

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



TITIA LOENEN

Professeur, Université de Leiden.

Thèmes de recherche : Droits de l'Homme, Droits de la personne et la diversité, Égalité de traitement/ Droit de la non-discrimination international et comparé, Études de genre.

Parmi ses publications :

~ « Safeguarding religious freedom and gender equality: the case for and against uniform European human rights standards », in: N. Reilly & S. Scriver (eds), Religion, gender, and the public sphere, Routledge Studies in Religion no. 30, Routledge: New York/London 2014, p.136-142.

~ « Enhancing the legitimacy of the European Court of Human Rights: emphasizing the margin of appreciation is not the way to go », in H.M. ten Napel & W. Voermans (eds), The powers that be. Rethinking the separation of powers. A Leiden response to Möllers, Leiden University Press: Leiden 2015, p. 259-274.

LE PLURALISME DE PRINCIPE REMIS EN QUESTION : L'APPROCHE NÉERLANDAISE VIS-À-VIS DES EXPRESSIONS DE LA RELIGION SUR LE LIEU DE TRAVAIL



ABSTRACT

The Dutch approach towards religious expressions at work has traditionally been accommodationist. Under the influence of secularization and the influx and growth of immigrant groups claiming accommodation of unfamiliar expressions of religion, this approach has come under increasing pressure and has led to significant debates. These debates have been played out particularly in the context of dress codes, more specifically in relation to the wearing of a headscarf. This contribution discusses how prohibitions to wear a headscarf at work in both public and private employment are legally dealt with.

KEY WORDS : Religious expression, Employment, Islamic headscarf, Non-discrimination, Inclusive neutrality.

RÉSUMÉ

L'approche adoptée traditionnellement aux Pays-Bas vis-à-vis de l'expression religieuse est de type « accommodante ». Mais, l'influence de la sécularisation et l'afflux d'immigrants aux convictions religieuses peu familières ont soumis cette approche à des pressions grandissantes et a fait l'objet d'importants débats, notamment quant aux codes vestimentaires. Le présent article étudie la manière dont sont légalement définies les interdictions en la matière, dans le secteur public comme privé.

MOTS CLÉS : Expression religieuse, Emploi, Foulard islamique, Non-discrimination, Neutralité intégratrice.

Depuis le début du siècle, les débats juridiques et sociaux sur la place de la religion sur le lieu de travail ont augmenté considérablement aux Pays-Bas. D'une certaine manière, ces débats semblent remettre en cause l'attitude de « pluralisme de principe » qui sous-tendait depuis longtemps l'approche adoptée aux Pays-Bas vis-à-vis de ces questions¹. Historiquement, le pluralisme de principe a été la réponse néerlandaise adoptée en vue d'apaiser les tensions sociales et de satisfaire les besoins et les intérêts d'une majorité de Protestants avec une forte minorité de Catholiques et d'autres groupes s'identifiant principalement à une vision non-religieuse du monde, tels que les groupes libéraux et socialistes. Une caractéristique fondamentale de cette approche est la reconnaissance publique et le soutien apportés à toutes sortes d'organisations confessionnelles, allant des écoles et des organismes d'aides aux syndicats et aux associations de radiodiffusion. L'acceptation de leurs besoins et de leur fonctionnement, motivés par la religion ou pas, de même que l'égalité de traitement de la part de l'État jouent un rôle central dans cette approche. L'égalité des financements publics pour l'enseignement public et confessionnel en est un excellent exemple mais, plus généralement, l'État a été chargé de garantir le pluralisme dans la sphère publique (au sens large) dans laquelle tous les groupes confessionnels peuvent participer sur un pied d'égalité, y compris dans la sphère plus étroite de l'État proprement dit. Par conséquent, et contrairement à d'autres pays tels que la France, la neutralité de l'État a toujours été recherchée afin d'accueillir sur un pied d'égalité les convictions religieuses et autres croyances dans la sphère publique, plutôt que d'exclure la religion et de la reléguer, plus strictement, dans la sphère privée exclusivement. Le résultat est un modèle de neutralité « inclusive » plutôt « qu'exclusive »².

¹ Voir pour un aperçu du contexte historique et caractéristique de l'approche néerlandaise S.V. Monsma et J.C. Soper, *The challenge of pluralism: church and state in five democracies*, Lanham, MD, Rowman and Littlefield Publ., 2009 (2^{ème} édition).

² W. van den Burg, *Het ideaal van de neutrale staat. Inclusieve, ex-*

Avec la sécularisation qui s'est opérée au cours de la seconde moitié du XX^{ème} siècle, le rôle de la religion a diminué considérablement, si bien qu'au fil du temps, pour beaucoup, le modèle pluraliste esquissé ci-dessus et consistant à accueillir les normes et pratiques religieuses est devenu moins évident. Il semble, cependant, que la véritable contestation de ce modèle ait été déclenchée par l'augmentation du nombre de groupes d'immigrants qui ont également commencé à réclamer qu'il soit tenu compte de leurs besoins et de leurs pratiques religieuses, les Musulmans constituant, de loin, le groupe le plus important numériquement³. Est-ce qu'il faudrait leur accorder les mêmes droits et accueillir généreusement leurs normes et pratiques religieuses comme pour les autres groupes, principalement chrétiens, ou est-ce que le modèle du pluralisme de principe devrait être remis en question ? Tel semble être le carrefour en face duquel se trouvent actuellement les Pays-Bas⁴. Le débat est vraiment très sensible puisqu'il s'est complexifié en raison des événements mondiaux et nationaux qui ont ébranlé la société néerlandaise : les événements du 11 septembre et la montée du terrorisme « islamique », l'augmentation de l'islamophobie, l'assassinat de l'écrivain néerlandais Theo van Gogh en 2005 par un Musulman, en raison de ses idées très tranchées sur l'Islam, et enfin, c'est important, le rôle polarisateur joué par les politiciens populistes ayant un programme anti-Islam et anti-immigration, tels que Geert Wilders.

clusieve en compenserende visies op godsdienst en cultuur (L'État neutre comme idéal. Visions inclusive, exclusive et compensatoire sur la religion et la culture) [discours d'inauguration Erasmus University Rotterdam, Boom, 2009].

³ Le bureau central des statistiques estime que les Musulmans représentent environ 5 % de la population, voir <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2014/40/de-religieuze-kaart-van-nederland-2010-2013>.

⁴ Pour un aperçu plus général des discussions en cours concernant la relation entre la religion et l'État et l'accueil en résultant de la religion aux Pays-Bas, voir M. van den Brink et T. Loenen, « Chapitre 2. The Netherlands: neutral but not indifferent », in P. Cumper & T. Lewis (eds), *Religion, Rights and Secular Society*. European Perspectives, Cheltenham, Elgar, 2012, pp. 17-37.

En ce qui concerne la question de l'expression religieuse sur le lieu de travail, le débat plus large esquissé ci-dessus s'est joué principalement dans le contexte des codes vestimentaires, plus spécifiquement en rapport avec la question de savoir dans quelle mesure le port du voile islamique, en tant qu'expression de la foi musulmane, doit être autorisé ou peut être banni du lieu de travail. Cette question sera donc le thème principal, bien que non exclusif, du présent article, car elle est très représentative de l'approche globale des Pays-Bas vis-à-vis de l'expression religieuse sur le lieu de travail.

Dans les lignes qui suivent, nous donnerons un aperçu général du cadre juridique applicable (I). Nous discuterons ensuite de l'approche adoptée sur les limites concernant le port de foulards et autres symboles religieux au travail, dans le secteur privé et public, respectivement (II et III). Nous traiterons, en outre, certains cas concernant d'autres expressions de la religion au travail qui ont suscité d'importants débats (IV) avant d'achever cette étude par quelques remarques conclusives (V).

I - Cadre juridique

Les droits des travailleurs concernant l'expression de la religion sur le lieu de travail sont régis principalement par la loi générale sur l'égalité de traitement et par le Code civil. La loi générale sur l'égalité de traitement interdit, entre autres, la discrimination pour des motifs liés à la religion et aux croyances dans le domaine de l'emploi⁵. Étant donné que cette loi joue également un rôle important dans l'application des directives européennes sur l'égalité de traitement, la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) revêt une importance particulière pour l'interprétation de cette loi⁶. Le Code civil prévoit plusieurs normes complémentaires. Une norme d'application générale contient les principes de « bon employeur » et de « bon salarié » qui, pour simplifier, exigent que les employeurs et les salariés agissent les uns envers les autres de manière raisonnable et de bonne foi (article 7:611 du Code

Civil). Des normes plus spécifiques relatives aux droits du travail peuvent également s'avérer pertinentes. Ainsi, les dispositions sur les heures de travail (article 5:6 du Code Civil) réglementent les droits des travailleurs concernant l'obligation de travailler le dimanche ou les autres jours de repos hebdomadaire. Étant donné que l'espace réservé au présent article ne permet pas d'entrer dans les détails, nous nous intéresserons principalement à la loi générale sur l'égalité de traitement, qui a joué le rôle le plus déterminant dans la concrétisation des normes juridiques concernant les expressions de la religion sur le lieu de travail et qui a engendré une jurisprudence abondante.

La loi générale sur l'égalité de traitement exige l'égalité de traitement des personnes quels que soient leur religion, leurs convictions, leurs opinions politiques, leur race, leur sexe, leur nationalité, leurs préférences hétérosexuelles ou homosexuelles ou leur statut civil⁷. Le champ d'application de la loi est très large. Il ne couvre pas seulement l'emploi mais également le domaine très étendu de l'offre de « biens et de services » par des institutions publiques ou privées et par des personnes privées exploitant une entreprise ou exerçant une profession. Ceci inclut les domaines du logement, des services sociaux, des soins de santé, des affaires culturelles et de l'éducation.

Conformément à la conceptualisation européenne de la discrimination, la loi générale sur l'égalité de traitement interdit la discrimination aussi bien directe qu'indirecte pour les motifs indiqués⁸. Ceci s'est avéré de la plus haute importance dans les cas où des dispositions, des politiques ou des mesures ne sont pas directement basées sur les motifs spécifiquement couverts par les normes relatives à la non-discrimination mais ont un impact disparate sur les groupes protégés par ces normes. Si tel est le cas, les dispositions ou mesures en question ne sont pas autorisées à moins qu'elles ne puissent être justifiées objectivement par un but légitime et qu'elles ne soient appropriées et nécessaires pour réaliser cet objectif⁹. Comme cela deviendra évident à la lecture de ce qui suit, la notion de discrimination indirecte aux Pays-Bas a été d'une importance particulière pour la question de l'expression religieuse sur le lieu de travail.

⁵ Une traduction (non-officielle) du texte de loi est disponible sur <https://www.mensenrechten.nl/publicaties/detail/35931>. Cependant, ce texte ne comprend pas les amendements de 2015.

⁶ Pour un aperçu de la loi européenne sur l'égalité de traitement, voir E. Ellis et P. Watson, *EU-anti-discrimination Law*, Oxford, Oxford University Press, 2012.

⁷ La discrimination pour des motifs de handicap ou d'âge est couverte par des lois distinctes.

⁸ Article 1 de la loi générale sur l'égalité de traitement.

⁹ Article 2(1) de la loi générale sur l'égalité de traitement.

Afin de superviser la conformité avec la loi générale sur l'égalité de traitement, une compétence spécifique pour examiner les plaintes concernant les infractions à cette loi a été attribuée à la Commission sur l'égalité de traitement et, depuis 2012, au *College voor de Rechten van de Mens* (CRM), l'Institut national néerlandais des Droits de l'Homme¹⁰. La procédure simple et peu coûteuse permettant de porter plainte a été utilisée abondamment. Chaque année, plusieurs centaines de plaintes sont traitées par la CRM. Elles aboutissent à des jugements juridiquement non contraignants, comparables à des opinions ou avis, appelés *oordelen*. Sur cette base, la CRM a développé une jurisprudence assez considérable concernant les questions d'égalité et de non-discrimination. Bien qu'ils ne soient pas légalement contraignants, la plupart des jugements ont été appliqués par les parties concernées. De façon similaire, bien que les tribunaux ne soient pas tenus de s'aligner sur la jurisprudence établie par la CRM, ils le font fréquemment¹¹.

Pour les besoins du présent article, il convient de noter que, conformément à la jurisprudence de la Cour suprême néerlandaise, la CRM a interprété la notion de religion et de croyance dans un sens très large. Tout ensemble plus ou moins cohérent de normes et de valeurs concernant les aspects fondamentaux de la vie humaine est généralement accepté comme relevant du domaine de la religion ou des convictions, sauf si l'adhésion à ces principes est strictement le fait d'un individu et ne s'applique pas d'une manière plus collective¹². En ce qui concerne les manifestations de la religion ou des convictions, l'interprétation est également très large. Il n'est pas nécessaire que tous les

¹⁰ La Commission pour l'égalité de traitement a cessé d'exister lorsque que le *College voor de Rechten van de Mens* a vu le jour. Ce dernier a repris la compétence de la Commission en vertu de la loi générale sur l'égalité de traitement. Dans les lignes suivantes, nous ne distinguerons pas les deux et pour des raisons de commodité, toute la jurisprudence développée en vertu de la loi générale sur l'égalité de traitement sera citée comme étant la jurisprudence développée par la CRM.

¹¹ Pour un aperçu, voir les évaluations de la loi sur l'égalité de traitement et les rapports annuels sur le site internet du *College voor de Rechten van de Mens*. Malheureusement, ceux-ci sont uniquement disponibles en néerlandais : <http://www.mensenrechten.nl/publicaties/zoek>.

¹² Voir pour un bref aperçu W.A. Zondag, *Religie in de arbeidsverhouding. Over religieuze werkgevers en religieuze werknemers* (La religion dans la relation de travail. Les employeurs religieux et les salariés religieux), Zutphen, Uitgeverij Paris, 2011, pp.18-20.

adeptes d'une même religion souscrivent à une manifestation unique d'appartenance religieuse. Ainsi, le port d'un foulard se qualifie comme l'expression de l'appartenance à une religion, indépendamment du fait que tous les Musulmans ne le considèrent pas comme une pratique religieuse obligatoire.

Dans les sections qui suivent, nous traiterons plus en détail dans quelle mesure les normes juridiques néerlandaises exigent la prise en compte et l'acceptation des expressions religieuses dans le secteur privé comme dans le secteur public. Nous nous intéresserons en particulier à la question du port du voile ou de tout autre symbole religieux au travail, car c'est ce qui a suscité la plus grande attention et donné lieu à la jurisprudence la plus abondante.

II – Interdictions de porter des symboles religieux au travail dans le secteur privé

L'une des principales pommes de discorde concerne les réglementations ou politiques vestimentaires qui n'autorisent pas le port de symboles religieux. La plupart des affaires traitées par la CRM et les tribunaux concernaient des foulards portés par des femmes musulmanes. Lorsque la liberté qu'a une organisation de limiter les expressions religieuses de ses salariés est mise en cause, la loi générale sur l'égalité de traitement exerce une distinction importante entre les organisations « ordinaires » et celles qui sont fondées sur la base d'une identité philosophique ou idéologique, qu'elle soit religieuse ou autre (A). Dans le second cas, des dispositions spécifiques s'appliquent et accordent une plus grande liberté de réglementer les expressions religieuses (B).

A - Les organisations ordinaires

Pour les organisations qui ne peuvent pas prétendre être fondées sur des principes idéologiques religieux ou autres, les possibilités de restreindre les manifestations des convictions religieuses de leurs salariés sont limitées. Les restrictions ne sont autorisées que si elles ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte pour des motifs religieux, comme le définit la loi générale sur l'égalité de traitement. Lorsqu'il s'agit d'une discrimination directe pour des raisons de religion, la loi générale sur l'égalité de traitement ne permet aucune exception à son interdiction qui soit pertinente pour les questions qui nous intéressent.

Cependant, la grande majorité des réglementations ou politiques instituées par les employeurs et restreignant l'expression religieuse ne distinguent pas la religion en tant que telle mais limitent également d'autres expressions de l'identité personnelle des salariés. À ce titre, elles relèvent, en général, de la discrimination indirecte (potentielle) fondée sur la religion uniquement.

Comme nous l'avons déjà indiqué, conformément à l'approche du concept de discrimination indirecte défini par le droit européen, le droit néerlandais peut considérer que l'on est en présence d'un cas de discrimination indirecte si une politique ou une réglementation a un impact différent sur un groupe religieux spécifique. En ce qui concerne le port du foulard, la CRM comme les tribunaux ont, en général, accepté que tel était bien le cas. Cela signifie que les organisations ne sont autorisées à limiter ce type d'expression religieuse que si cette limitation remplit un objectif légitime et si elle est nécessaire afin de pouvoir le remplir.

La jurisprudence abondante développée sur ce sujet montre que ce test a été appliqué de manière très stricte. Un premier exemple concerne un jugement de 1994 qui avait statué qu'un coiffeur n'avait pas le droit d'interdire à l'une de ses salariées de porter un foulard au travail¹³. Depuis lors, de nombreux jugements et *oordelen* de la CRM ont donné plus de corps aux normes applicables¹⁴. La liberté du salarié d'exprimer sa religion en portant un foulard est généralement prioritaire. Parmi les nombreuses raisons invoquées par les employeurs – mais rejetées par les juges – figure l'idée que le foulard n'est pas représentatif, qu'il est préjudiciable pour l'image de la société ou qu'il risque de faire fuir les clients¹⁵. À titre d'illustration, un exemple relatif au code vestimentaire est le cas d'un restaurant McDonald's qui ne permettait pas au personnel de porter un foulard avec l'uni-

forme obligatoire au travail, parce qu'il aurait porté atteinte à l'uniformité de l'image que la société souhaite présenter à ses clients. Le tribunal qui a jugé l'affaire a décidé que cette interdiction n'était pas nécessaire puisque la société pouvait très bien concevoir des foulards qui s'harmonisent avec l'uniforme¹⁶.

Lorsque des arguments plus concrètement fonctionnels sont en cause, tels que les considérations d'hygiène ou de sécurité, une interdiction de porter un foulard ou autre symbole religieux pourra être admise. Néanmoins, dans de tels cas, la CRM examine rigoureusement les circonstances concrètes de l'affaire afin d'évaluer dans quelle mesure les exigences en matière d'hygiène et de sécurité sont réellement incompatibles avec le port d'un foulard ou si des options moins restrictives sont disponibles, afin de remplir ces objectifs légitimes. Cela signifie que si, par exemple, le port d'un foulard de type différent peut représenter une solution alternative moins dangereuse, il convient alors d'offrir cette solution au lieu d'interdire purement et simplement le port d'un foulard quel qu'il soit¹⁷.

En ce qui concerne les interdictions concernant des voiles couvrant le visage, tels que la burqa, la CRM n'a encore traité aucune plainte concernant des salariées. Il a traité plusieurs autres catégories de plaintes, émanant d'élèves et de clientes d'organisations sociales ou autres, que l'on refusait d'accueillir ou de servir parce qu'elles portaient un voile couvrant leur visage. Dans ces cas, la CRM a, une fois encore, été critique sur les limitations de la liberté de porter cette tenue vestimentaire d'inspiration religieuse et a appliqué un test de stricte nécessité. Elle accepte les considérations de communication, de sécurité et d'identification comme des motifs légitimes mais examine également toutes les circonstances de l'affaire afin de déterminer si une interdiction est également appropriée et nécessaire¹⁸.

Jusqu'ici, les projets de législation portant sur l'interdiction des voiles couvrant le visage, soit dans des domaines spécifiques tels que l'éducation et les lieux publics,

¹³ Kantonrechter Alphen a/d Rijn 22 March 1994, ECLI:NL:KTGAPD:1994:AI9125.

¹⁴ Ces normes ont également été indiquées dans plusieurs lignes directrices voir par exemple *Advies 2004/06 inzake Arbeid, religie en gelijke behandeling* (Directive 2004/06 concernant l'emploi, la religion et l'égalité de traitement), *Advies 2008/03 inzake gelijke behandeling in het onderwijs: 'Naar een discriminatie vrije school'* (directive 2008/03 concernant l'égalité de traitement dans l'éducation : « vers une école sans discrimination », disponible sur le site de la CRM, voir <http://www.mensenrechten.nl/publicaties/zoek>.

¹⁵ Ces exemples et d'autres sont mentionnés sur le site de la CRM, voir *Dossier Religie en werk* (File Religion and work) <https://www.mensenrechten.nl/dossier/religie-en-werk>.

¹⁶ Kantonrechter Tiel, 1 septembre 2004, ECLI:NL:RBARN:2004:AS6299.

¹⁷ Voir par exemple *CRM oordeel* 2011-95. Tous les *oordelen* de la CRM sont sur son site internet, voir <https://www.mensenrechten.nl/publicaties/oordelen>.

¹⁸ Voir *CRM oordelen* 2003-40, 2004-95, 2006-159, 2009-36, 2012-34, 2015-30.

soit, plus généralement, partout dans le domaine public, n'ont pas obtenu la majorité au Parlement, bien que cela puisse évoluer¹⁹. Le Conseil d'État et la *CRM* sont d'accord pour adopter une position critique à l'égard de telles interdictions législatives. Ils soulignent le fait que le problème à résoudre est très mineur, compte tenu du très petit nombre de femmes musulmanes qui portent un voile couvrant leur visage et que le droit néerlandais existant laisse déjà suffisamment de latitude pour interdire le port de voiles couvrant le visage lorsque cette interdiction est appropriée pour des raisons de communication, de sécurité ou autres²⁰.

B - Organisations fondées sur une identité idéologique religieuse ou autre

Les organisations fondées sur des principes idéologiques ou philosophiques religieux ou autres – communément appelées « entreprises de tendance » – ont plus de liberté pour réglementer les expressions religieuses de leurs salariés afin de protéger leur identité spécifique qu'elle soit religieuse ou idéologique. La loi générale sur l'égalité de traitement contient plusieurs dispositions spécifiques qui traitent de ce problème.

La protection la plus étendue de la liberté qu'ont les organisations d'imposer des exigences inspirées par la religion à leurs salariés, y compris des restrictions sur les expressions religieuses qui sont considérées comme portant atteinte à leur identité, est celle accordée aux organisations religieuses en tant que telles. Ainsi, l'article 3 de la loi générale sur l'égalité de traitement stipule que la loi ne

s'applique pas aux relations juridiques au sein des communautés religieuses ou associations similaires à caractère religieux ni à l'office de ministre du culte, dans une religion. Cela signifie, par exemple, que le fait que seuls des hommes soient nommés dans le clergé de l'Église catholique, et l'imposition de toutes sortes de restrictions aux membres du clergé ne relèvent pas du champ d'application de la loi sur l'égalité de traitement et ne peuvent donc pas être jugés par la *CRM*. En raison de l'interprétation restrictive de cette clause d'exception potentiellement large de la loi générale sur l'égalité de traitement, celle-ci ne s'applique pas automatiquement aux autres fonctions au sein d'une organisation religieuse. Ainsi, si le poste de jardinier employé par une communauté religieuse était en cause, et non celui de prêtre, la discrimination pour les motifs couverts par la loi générale sur l'égalité de traitement pourrait très bien être mise en cause en vertu de cette loi. Dans un tel cas, les dispositions de la loi générale sur l'égalité de traitement concernant toutes les organisations qui ne sont pas des institutions religieuses en tant que telles, mais qui reposent sur des principes philosophiques ou idéologiques religieux ou autres, s'appliqueraient.

Pour de telles organisations, l'article 5 de la loi générale sur l'égalité de traitement prévoit la possibilité de faire des différences sur la base de la religion ou des convictions et d'imposer des exigences aux salariés si elles sont nécessaires pour remplir les objectifs de l'organisation et protéger son identité²¹. Parmi les exemples paradigmatiques du type d'organisation que la loi générale sur l'égalité de traitement fait entrer dans ce cadre, on peut citer l'Armée du Salut ou une école protestante. Cependant, les exigences que ce type d'organisation a le droit d'imposer à ses salariés ne sont pas illimitées et, jusqu'ici, cette clause a également été interprétée dans un sens assez strict par la *CRM*. L'organisation doit montrer que l'identité religieuse et idéologique qu'elle cherche à protéger se manifeste effectivement dans sa pratique et qu'elle est toujours maintenue. En

¹⁹ La proposition la plus récente concerne une interdiction du port du voile couvrant le visage dans l'éducation, les transports publics, les bâtiments publics et les services de santé, voir *Wetsvoorstel gedeeltelijk verbod gezichtsbedekkende kleding (Kamerstukken II, 2015-2016, no. 34 349)*, <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/dossier/34349>.

²⁰ Conseil d'état 15 juillet 2015, *Advies W04.15.0170 met betrekking tot het Wetsvoorstel Gedeeltelijk verbod gezichtsbedekkende kleding* (Directive concernant le projet de loi pour une interdiction partielle des vêtements couvrant le visage, <https://www.raadvanstate.nl/adviezen/zoeken-in-adviezen/tekst-advies.html?id=11944>, *CRM*, 31 March 2016, Brief aan de Tweede Kamer over het Wetsvoorstel gedeeltelijk verbod gezichtsbedekkende kleding [Lettre à la seconde chambre du Parlement concernant le projet de loi pour une interdiction partielle des vêtements couvrant le visage], <https://www.mensenrechten.nl/publicaties/zoek?tekst=zorg>.

²¹ Article 5 (2) de la loi générale sur l'égalité de traitement. En 2015, le texte de cette clause a été amendé et il suit désormais de plus près la formulation de l'article 4(2) de la directive cadre européenne prévoyant une exception similaire à l'exigence d'un traitement égal et à la non-discrimination pour les « églises et autres organisations publiques et privées fondées sur des convictions religieuses ou autres [Directive du conseil 2000/78/EC du 27 novembre 2000 établissant un cadre général pour l'égalité de traitement dans l'emploi et le travail (Framework directive)].

outre, les exigences doivent être nécessaires pour l'accomplissement des tâches relevant de la fonction spécifique occupée par le salarié dans l'organisation et ne peuvent pas constituer une forme de discrimination pour aucun des autres motifs couverts par la loi générale sur l'égalité de traitement. Si l'on applique ce critère, une école chrétienne peut effectivement exiger d'un professeur qu'il n'exprime pas d'autres convictions religieuses, par exemple en portant un foulard²². Cependant, si le tribunal avait à statuer relativement à un membre du personnel administratif, qui n'est pas directement impliqué dans l'accomplissement de la mission chrétienne de l'école, le jugement qu'il serait amené à prononcer, conformément à la loi générale sur l'égalité de traitement, pourrait être différent²³.

III - Expressions religieuses au travail dans le secteur public

La position des employés du secteur public qui souhaitent porter un foulard ou d'autres symboles pour manifester leurs convictions personnelles est largement régie par les mêmes normes que celles s'appliquant aux salariés du secteur privé, sauf pour les fonctions qui sont liées de très près aux tâches essentielles de l'État. En raison de leur qualité de représentants de l'État, des considérations relatives à la neutralité de l'État peuvent conduire à leur imposer davantage de restrictions quant à l'expression de leur identité personnelle, y compris concernant leurs convictions religieuses. L'image qui s'est fait jour jusqu'ici est nuancée et ne constitue en rien une interdiction globale du port de symboles religieux dans la Fonction publique, comme c'est le cas en France²⁴.

D'une part, en ce qui concerne le pouvoir judiciaire, le port de symboles religieux ou autres affichant les convictions personnelles n'est pas autorisé dans un tribunal. Le port d'un foulard est perçu comme portant atteinte à l'apparence de neutralité et d'impartialité obligatoires des juges lorsqu'ils rendent la justice²⁵. D'un autre côté, et contrairement à ce que l'on peut voir en France, les enseignants des établissements publics sont libres de porter des foulards. Dans ce cadre, le port d'un voile n'est pas considéré comme portant atteinte au principe de neutralité de l'État, tant que le professeur en question maintient la neutralité voulue dans son attitude et son comportement²⁶.

La police constitue une catégorie intéressante entre ces deux fonctions. Au début du siècle, des projets avaient été faits en vue de concevoir des foulards assortis/compatibles avec les uniformes de la police, mais en raison de l'évolution des débats qui se sont élevés à ce sujet, les opinions ont changé et, en fin de compte, une politique plus restrictive a été mise en place²⁷. Cette politique dite de « neutralité du style de vie » interdit toutes les formes d'expressions de l'identité personnelle, et ne porte pas seulement sur les foulards et autres symboles des convictions personnelles mais également sur les tatouages visibles, les coupes de cheveux et les piercings. La CRM s'est montrée critique à l'égard de cette politique en raison de son potentiel effet discriminatoire sur des groupes religieux spécifiques tels que les femmes musulmanes, car la politique revient à appliquer une interdiction globale à tout le personnel de police et ne fait pas de distinction entre, d'une part, le personnel en uniforme de la police ou le personnel qui est en contact avec le grand public et, d'autre part, le personnel qui ne travaille que dans les bureaux²⁸.

²² CRM oordeel 2012-68. Voir aussi *Leidraad kleding op school* (Directive sur le code vestimentaire à l'école) sur le site du gouvernement <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/vrijheid-van-onderwijs/inhoud/openbaar-en-bijzonder-onderwijs> (en néerlandais uniquement).

²³ Voir CRM oordeel 2005-102.

²⁴ Pour un aperçu comparatif de l'approche en France, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, voir H. van Ooijen, *Religious symbols in public functions. A comparative analysis of Dutch, English and French justifications for limiting the freedom of public officials to display religious symbols*, Antwerp, Intersentia, 2012.

²⁵ Cette prohibition ne repose pas sur une disposition législative spécifique mais sur l'application des codes vestimentaires formulés pour le pouvoir judiciaire.

²⁶ Voir par exemple CRM oordeel 1999-18 and 1999-103.

²⁷ Pour une discussion du contexte de ce changement, voir S. Saharso et D. Lettinga, « Contentious Citizenship: Policies and Debates on the Veil in the Netherlands », *Social Politics*, vol. 15, 2009, p. 455-480.

²⁸ Voir *Advies 2007/08 inzake uiterlijke verschijningsvormen politie «Pluriform uniform?»* (Directive 2007/08 concernant l'apparence extérieure dans la police « uniforme pluriforme ? »). Disponible sur le site CRM, <http://www.mensenrechten.nl/publicaties/zoek>.

La manière dont les discussions concernant la police ont évolué d'une approche accommodante vers une approche restrictive illustre le fait que les perspectives, aux Pays-Bas, semblent se rapprocher de l'approche adoptée en France. Jusqu'ici, cependant, les fonctionnaires « ordinaires » sont libres de porter un foulard ou tout autre symbole de leurs convictions personnelles, qu'ils soient directement en contact avec le grand public ou non.

IV - Autres formes d'expression religieuse

Plusieurs autres formes d'expressions de la religion sur le lieu de travail ont fait l'objet de plaintes auprès de la *CRM* et des tribunaux.

L'un de ces problèmes porte sur la question de savoir si un salarié a le droit de prier sur son lieu de travail. Selon la *CRM*, les employeurs doivent autoriser la prière pendant les pauses ordinaires que les salariés ont le droit de prendre, de toute manière, mais ne sont pas tenus d'accorder un temps supplémentaire à cet effet. Si la prière perturbe le processus de production, c'est un motif légitime pour limiter cette forme d'expression religieuse²⁹. Une autre question qui pourrait être soulevée consiste à savoir si un employeur doit tenir compte encore plus clairement du souhait d'un salarié désireux de prier au travail en mettant à disposition une salle ou un lieu approprié à cet effet. Les tribunaux néerlandais ne sont pas allés jusqu'à exiger cela. Si une salle de prière séparée n'est pas disponible, l'employeur n'est pas tenu de créer un espace dans ce but³⁰.

Une question beaucoup plus controversée concerne les affaires portant sur des musulmans qui refusent de serrer la main de personnes du sexe opposé en raison de leurs convictions religieuses. À ce sujet, la *CRM* et les tribunaux ont pris des décisions différentes. Deux affaires constituent des exemples intéressants à ce sujet.

L'une concernait un homme musulman qui postulait pour un poste de gestionnaire de clientèle au département des services sociaux de la ville de Rotterdam. Il n'a pas été engagé car il refusait de serrer la main des femmes. L'homme a porté plainte en se référant à la loi sur l'égalité de traitement et en déclarant que cela constituait une discrimination indirecte pour des motifs religieux. Le précur-

seur de la *CRM*, la Commission pour l'égalité de traitement, a considéré qu'un refus de serrer la main d'une personne de sexe opposé peut effectivement être considéré comme une expression religieuse et que le traitement infligé par les autorités serait donc une forme de discrimination indirecte à moins que la municipalité ne puisse avancer une justification objective. La municipalité a déclaré que son action était justifiée par son devoir de protéger les femmes de la discrimination sexuelle par un fonctionnaire. Bien que la Commission pour l'égalité de traitement ait reconnu que cela constituait un motif légitime, elle a considéré que la municipalité n'avait pas recherché une solution qui préserve les intérêts de toutes les personnes concernées. Elle aurait pu le faire en recherchant d'autres manières de montrer du respect aux clients, aussi bien aux hommes qu'aux femmes, conformément à la proposition du candidat qui avait offert de ne serrer la main ni aux hommes ni aux femmes et de saluer tout le monde respectueusement d'une autre manière³¹.

La ville de Rotterdam n'a pas accepté ce jugement et ne l'a pas appliqué. Dans une procédure judiciaire ultérieure intentée par le candidat éconduit, le tribunal a débouté sa plainte et soutenu la position de la municipalité. Le tribunal a considéré qu'un responsable de clientèle joue un rôle important en tant que personne servant de contact entre les citoyens et les autorités locales. Dans le contexte de cette relation, la ville de Rotterdam peut exiger que son personnel « respecte les règles usuelles d'étiquette et la manière normale de saluer les gens aux Pays-Bas ». Le tribunal a donc jugé que le rejet du candidat était justifié³².

L'autre affaire concernait une femme musulmane qui avait décidé, pour des raisons religieuses, de ne plus serrer la main d'aucun homme et avait donc été renvoyée de son poste d'enseignante. Une fois encore, la Commission pour l'égalité de traitement a considéré qu'il s'agissait d'une discrimination indirecte pour un motif religieux pour des raisons similaires à l'affaire évoquée ci-dessus et une fois encore, la procédure juridique a eu un résultat différent, et légalement contraignant³³.

²⁹ *CRM oordeel* 2014-66

³⁰ Kantonrechter Rotterdam, 20 juin 2012, ECLI:NL:RBROT:2012:BX4414.

³¹ *CRM oordeel* 2006-202.

³² Traduction par l'auteur, Rechtbank Rotterdam, 6 août 2008, ECLI:NL:RBROT:2008:BD9643. En appel, cette décision a été confirmée par Gerechtshof-Gravenhage, 10 avril 2012, ECLI:NL:GHSGR:2012:BW1270.

³³ *CRM oordeel* 2006-221, Centrale Raad van Beroep, 7 May 2009, ECLI:NL:CRVB:2009:BI2440.

Un dernier problème qui mérite d'être évoqué ici concerne l'objection de conscience, pour des motifs religieux, des fonctionnaires civils refusant de célébrer des mariages homosexuels. Cette question a été l'un des sujets de discorde pendant de nombreuses années, mais a été résolue de façon définitive par un amendement à la loi générale sur l'égalité de traitement, qui est entré en vigueur en 2015. Lorsque le mariage homosexuel a été légalisé aux Pays-Bas en 2001, la position des officiers d'État civil ayant des objections de conscience a été discutée au Parlement et des déclarations ont été faites, disant que leurs objections seraient respectées. Dans une plainte déposée en 2002, la Commission sur l'égalité de traitement a jugé que le fait de tenir compte des objections de conscience des officiers d'État civil n'est pas une infraction à la loi générale sur l'égalité de traitement tant que les couples homosexuels ne se trouvent pas dans l'incapacité de se marier en raison d'un manque de fonctionnaires prêts à effectuer la cérémonie³⁴. Cependant, après des débats qui se sont poursuivis les années suivant cet *oordeel*, en 2008, la Commission est revenue sur sa position lorsqu'elle a eu l'occasion de traiter une nouvelle plainte sur le même sujet. La Commission a qualifié sa première décision de solution pragmatique et a considéré qu'il était nécessaire d'avoir un équilibre de principe des intérêts respectifs. Cette manière de peser les intérêts respectifs a conduit à un jugement opposé : puisqu'un officier d'État civil agit pour le compte des autorités locales, il a une fonction exemplaire et à ce titre, il n'est pas autorisé à opérer une discrimination pour des raisons d'orientation sexuelle, même si sa position repose sur des motifs religieux³⁵. Cette décision de la Commission n'a pas

³⁴ ETC *oordeel* 2002-25 et 2002-26.

³⁵ ETC *oordeel* 2008-40. L'ETC a expliqué ce changement de position plus en détail dans une directive sur le sujet : *Advies 2008/04 inzake gewetensbezwaarde ambtenaren van de burgerlijke stand: «Trouwen? Geen bezwaar!»* [Directive sur les objections de conscience des officiers d'État civil : « Le mariage ? Aucune objection ! »]. Il est intéressant de noter que les deux jugements semblent conformes à la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme. Dans l'affaire de Ladale, le tribunal a jugé que la décision d'une autorité locale au Royaume-Uni de renvoyer une femme officier d'État civil qui refusait de célébrer des mariages civils homosexuels en raison de ses convictions religieuses n'était pas une infraction à la Convention européenne des droits de l'Homme. Pourtant, comme le tribunal souligne que les autorités nationales ont une large marge d'appréciation pour régler ces affaires, il semble logique de déduire que le fait d'accepter les objections de conscience de l'officier d'État civil aurait aussi été

été suivie par toutes les municipalités. C'est la raison pour laquelle, en 2015, une législation spécifique a été adoptée, comprenant une obligation légale pour les autorités locales d'exiger que tous les officiers d'État civil soient disposés à célébrer les deux types de mariage³⁶.

V - Remarques finales

L'aperçu qui précède montre qu'aux Pays-Bas, la position par défaut vis-à-vis des expressions religieuses sur le lieu de travail consiste toujours à accepter de telles expressions, dans la mesure du possible. En même temps, la généralisation de la sécularisation de la population chrétienne d'une part et, d'autre part, les demandes de plus en plus nombreuses des groupes musulmans nouvellement arrivés, concernant l'acceptation de leurs expressions religieuses peu familières, ont donné lieu à de nouvelles discussions ainsi qu'à une remise en cause du large soutien qui était jusqu'alors traditionnellement accordé à l'accommodation. Le point de départ du pluralisme de principe ne semble plus être aussi évident qu'autrefois et se trouve remis en question.

Une question intéressante qui va bien au-delà de cet article consiste à savoir dans quelle mesure une ligne de conduite moins accommodante est compatible avec les droits de l'Homme internationaux en ce qui concerne la liberté de religion et la non-discrimination. Dans la mesure où la Convention européenne des droits de l'Homme est concernée, une diminution du niveau de protection accordé aux travailleurs religieux ne semble poser aucun problème. La Cour européenne des droits de l'Homme a toujours jugé que les autorités nationales jouissent d'une large marge d'appréciation dans la réglementation de ces questions. En ce qui concerne le droit européen, cette question n'a pas encore reçu de réponse³⁷. De fait, au moment où nous rédi-

conforme à la Convention. Voir ECtHR 15 janvier 2013, *Eweida a.o. v UK* [Appl. nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10].

³⁶ *Oorstel van wet van de leden Dijkstra en Schouw tot wijziging van het Burgerlijk Wetboek en de Algemene wet gelijke behandeling met betrekking tot ambtenaren van de burgerlijke stand die onderscheid maken als bedoeld in de Algemene wet gelijke behandeling*, Kamerstukken II, 2011-2012, 33 344 no. 1-3, <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/dossier/33344>.

³⁷ Pour une analyse comparative des normes applicables à cette affaire en vertu du droit européen et de la Convention européenne des droits de l'Homme, voir S. Haverkort-Speekenbrink, *European*

geons ces lignes, deux affaires concernant des interdictions de porter un foulard au travail sont en attente de jugement préliminaire. Les deux affaires concernent des femmes musulmanes employées dans le secteur privé. Il est à noter que les points de vue des deux avocats généraux, qui devraient guider la Cour de Justice de l'Union Européenne sur la manière de traiter cette question en vertu du droit européen, prennent des directions opposées. L'opinion de l'avocat général Kokott suggère que le droit européen ne s'oppose pas à ce que l'on limite la liberté des travailleurs dans l'expression de leur religion, alors que l'avocat général Sharpstone suggère que ces limitations sont difficiles à justifier compte tenu des normes européennes en matière d'égalité³⁸. Il convient d'attendre afin de découvrir comment la Cour de Justice de l'Union Européenne traitera cette question³⁹. Quel que soit le résultat, la position qu'elle adoptera sera d'une importance toute particulière, dans un sens ou dans l'autre, pour l'évolution future de l'Europe, vis-à-vis de ce problème.

Non-discrimination law. A comparison of EU law and the ECHR in the field of non-discrimination and freedom of religion in public employment with an emphasis on the Islamic headscarf issue, Antwerp, Intersentia, 2012.

³⁸ Opinion de l'AG Kokott dans Case C-157/15 *Samira Achbita and Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v G4S Secure Solutions NV*, 31 May 2016, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d0f130d54d6f60d7c84646b4af77d1def20606e3.e34KaxiLc3eQc40LaxqMbn4Pa3iTe0?text=&docid=179082&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=43275>, Opinion de l'AG Sharpstone dans Case C-188/15 *Bouagnaoui and ADDH v Micropole SA*, 13 July 2016, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=181584&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=43617>.

³⁹ Pour une discussion des principales raisons pour lesquelles le tribunal a choisi l'une ou l'autre approche, voir M.L.P. Loenen et L. Vickers, « More is less? Multiple protection of human rights in Europe and the risks of erosion of human rights standards », in S. Morano-Foadi et L. Vickers (eds), *Fundamental rights in the EU. A matter for two courts*, Oxford/Portland, Hart Publishing, 2015, p. 159-177.

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 :



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

