Anti-Discrimination Act*) de 1998 (Tas), s 16(o), (p).

¹⁵ Loi anti-discrimination (*Anti-Discrimination Act*) de 1991 (Qld), Dictionary; loi sur l'égalité des chances (*Equal Opportunity Act*) de 1984 (WA), s 4(3); loi anti-discrimination (*Anti-Discrimination Act*) de 1998 (Tas), s 3; loi sur l'égalité des chances (*Equal Opportunity Act*) de 2010 (Vic), s 4.

¹⁶ Loi sur l'égalité des chances (*Equal Opportunity Act*) de 2010 (Vic), s 4. Voir aussi l'affaire *Dixon v Anti-Discrimination Cmr of Queensland* [2005] 1 Qd R 33 dans laquelle la Cour suprême du Queensland a confirmé que la discrimination religieuse était aussi applicable au fait de ne pas avoir de religion.

¹⁷ [1998] VADT 20.

Le Territoire du Nord, région où la population aborigène est proportionnellement la plus importante¹⁸, est la seule juridiction dans laquelle la définition de croyance ou pratique religieuse inclut « la croyance ou pratique spirituelle aborigène »¹⁹.

La discrimination est interdite sur la base non seulement d'un attribut, mais également d'une caractéristique qu'une personne croyante d'une religion donnée est présumée avoir²⁰. Par exemple, dans l'affaire *Jaiswal v Mulheron & Denraydon Holdings Pty Ltd*, le tribunal a conclu que le port du turban est une caractéristique propre à un individu de culte sikh²¹.

Le cas de l'Australie-Méridionale est unique du fait qu'il s'agit de la seule région australienne à interdire la discrimination relative à « l'apparence religieuse ou aux vêtements religieux ». La discrimination est définie comme un traitement défavorable qui a pour origine l'apparence ou la tenue vestimentaire d'une personne et qui oblige cette personne à modifier son apparence ou sa tenue vestimentaire. Elle est aussi définie comme un traitement défavorable qui a pour origine l'apparence, la tenue vestimentaire ou le port d'un symbole, à condition que l'apparence ou la tenue vestimentaire de la personne soit imposée par ses croyances religieuses ou qu'elle soit un symbole de ces croyances²². Néanmoins, la discrimination reste légale si la personne n'est pas en mesure de bien faire son travail sans se mettre en danger ou mettre les autres en danger, ou si elle ne peut réagir en cas d'urgence à cause de son apparence ou de sa tenue vestimentaire. Elle reste aussi légale si elle a pour but de faire respecter des exigences en matière d'apparence ou de tenue vestimentaire qui sont raisonnablement

¹⁸ Les populations aborigène et indigène du détroit de Torrès représentent 2,5 % de la population australienne. Elles représentent 26,8 % de la population du Territoire du Nord alors qu'en Nouvelle-Galles du Sud, elles ne représentent que 2,5 % de la population. Bureau australien des statistiques, 2011 *Census Counts - Aboriginal and Torres Strait Islander Peoples* (disponible sur www.stat.abs.gov.au).

¹⁹ Loi anti-discrimination (*Anti-Discrimination Act*) (NT), s 4(4).

²⁰ Voir par exemple la loi sur l'égalité des chances (*Equal Opportunity Act*) de 2010 (Vic), s 7(2). Cf loi sur l'égalité des chances (*Equal Opportunity Act*) de 1984 (WA), ss 4, 53(1)(b), (c).

²¹ [2009] QADT 19.

²² Loi sur l'égalité des chances (*Equal Opportunity Act*) de 1984 (SA), s 85T(7).

nécessaires pour l'emploi ou l'activité exercée²³. Hewitt a soutenu que le droit de l'Australie-Méridionale place les citoyens dans une position incongrue car la discrimination envers une femme musulmane qui porte le hijab peut être interdite alors que la discrimination envers les hommes qui ne portent pas de vêtements religieux ne l'est pas. Elle se demande si les employeurs ne sont pas influencés et prétextent par exemple, qu'ils n'ont pas refusé d'employer un homme de confession sikh parce qu'il portait un turban qui ne correspondait pas au code vestimentaire de l'entreprise mais plutôt en raison de sa religion²⁴.

B - Le lieu de travail

La discrimination est interdite dans le cadre professionnel, défini généralement comme recouvrant les décisions relatives au recrutement et aux offres d'emploi mais aussi les salariés en CDD, les accords de partenariat, les agences de travail intérimaire, les organisations professionnelles et commerciales ou les organismes de formation²⁵. Le Territoire de la capitale australienne, le Territoire du Nord et l'Australie-Occidentale protègent particulièrement les salariés de toute discrimination en raison de leurs pratiques religieuses sur leur lieu de travail²⁶.

Dans l'affaire *Petroleum Refineries (Australia) Pty Ltd v Marett*²⁷, il a été conclu qu'un employeur était responsable de discrimination envers un salarié en lui faisant subir ce que Margaret Thornton décrit comme de la « persécution²⁸ » car il avait refusé de verser de l'argent pour des raisons religieuses. Les salariés avaient récolté des fonds pour aider leurs collègues en grève dans un autre État mais M. Marett

a répondu que la participation à cette collecte était contraire à ses croyances religieuses, à savoir que la charité et l'aide sociale relevaient de la seule responsabilité de l'Église. Cette réaction a déplu aux autres salariés qui ont ensuite menacé l'employeur de se mettre eux aussi en grève s'il ne licencierait pas M. Marett. Ce dernier, relégué dans une petite cabane avec une chaise pour seul mobilier est demeuré totalement dépourvu de travail pendant 12 semaines avant d'être licencié²⁹. Au cours de l'audience, le juge Nathan évoquait la loi anti-discrimination en ces termes :

« [elle] n'impose aucun régime économique selon lequel le coût de l'expression religieuse serait déduit des coûts de production ou des bénéfiques. S'il y a discrimination à cause de la vie privée d'un individu exprimée par une croyance religieuse, alors il y a infraction à la loi, peu importe les conséquences économiques. Quel que soit son prix pour l'employeur ou un individu, la liberté de culte n'est pas un élément d'une équation économique »³⁰.

C - Exceptions à l'interdiction de la discrimination au travail

Chaque loi définit l'interdiction générale de la discrimination sur le lieu de travail puis détaille les exceptions à cette règle générale. Ces exceptions varient selon les États et Territoires et certaines sont plus complexes que d'autres. S'il serait trop long et fastidieux d'aborder toutes les exceptions idiosyncratiques dans cet article, une description globale des principales exceptions à la discrimination religieuse demeure possible³¹.

Premièrement, certaines lois prévoient une exception générale pour les organisations religieuses, leur permettant une discrimination sur la base de certains attributs, si celle-ci est raisonnablement nécessaire pour que l'organisation puisse rester fidèle à ses doctrines, croyances ou principes relevant de la religion dont il est question³². Cette

²³ Loi sur l'égalité des chances (*Equal Opportunity Act*) de 1984 (SA), s85Z(4), (5).

²⁴ A. Hewitt, "It's not because you wear a hijab, it's because you're a Muslim: Inconsistencies in South Australia's discrimination laws", *Queensland University of Technology Law and Justice Journal*, 7(1) (2007), p 57 à 64.

²⁵ Voir par exemple la loi anti-discrimination (Anti-Discrimination Act) de 1991 (Qld), Partie 4 Div 2.

²⁶ Loi sur la discrimination (*Discrimination Act*) de 1991 (ACT), s 11; la loi anti-discrimination (*Anti-Discrimination Act*) (NT), s 31(3); la loi sur l'égalité des chances (*Equal Opportunity Act*) de 1984 (WA), s 54(3).

²⁷ [1989] VR 789.

²⁸ M. Thornton, *The Liberal Promise: Anti-Discrimination Legislation in Australia*, (Sydney, Oxford University Press: 1990), 95.

²⁹ [1989] VR 78, 790-791.

³⁰ [1989] VR 78, 793.

³¹ Pour plus de détails, voir N. Rees, S. Rice et D. Allen, *Australian Anti-Discrimination Law*(Sydney, The Federation Press : 2014), Chapitre 8.

³² Voir par exemple *Equal Opportunity Act 2010*(Vic), s 84; loi sur la discrimination (*Discrimination Act*) de 1991 (ACT), s 32(d) et s 44.

exception peut être applicable à une école religieuse, par exemple afin de s'assurer que ses professeurs sont des membres de la même Église que l'école. Mais, cette exception est controversée et même contestée, car les organisations religieuses sont souvent l'employeur dans une école, un hôpital ou un service social. Dans certaines juridictions, cette exception est formulée de manière très large³³ et le débat tourne surtout autour de l'opportunité de permettre à ces organisations religieuses qui dirigent des écoles, hôpitaux ou services sociaux d'avoir recours à une discrimination sur la base d'autres attributs que la religion (notamment la sexualité ou le statut matrimonial)³⁴. Ces affaires ne seront pas abordées dans cet article³⁵.

Deuxièmement, certaines lois prévoient une exception qui autorise les employeurs à avoir recours à la discrimination sur la base d'un attribut s'il s'agit d'une simple exigence professionnelle inhérente au poste dont il est question³⁶. Dans l'affaire *Walsh v St Vincent de Paul Society Queensland* (No.2), le défendeur qui invoquait cette exception a perdu son procès. Mme Walsh était présidente du *St Vincent de Paul Society* du Queensland et y était bénévole depuis de nombreuses années. D'abord en tant que bénévole, puis à chaque fois qu'elle a été élue présidente, Mme Walsh a déclaré que si elle se considérait chrétienne, elle n'était pas pour autant catholique. Par la suite, on l'a informé que pour rester présidente, elle devait se convertir au catholicisme³⁷. Le défendeur a maintenu que le fait d'être catholique était une réelle exigence professionnelle, mais le tribunal a jugé que la fonction de président serait globalement la même, qu'elle soit assumée par un catholique ou non. Ainsi, être catholique n'était pas une condition indispensable pour le poste et ce critère ne constituait pas une réelle exigence professionnelle³⁸.

³³ C'est aussi le cas dans les lois régissant les relations professionnelles, comme nous le verrons plus loin.

³⁴ Voir par exemple les visions exprimées au sein du *Parliament of Victoria Scrutiny of Act and Regulations Committee*, Loi sur les exemptions et exceptions à la loi sur l'égalité des chances (*Exemptions and Exemptions to the Equal Opportunity Act*) de 1995 *Options Paper* (2008), à partir de la p. 106.

³⁵ Voir par exemple l'affaire *Thompson v Catholic College, Wodonga* (1988) EOC §92-217. Pour en savoir plus à propos de cette exception, voir C. Maree Evans ci-dessus, Chapitre 6.

³⁶ Voir par exemple la loi anti-discrimination (*Anti-Discrimination Act*) de 1991 (Qld), s 25.

³⁷ [2008] QADT 32, [46]-[58].

³⁸ 2008] QADT 32, [123].

Troisièmement, la loi anti-discrimination de chaque État et Territoire australien, à l'exception de l'Australie Méridionale, prévoit une exception pour la discrimination si celle-ci est nécessaire pour ne pas enfreindre une autre loi³⁹. Par exemple, selon certaines exigences professionnelles en matière de santé et de sécurité, il peut être demandé aux salariés de porter des couvre-chefs de protection. Un employeur peut invoquer cette exception s'il a fait preuve de discrimination à l'égard d'un membre du personnel qui porte un couvre-chef religieux, si ce dernier ne peut être porté sous le couvre-chef de protection.

Enfin, quatrièmement, la plupart des dispositifs anti-discrimination permettent à l'employeur de faire une demande de dérogation auprès d'une agence officielle ou d'un tribunal afin de ne pas être obligé d'appliquer la loi. Cette exemption, limitée dans le temps, autorise des actes qui, sans elle, seraient illégaux⁴⁰.

D - Application de la loi et remèdes

L'application des lois anti-discrimination est invoquée par les salariés qui portent plainte auprès d'une agence officielle en matière d'égalité des chances ou de discrimination dans leur État ou Territoire. Dans toutes ces juridictions, à l'exception de l'État de Victoria, l'agence a l'occasion de résoudre le conflit à l'amiable avant de le porter devant la justice. Si la plainte est légitime et relève du domaine de compétence de l'agence, cette dernière devra initier une tentative de résolution par la conciliation et si cette méthode ne fonctionne pas, le salarié pourra demander à un tribunal civil d'accueillir sa requête⁴¹. Le processus de résolution ainsi que la décision sont tous deux confidentiels et il est donc très difficile de déterminer la nature des plaintes déposées ainsi que la façon dont elles sont résolues.

Margaret Thornton et Trish Luker ont pu avoir accès récemment à des dossiers de cas de discrimination religieuse sur le lieu de travail. C'est notamment le cas d'une affaire concernant un Hindou à qui on avait demandé de porter

³⁹ Voir par exemple la loi anti-discrimination (*Anti-Discrimination Act*) de 1991 (Qld), s 106.

⁴⁰ Voir par exemple la loi sur l'égalité des chances (*Equal Opportunity Act*) de 1984 (SA), ss 56-59 ; *Equal Opportunity Act 2010* (Vic), ss 89-91.

⁴¹ Voir de manière générale N. Rees, S. Rice and D. Allen, ci-dessus n31, Chapitre 12.

de lourds cartons alors qu'il était en période de jeûne ; ou l'affaire d'un musulman à qui on avait demandé d'assister à une audience disciplinaire pendant le Ramadan et qui avait été pénalisé par la suite, du fait de son absence ; ou encore, l'affaire relative à une femme musulmane à qui on a refusé sa demande de congés pendant le Ramadan alors qu'un autre salarié avait pu prendre des congés pour célébrer une fête religieuse juive⁴².

Les agences officielles enregistrent dans leur rapport annuel le nombre de plaintes déposées au cours de chaque exercice et leur motif. Les plaintes liées aux croyances ou pratiques religieuses constituent une minorité des plaintes, comme le démontre le tableau ci-dessous. Ces agences ne communiquent pas d'autres informations sur la nature des plaintes ou sur la façon dont elles ont été traitées.

Les plaintes déposées pour discrimination religieuse sur le lieu de travail sur l'année 2014-15

Jurisdiction	Plaintes déposées en raison de croyances/ activités religieuses	Nombre total de plaintes
Territoire de la capitale australienne	0	21
Nouvelle Galles du Sud	N/A	N/A
Territoire du Nord	24*	803*
Queensland	13*	375*
Australie méridionale	0	157
Tasmanie	7*	141*
Victoria	39	1,670
Australie occidentale	8*	568*

*Il s'agit donc du nombre total de plaintes déposées. L'agence ne distingue pas les plaintes selon qu'elles relèvent du cadre du travail ou non.

La grande majorité des plaintes sont soit résolues par les agences, soit résolues par d'autres moyens avant l'audience, soit retirées. Très peu d'entre elles sont examinées par un tribunal⁴³. Comme on le voit dans le tableau, les plaintes pour discrimination religieuse ne représentent qu'une très petite partie des plaintes déposées chaque an-

née auprès des agences compétentes. Par conséquent, les tribunaux ne traitent que très peu de plaintes. Par exemple, entre 2006 et août 2016, le tribunal de Queensland a jugé 133 plaintes pour discrimination. Seulement quatre d'entre elles concernaient une discrimination religieuse et une seule concernait une discrimination religieuse au travail⁴⁴. Lorsque la plainte aboutit, le tribunal accorde généralement des dommages et intérêts d'un montant peu élevé⁴⁵. Par exemple, dans l'affaire *Ciciulla v Curwen-Walker*, la salariée a perçu 3 000 dollars australiens pour ne pas avoir pu exercer son droit de jouissance paisible de son travail⁴⁶. Dans l'affaire *Walsh v St Vincent de Paul Society Queensland* (No.2), le salarié a perçu 27 500 dollars australiens, dont 25 000 pour préjudice moral et perte des jouissances de la vie⁴⁷. Les termes des arrangements à l'amiable, conclus avant toute audience, ne font l'objet d'aucune restriction mais la plupart des accords comprennent des dommages et intérêts⁴⁸.

II – Le droit fédéral

S'appliquant de concert avec le droit des États et Territoires australiens, le droit fédéral dispose d'un contenu très similaire à ce dernier.

Pourtant, la discrimination religieuse constitue l'un des points sur lesquels le droit fédéral diffère des lois des États et des Territoires. Le droit fédéral, n'a jamais identifié la religion comme un motif de discrimination interdit⁴⁹. Tout au contraire, la discrimination religieuse au travail est considérée de trois façons différentes et celles-ci sont

⁴⁴ *Walsh v St Vincent de Paul Society Queensland* (No.2) [2008] QADT 32.

⁴⁵ D. Allen, 'In Defense of Settlement - Resolving Discrimination Complaints by Agreement' (2014) 14 (4) *International Journal of Discrimination and the Law* 199.

⁴⁶ [1998] EOC ¶92-934.

⁴⁷ [2008] QADT 32.

⁴⁸ D. Allen, ci-dessus n43.

⁴⁹ En 2012, le gouvernement fédéral a proposé une consolidation des cinq lois fédérales en les faisant fusionner et en améliorant certaines protections, par exemple en ajoutant la religion comme motif de discrimination mais uniquement dans un contexte professionnel, mais cette déclaration a finalement été abandonnée. Voir la loi de 2012 sur les droits de l'Homme et l'anti-discrimination (*Human Rights and Anti-Discrimination Bill 2012*) [Cth], cl 17(1)(o) et cl 22(3).

⁴² M. Thornton et T. Luker, "The Spectral Ground: Religious Belief Discrimination", (2009) 9 *Macquarie Law Journal* 71, 80-83.

⁴³ D. Allen, 'Behind the Conciliation Doors Settling Discrimination Complaints in Victoria' (2009) 18(3) *Griffith Law Review* 778.

plus ou moins complexes : une interdiction limitée dans les lois fédérales sur la discrimination ; la compétence d'une agence fédérale de mener des enquêtes sur les infractions aux droits de l'Homme et sur les allégations de discrimination sur le lieu de travail ; et enfin le droit social fédéral. Cette partie s'intéresse à chacune de ces approches, mais le droit social fédéral fera l'objet d'un approfondissement particulier, du fait qu'il comprend les protections les plus complètes.

A- Les lois fédérales sur la discrimination raciale

La loi de 1975 sur la discrimination raciale (*Racial Discrimination Act 1975*) (Cth) interdit « tout acte impliquant une distinction, une exclusion, une restriction ou une préférence » sur la base de l'origine ethnique⁵⁰. « L'origine ethnique » a été interprétée comme comprenant la population juive en Nouvelle-Zélande⁵¹ et la population sikhe au Royaume-Uni⁵². En Australie, la Cour fédérale a reconnu que la population juive constituait un groupe ethnique en vertu des lois sur la diffamation raciale⁵³. Ainsi, certains groupes religieux peuvent avoir recours à cette protection, mais cette dernière en exclut d'autres.

B - Les enquêtes sur les droits de l'Homme menées par l'Agence fédérale

La Commission australienne des droits de l'Homme peut mener une enquête suite à une accusation de discrimination religieuse dans deux cas. Le premier concerne « tout acte ou toute pratique qui pourrait ne pas concorder avec les droits de l'Homme ou leur être contraire ». Un « droit de l'Homme » comprend les droits reconnus par le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et la Déclaration sur l'élimination de toutes les formes d'intolérance et de discrimination fondées sur la religion ou la conviction⁵⁴. La Commission peut aussi initier une enquête lorsqu'elle est confrontée à un acte ou une pratique

qui pourrait constituer un cas de discrimination au travail ayant pour motif un ensemble d'attributs dont fait partie la religion⁵⁵. Ce deuxième cas dans lequel la Commission a un pouvoir d'enquête existe afin de mettre en application la ratification de la Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession de 1958. Sur l'exercice 2014-2015, la Commission australienne des droits de l'Homme a reçu 17 plaintes liées à la religion, ce qui ne représente que 2 % des plaintes reçues dans ce cadre⁵⁶. Si la Commission mène une enquête pour discrimination religieuse dans l'un de ces contextes, par la suite, elle peut seulement arbitrer le conflit pour tenter de le résoudre⁵⁷. En cas d'échec, la Commission peut refuser une plainte ou conclure qu'il y a eu infraction, les seules possibilités dans ce dernier cas étant la rédaction d'un rapport à présenter obligatoirement au parlement fédéral et la formulation de recommandations à l'attention de l'Avocat général⁵⁸.

C - Les lois fédérales sur les relations professionnelles

La plupart des salariés⁵⁹ sont protégés de la discrimination sur le lieu de travail par l'article 351 de la loi de 2009 sur le travail équitable (*Fair Work Act 2009*) (Cth) en vigueur depuis 2010⁶⁰. Elle interdit aux employeurs toute action défavorable envers tout salarié ou tout candidat à l'emploi en raison de sa religion. Les actions couvertes par l'expression « action défavorable » sont le licenciement, le fait de porter atteinte ou de nuire au salarié dans l'exercice de ses fonctions, de le changer de poste à son désa-

⁵⁰ Article 9(1).

⁵¹ *King-Ansell v Police* [1979] 2 NZLR 531.

⁵² *Mandla v Dowell Lee* [1983] 2 AC 548 (HL).

⁵³ Voir par exemple *Jones v Toben* [2002] FCA 1150.

⁵⁴ *Australian Human Rights Commission Act 1986* (Cth), ss 3(1), 11(1)(f).

⁵⁵ *Ibid* s 31(b).

⁵⁶ Commission australienne des droits de l'Homme, *Annual Report 2014-15*, tableau 35.

⁵⁷ Loi de 1986 sur la Commission australienne des droits de l'Homme (*Australian Human Rights Commission Act 1986*) (Cth), ss 11(f), 31(b).

⁵⁸ *Ibid* et ss article 11(1)(f), 46.

⁵⁹ Les dispositions constitutionnelles complexes font que certains employés de gouvernements locaux et que les employés d'Australie Occidentale (qui n'a pas « adhéré » à la loi) ne sont pas couverts. Voir aussi A. Stewart, A. Forsyth, M. Irving, R. Johnstone, S. McCrystal, *Creighton & Stewart's Labour Law* (Sydney, The Federation Press : 2016), Chapitre 5.

⁶⁰ Une disposition similaire protège tout employé du licenciement abusif lié à la religion : s 772.

vantage, de le traiter différemment des autres salariés, de refuser d'embaucher un candidat au poste ou de modifier les termes du contrat de travail d'un candidat⁶¹.

Il existe trois dérogations à l'article 351 et il incombe à l'employeur d'en prouver la nécessité de recours⁶². La première concerne les comportements qui ne constituent pas une infraction en vertu de la loi contre la discrimination de la juridiction compétente. Ainsi, puisque la Nouvelle-Galles du Sud n'interdit pas la discrimination religieuse sur le lieu de travail, y avoir recours ne sera pas illégal en vertu de la loi sur le travail équitable. La deuxième exception concerne les mesures prises en raison des exigences inhérentes au poste dont il est question. Dans l'affaire *Coulson v Austereo Pty Ltd*, un salarié qui refusait de travailler le dimanche car cela était contraire à ses croyances religieuses n'a pas été en mesure de prouver qu'il avait été victime de discrimination car l'employeur est parvenu à démontrer que, dans son activité radiophonique, travailler le dimanche était une condition inhérente au poste⁶³. Enfin, la troisième exception concerne les mesures entreprises à l'encontre d'un membre du personnel d'une institution dont les doctrines, principes, croyances et enseignements sont ceux d'une religion spécifique⁶⁴. Cette exception est proche de l'exception à la loi anti-discrimination évoquée précédemment. Dans l'affaire *Hozack v Church of Jesus Christ of Latter-Day Saints*, il a été jugé que le licenciement d'une salariée n'était pas illégal en raison de l'adultère de cette dernière, qui par ailleurs se montrait impénitente, ce qui signifiait qu'elle n'était pas « digne du temple » alors qu'en être digne était exigé par la doctrine religieuse des membres de la communauté de l'Église qui l'employait⁶⁵. Contrairement aux lois anti-discrimination, la loi sur le travail équitable prévoit l'inversement du fardeau de la preuve. Lorsqu'un salarié déclare avoir un attribut en raison duquel l'employeur a commis une « action défavorable », il est présumé que cette action a bien été motivée par la religion du salarié, sauf si l'employeur est en mesure de démontrer le contraire⁶⁶. La loi sur le travail équitable est invoquée par

les salariés, les syndicats et l'agence du Médiateur du travail équitable (*Fair Work Ombudsman*). En cas de succès, le salarié peut demander l'octroi de dommages et intérêts non plafonnés ou la réintégration de son poste s'il a été licencié⁶⁷. L'employeur peut être condamné à payer une amende d'un maximum de 10 800 dollars australiens par infraction dans le cas d'une personne physique, ou de cinq fois ce montant pour une personne morale⁶⁸. Les syndicats et le Médiateur du travail équitable peuvent aussi requérir des amendes⁶⁹. Le Médiateur du travail équitable effectue un suivi du respect de la loi sur le travail équitable⁷⁰ par les employeurs et peut demander des engagements contraignants de la part d'un employeur qui ne respecte pas la loi, au lieu de porter l'affaire devant la justice⁷¹. Le Médiateur du travail équitable ne communique pas le nombre de plaintes déposées ou l'objet de celles-ci. À ce jour, la Cour fédérale n'a été saisie d'aucune affaire de discrimination religieuse en vertu de la loi sur le travail équitable.

Conclusion

De nombreux employeurs australiens, en particulier les grandes entreprises, acceptent la diversité en toute conscience. Par exemple, au moment de la rédaction de ces lignes, l'une des quatre banques les plus importantes d'Australie annonçait que l'un des meilleurs stylistes du pays avait créé un hijab aux couleurs de la société pour ses salariées musulmanes⁷². Plus tôt cette année, cette même banque faisait installer une salle de prière ainsi que de quoi se laver les pieds au sein de son nouveau siège social de Sydney⁷³. La police de Victoria met à disposition des couvre-chefs religieux aux couleurs des uniformes pour ses agents, tels que la kippa ou le turban, alors que d'autres polices, comme la police fédérale, traitent les demandes au cas par cas⁷⁴. Cependant, on peut facilement supposer que tous les

⁶¹ Article 342.

⁶² *Farah v Anh* [2012] FMCA 44, [75].

⁶³ [2003] 173 QGIG 1034.

⁶⁴ Article 351(2). Voir pour approfondir : N. Rees, S. Rice et D. Allen, ci-dessus n23, from 870.

⁶⁵ [1997] 79 FCR 44.

⁶⁶ Article 361.

⁶⁷ Article s 545(2).

⁶⁸ *Ibid* et ss 539, 546.

⁶⁹ *Ibid*.

⁷⁰ *Ibid*. Voir aussi ss 703-716.

⁷¹ *Ibid* s 715.

⁷² J. Khalik, "Carla Zampatti to design Westpac's hijab", *The Australian* (30 août 2016).

⁷³ C. Cummins, "Westpac raises the bar at new Barangaroo digs", *The Sydney Morning Herald* (29 janvier 2016).

⁷⁴ J. Khalik, ci-dessus n55.

employeurs n'agissent pas de la sorte et que les salariés australiens sont victimes de discrimination religieuse. La structure des lois anti-discrimination complique la délimitation de l'étendue du problème et la nature des cas de discrimination. Le respect de ces lois repose davantage sur le salarié lui-même que sur des organismes officiels. Les difficultés rencontrées pour prouver un cas de discrimination, ainsi que la probabilité que les dommages et intérêts soient d'un faible montant, n'encouragent pas les salariés à porter leur affaire devant la justice, ce qui signifie que la plupart des plaintes sont résolues en toute confidentialité. Si on observe peu d'affaires de discrimination religieuse, cela ne signifie donc pas que la discrimination religieuse ne constitue pas un problème en Australie.

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).



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.

Prior Recipients of the Marco Biagi Award

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 Turbide (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 ».

REVUE

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

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** et la **Jurisprudence Sociale Comparée**) 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 la fin des mois d'**avril** (pour le premier semestre) et de **septembre** (pour le second).

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 ;
- 25 000 caractères - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Jurisprudence Sociale Comparée** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- 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, 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 de l'auteur, son titre, ainsi que son adresse postale et électronique.

Lss manuscrits destinés aux rubriques « **Études** » ou « **Dossier Thématique** » devront également comporter :

- le titre de l'article ;
- un résumé, en français et en anglais (de 400 caractères chacun) ;
- une brève notice bio-bibliographique concernant le ou les auteurs.



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.

2016 71-4 AUTOMNE FALL

REVUE TRIMESTRIELLE
RELATIONS INDUSTRIELLES

RIIR

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

ARTICLES

Multi-Scalar Trade Unionism:
Lessons from Maritime Unions

PETER FAIRBROTHER AND VICTOR OYARO GEKARA

Le système d'emploi des travailleurs
agricoles saisonniers: topographie
d'un rapport salarial multipartite

DALIA GESUALDI-FECTEAU

What's Next after Psychological
Contract Violation?

SYLVIE GUERRERO AND MICKAEL NAULLEAU

Le rôle médiateur de l'engagement
au travail dans la relation entre
la justice organisationnelle et les
comportements de citoyenneté:
le cas de la police française

MATHIEU MOLINES ET AMAR FALL

Analyzing Exclusion in Global
Worker Health Policy

JEFFREY HILGERT

Analyse des processus menant
à des changements dans une
entreprise du secteur aéronautique:
vers un modèle d'évaluation
des interventions ergonomiques

VALÉRIE ALBERT, NICOLE VÉZINA, HENRIETTE BILODEAU
ET FABIEN COUTAREL

Labour Standards in Global Value Chains:
Disentangling Workers' Voice, Vicarious
Voice, Power Relations, and Regulation

EMMANUEL JOSSERAND AND SARAH KAINÉ

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

TARIFS 2017

BON DE COMMANDE / ORDER FORM / HOJA DE PEDIDO

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	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)	105 €
Annual Subscription	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)	70 €
Suscripción anual	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	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa	40 €
Unit Price	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
Precio unitario	Article / Journal article / Artículo	6 €
Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos		
TVA VAT IVA	Livraison / Delivery / Entrega : 2,10% France 1,05% DOM & Corse 0% CEE & hors CEE	TOTAL
		...

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 aquí los números de la revista que desea :

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 / CHEQUE
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

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



**ABONNEMENT PERMANENT
PERMANENT SUBSCRIPTION
SUSCRIPCIÓN PERMANENTE**

DATE : SIGNATURE :



Achevé d'imprimer par
Imprimerie de l'Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex
Dépôt légal : Février 2017

