Revue soutenue par l'Institut des Sciences Humaines et Sociales du CNRS

COMPTRASEC - UMR 5114 - CNRS - UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

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 Journa (Canada)
Comparative Labor Law & Policy Journal (États-Unis)
Derecho de las Relaciones Laborales (Espagne)
Diritti lavori 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)y
Russian Yearbook of Labour Law (Russie)
Temas Laborales (Espagne)
Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits - und Sozialrecht (Allemagne)

SOMMAIRE 2016/2

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

JORGE LUIZ SOUTO MAIOR

Juge du Travail, Professeur à la Faculté de Droit de l'Université de São Paulo.
Thèmes de recherche : Droit du Travail, Marxisme juridique, Droit Social, Droits Humains.
Parmi ses publications :
~ « O direito do trabalho como instrumento de justiça social », São Paulo, LTr, 2000.
~ « Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho », Volume I, Parte I, São Paulo, LTr, 2011.

ALESSANDRO DA SILVA

Juge du Travail, Doctorant en Droit du Travail à la Faculté de Droit de l'Université de São Paulo.
Thèmes de recherche : Droit du Travail, Effectivité du Droit Social, Responsabilité pour accidents du travail.
Parmi ses publications :
~ en collaboration avec J. L. Souto Maior, K. B. Felippe, M. Semer, « Direitos humanos : essência do direito do trabalho », São Paulo, LTr, 2007.
~ « Ato inseguro, culpabilização das vítimas e o papel do nexo de causalidade na responsabilidade por acidentes do trabalho », in G.G. Feliciano, N.S. Maranhão, V. Souto Severo e J. Urias, Direito ambiental do trabalho. Apontamentos para uma teoria geral. Volume II, São Paulo, LTr, 2015, v.2

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

ABSTRACT

This article presents the legal framework that regulates the expression of religious belief in Brazil, where it is a fundamental right that can not be limited except when confronted with other values safeguarded for the Federal Constitution. The Brazilian legal system does not allow religious belief to be a determining factor in the recruitment or termination of the employment relationship, protects the employee's conscientious objection, and prohibits religious proselytizing in the workplace.

KEY WORDS : Expression of religious conviction, Conflicts in labor relations, Discrimination, Awareness of conscience, Religious proselytism.

RÉSUMÉ

Cet article présente le cadre juridique qui régule l'expression de la conviction religieuse au Brésil, où elle est un droit fondamental qui ne peut être limité, sauf lorsqu'il est confronté à d'autres valeurs reconnues par la Constitution Fédérale. Conformément au système juridique brésilien, la croyance religieuse ne peut pas être un facteur déterminant dans le recrutement ou la rupture de la relation de travail, il protège l'objection de conscience du salarié et interdit le prosélytisme religieux en situation de travail.

MOTS CLÉS : Expression de la conviction religieuse, Conflits dans les relations de travail, Discrimination, Objection de conscience, Prosélytisme religieux.

Le Brésil est le cinquième pays au monde en extension territoriale et sa population s'élève à deux cent millions d'habitants. Ancienne colonie Portugaise pendant plus de trois siècles, le Brésil a conquis son indépendance en 1822.

À leur arrivée, les portugais ont trouvé environ cinq millions d'indigènes vivant sur ces nouvelles terres, population qui a été décimée par les maladies apportées de l'étranger, par l'esclavage et la destruction des forêts dans lesquelles ils vivaient. Aujourd'hui, il y a environ neuf cents mille indigènes, qui luttent pour protéger les zones encore disponibles. Leurs pratiques religieuses, comme tous les autres aspects de leur culture, demeurent toujours en danger de disparition.

Étant le dernier pays des Amériques à avoir aboli l'esclavage – l'abolition n'a eu lieu qu'en 1888 – le Brésil a également accueilli un grand nombre d'esclaves capturés en Afrique subsaharienne. Environ quatre millions de personnes ont été déportées à bord de négriers, où les conditions étaient si drastiques que près de la moitié d'entre eux est morte au cours des traversées :

> « Tout cela sans compter le traumatisme irréversible de déculturation puisque tous les captifs ont été brutalement coupés de leur langue, de leurs coutumes et de leurs traditions. Dès l'embarquement en Afrique, des individus issus de groupes ethniques différents étaient regroupés, parlant une langue incompréhensible les uns pour les autres. Afin de pouvoir communiquer entre eux, ils ont dû apprendre la langue des maîtres, qui leur était crié par les contremaîtres. Ce fut en effet le principal facteur d'expansion de la langue portugaise dans tout le pays »[1].

[1] F. K. Comparato, Um débito colossal. Folha de São Paulo, São Paulo, terça-feira, 08 de julho de 2008. Disponível em http://www1.folha.uol.com.br/fsp/opiniao/fz0807200808.htm (traduit par l'auteur).

Dans de telles conditions, les esclaves n'ont eu d'autre choix que celui d'adopter la religion de leurs maîtres, tout en maintenant quelques traces de leur culture d'origine, notamment avec le syncrétisme religieux, c'est-à-dire, un mélange de croyances et de rituels africains et européens.

Entre la fin du XIXe siècle et le début du XXe siècle, il y eu également au Brésil un afflux important d'immigrants européens, principalement italiens et allemands qui ont apporté le protestantisme et le judaïsme. Il y eut également des immigrants japonais qui importèrent le bouddhisme ainsi que des immigrants arabes qui eux, apportèrent l'islam.

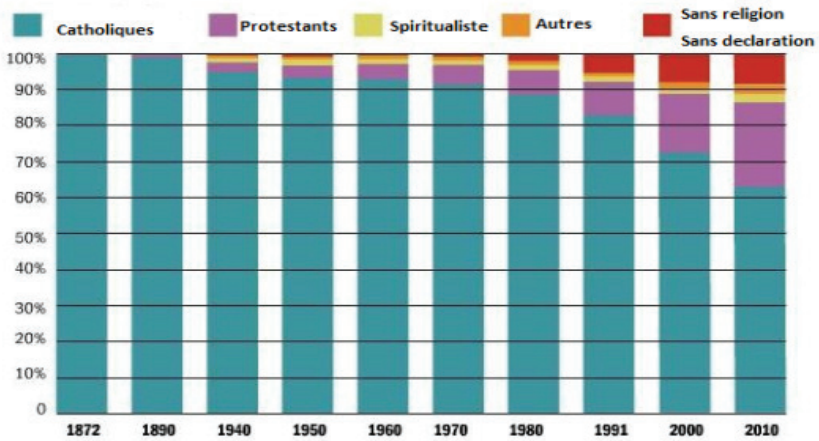
Les origines des groupes distincts qui forment la population brésilienne ont une influence directe quant aux religions pratiquées dans le pays ; tel que le démontrent les données suivantes :

Nombre de brésiliens déclarés dans chaque religion

Religion	Population
Catholiques	123.280.172
Protestants	42.275.440
Spiritualistes	3.848.876
Umbanda, Candomblé et religions afro-brésiliennes	588.797
Autres religions (y compris les bouddhistes, musulmans et juifs)	5.185.065
Aucune religion	15.335.510

Source : Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE)/recensement de 2010

Bien que la religion catholique demeure prédominante, il est possible de constater une réduction de ses partisans à travers l'Histoire, comme on peut le constater dans le tableau ci-dessous :



Source : Directoria Geral de estátistica, Recenseamento do Brazil 1872/1890, e IBGE, Censo Demografico 1940/1991.

Il est possible d'observer qu'il y a une tendance en faveur de la diversification des religions pratiquées au Brésil à partir du XXe siècle.

I – La reconnaissance de l'expression de la conviction religieuse comme un droit fondamental

Ayant conquis son indépendance en 1822, le Brésil a promulgué sa première Constitution en 1824, dans laquelle le catholicisme a été adoptée comme la religion officielle de l'État, tout en permettant le culte domestique des autres religions, mais sans en aucune façon octroyer la possibilité d'ériger des Temples.

La proclamation de la République a eu lieu en 1889, moment à partir duquel le pays a établi l'État laïque, expressément prévu dans la Constitution de 1891 et maintenu dans les Constitutions de 1934, 1937, 1946 et 1967.

Le début des années 1960 a été marqué pour une forte instabilité politique dont le point culminant a été le coup d'État de 1964, à partir duquel s'est installée une dictature militaire qui disposait du support de la classe entrepreneuriale. En termes économiques, le régime avait pour but de déployer une modernisation conservatrice du capitalisme brésilien, de nature autoritaire, fondée sur le contrôle de la classe ouvrière et sur la réduction du coût du travail.

Face à une résistance croissante de la société civile et au cours d'une grave crise économique qui traversa le pays, la chute du régime dictatorial survint en 1985 laissant la place à une longue période de transition vers la démocratie. C'est ainsi, dans un contexte empreint d'espoir et de confiance dans l'avenir du pays, que la Constitution Fédérale de 1988 a été promulguée, poursuivant le but de reconstruire les institutions politiques et de restaurer l'ordre social fondé sur les valeurs d'un État social-démocratique de droit.

L'un des fondements de ce nouvel ordre a été la reconnaissance du fait que la société brésilienne est plurielle, à savoir, qu'elle contient plusieurs cultures, coutumes, traditions et religions, qui ont été expressément reconnues dans le préambule de la Constitution de 1988 :

« Nous, représentants du peuple brésilien réunis en Assemblée nationale constituante pour instituer un État démocratique destiné à assurer l'exercice des droits sociaux et individuels, la liberté, la sécurité, le bien-être, le développement, l'égalité et la justice comme valeurs suprêmes

d'une société fraternelle, pluraliste et sans préjugés, fondée sur l'harmonie sociale et engagée, dans l'ordre interne et international, dans la recherche du règlement pacifique des différends, promulguons, sous la protection de Dieu, la présente Constitution de la République Fédérative du Brésil ».

L'article 3 de la Constitution stipule que l'un des objectifs fondamentaux de la République Fédérative du Brésil est de « promouvoir le bien de tous, sans préjugés d'origine, de race, de sexe, de couleur, d'âge ou toute autre forme de discrimination », et l'article 5, à son tour, a établi que « tous sont égaux devant la loi ; est garantie à tout Brésilien et à tout étranger résidant au Brésil l'inviolabilité du droit à la vie, à la liberté, à l'égalité, à la sûreté et à la propriété ».

Ces règles montrent que la tolérance et l'interdiction de toute forme de discrimination sont des valeurs qui devraient guider les politiques de l'État, la conduite des individus et l'interprétation de l'ensemble de notre système juridique.

En ce qui concerne la religion, la Constitution a consacré la laïcité[2] de l'État et a garanti les libertés religieuses et de conscience, conformément à l'article 5 :

> « (...)
>
> VI - la liberté de conscience et de croyance est inviolable ; le libre exercice des cultes religieux est garanti, ainsi que la protection des lieux de culte et des liturgies ;
>
> VII - le droit à l'assistance religieuse est garanti, selon les termes de la loi, dans les établissements civils et militaires d'internement collectif ;
>
> VIII - nul ne peut être privé de ses droits en raison de son adhésion à une croyance religieuse ou de son attachement à une conviction philosophique ou politique, sauf s'il les invoque pour se soustraire à une obligation légale imposée à tous et refuse d'accomplir le service de substitution prévu par la loi ».

On remarque que l'expression de la conviction religieuse est un droit fondamental, comme le souligne Atalá Correia :

« Comme corollaire de la liberté, chaque individu peut professer sa foi, changer sa croyance et, de plus, il peut s'abstenir de foi, à sa manière. Il y a la liberté de culte et d'organisation religieuse. [...] Le libre exercice de la confession religieuse est garantie même à ceux qui sont incarcérés, ce qui signifie que l'État ne peut pas punir par des actes qui menacent la foi. La liberté de conscience et de croyance, circonstance reflétée dans la tolérance mutuelle, est une valeur commune aux groupes dans notre société et le droit a été heureux de le sauvegarder. La liberté de conscience, de croyance, de culte et d'organisation religieuse sont la base du républicanisme brésilien »[3].

Comme il s'agit d'un droit fondamental, sa limitation ne peut résulter que de la confrontation avec d'autres droits fondamentaux ayant un fondement constitutionnel ; ce que clarifient Canotilho Gomes et Vital Moreira :

« Par conséquent, la restriction des droits fondamentaux implique nécessairement une relation de conciliation avec d'autres droits ou intérêts constitutionnels et requiert nécessairement une tâche de pondération ou d'un accord des droits ou des intérêts en conflit. Vous ne pouvez pas parler de restreindre un certain droit fondamental de façon abstraite, hors de sa relation avec un droit fondamental concret ou intérêt constitutionnel divers (...).

Les droits fondamentaux ne naissent pas avec des limites inhérentes ou naturelles non écrites, hors de celles que la Constitution elle-même établit ou consent. La contrainte est toujours *a posteriori*, en raison de la nécessité de le concilier avec un autre droit fondamental ou avec un intérêt constitutionnel suffisamment caractérisé et déterminé dont la satisfaction ne peut manquer de passer par la restriction d'un certain droit fondamental »[4].

Ainsi, les limites qui peuvent être imposées au droit fondamental qu'est le droit à l'expression des convictions religieuses doivent être liées à la confrontation avec le droit à la vie, qui est elle aussi une valeur constitutionnelle garantie.

[2] Au Brésil, l'exhibition de symboles religieux dans l'espace public est très commun, et ce même au sein d'un service public ; à tel point qu'un crucifix est affiché à l'intérieur de la salle de l'assemblée plénière de la Cour Suprême. Pour une partie de la Doctrine et de la jurisprudence, ces pratiques revêtant une signification extra-confessionnelle, au même titre qu'une référence culturelle du pays, devraient donc être tolérées. *A contrario*, certains préconisent que cette pratique s'apparente à du prosélytisme religieux intolérable de la part d'un État qui devrait être laïque.

[3] A. Correia, "Estado laico e sociedade plural. Investigação sobre a liberdade religiosa no âmbito do direito do trabalho", *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, vol. 78, jan-mar 2012, pp. 20-1.

[4] J. J. Canotilho Gomes, V. Moreira, *Fundamentos da Constituição*. Coimbra: Coimbra, 1991, pp. 134-5.

II – L'expression des convictions religieuses au travail

Comme il est indiqué dans la section précédente, au Brésil, l'expression de la conviction religieuse est un droit fondamental qui ne peut être limité, sauf lorsqu'il est confronté à d'autres valeurs tout aussi importantes. C'est le critère qui doit guider la compréhension des différentes hypothèses de faits dans lesquels il peut surgir des conflits sur cette matière.

La croyance religieuse peut être objet d'expression à la fois par l'employeur et par le travailleur, qui sont les acteurs des relations d'emploi. Ci-dessous, nous allons aborder certains cas où le conflit peut se manifester dans des situations de travail.

A – La conviction religieuse et la discrimination

Au Brésil, l'une des situations de conflit les plus courantes a lieu lorsque l'employeur pose comme condition à l'embauche, au maintien ou à la résiliation du contrat de travail, l'adhérence à une certaine conviction religieuse.

Même lorsque l'employeur est une entité de caractère religieux, comme les collèges catholiques, par exemple, la pratique consistant à imposer une telle condition à l'embauche est interdite, puisqu'elle caractérise l'ingérence indue sur la liberté religieuse des travailleurs et configure une discrimination religieuse, c'est-à-dire que par un tel comportement « est nié un traitement compatible avec le standard juridique établit pour la situation concrète vécue par la personne »[5].

En ce sens, l'article 1er de la Loi Fédérale n° 9.029/1995 stipule explicitement qu'« est interdite l'adoption de toute pratique discriminatoire et restrictive en vue d'accéder à la relation de travail, ou de la maintenir, pour des raisons liées au sexe, à l'origine, à la race, la couleur, l'état matrimonial, la situation de famille, le handicap, la réadaptation professionnelle, l'âge, etc. (...) ».

Par conséquent, il en résulte que le système juridique brésilien ne considère pas que la croyance religieuse constitue un facteur déterminant dans le recrutement, le maintien ou la cessation de la relation de travail.

B – Objection de conscience du salarié

L'objection de conscience est le droit pour un individu de refuser d'accomplir certaines obligations professionnelles qui sont en contradiction avec ses convictions intimes de nature philosophiques, sentimentales ou religieuses. Le système juridique brésilien protège la liberté de conscience et reconnaît la possibilité de refuser d'exécuter certains actes requis par une autorité quand ils sont jugés en contradiction avec des impératifs moraux, à condition que le citoyen accomplisse un service de remplacement, conformément à la loi[6].

Le conflit entre la conviction religieuse individuelle et l'exécution de certaines tâches peut aussi se manifester dans la relation de travail. Pourtant, ce conflit est théoriquement résolu dès la conclusion du contrat de travail lorsque l'employeur achète la force de travail du salarié, puisqu'il peut alors déterminer les tâches que le salarié sera obligé d'effectuer. Toutefois, il arrive que certaines activités, bien qu'autorisées par la loi et donc licites, puissent confronter les croyances du salarié. Une telle situation est susceptible de se produire, par exemple, lorsqu'un médecin catholique doit effectuer un avortement sur une femme victime de viol. Dans un tel cas, le refus du médecin serait valide, à moins que la vie de la mère victime de viol soit en danger et que l'employeur n'ait pas à ce moment précis d'autre médecin qui soit en mesure d'effectuer l'opération médicale.

Le premier critère à prendre en compte pour résoudre ce genre de conflit est le respect de la liberté de croyance, qui ne peut être relativisé, sauf lorsqu'il est confronté à d'autres droits fondamentaux.

Un deuxième critère à considérer est celui du contenu des obligations prévues dans le contrat de travail. Un sala-

[5] M. Godinho Delgado, "Proteções contra discriminação na relação de emprego", *in* M. Túlio Viana, L. O. Linhares Renault (Coords.). *Discriminação, estudos*,São Paulo, LTr, 2000, p. 98.

[6] Constitution Fédérale: "Art. 5° (...): VIII - nul ne peut être privé de ses droits en raison de son adhésion à une croyance religieuse ou de son attachement à une conviction philosophique ou politique, sauf s'il les invoque pour se soustraire à une obligation légale imposée à tous et refuse d'accomplir le service de substitution prévu par la loi".

rié adventiste engagé pour travailler du lundi au vendredi ne peut se voir imposer par l'employeur de venir travailler le samedi.

D'un autre côté, la question devient plus complexe lorsque le salarié se convertit à une nouvelle religion ou se met à observer, de façon plus ardente et rigoureuse, les préceptes de sa propre religion pendant la relation de travail. Dans ce cas, bien que le salarié ait, à l'origine, assumé certaines obligations contractuelles, il peut demander l'objection de conscience et refuser dès lors de remplir les obligations qui sont contraires à sa nouvelle conviction religieuse, car cette garantie doit prévaloir sur le pouvoir de direction de l'employeur. « Il est bien entendu que la conclusion d'un contrat de travail ne signifie pas que le salarié soit privé de ses libertés fondamentales »[7].

C – Prosélytisme religieux

Le prosélytisme religieux est l'action ou l'engagement en vue d'essayer de convertir une ou plusieurs personnes au nom d'une religion particulière. C'est l'exposition d'individus à des pressions religieuses de la part de collègues ou de l'employeur, dans une situation qui caractérise un abus de la liberté d'expression.

Parmi les garanties fondamentales prévues en faveur du salarié, sont comprises la liberté de croyance et de conscience, qui assurent à tout le monde non seulement le libre choix de sa religion, mais également la liberté de ne pas adhérer à une religion, ainsi que « la liberté de ne pas croire, la liberté d'être athée et d'exprimer l'agnosticisme »[8]. Par conséquent, le prosélytisme religieux est interdit en situation de travail.

Ainsi, le salarié et l'employeur peuvent affirmer leurs convictions, mais sans faire prosélytisme.

Finalement, il faut préciser que, au Brésil, la seule utilisation de symboles ou vêtements religieux ne constitue pas du prosélytisme, vu que ce sont des manifestations de la liberté religieuse.

III – Conclusion

La formation démographique du Brésil est très plurielle. Le pays a été construit avec la contribution de plusieurs ethnies qui lui ont attribué comme caractéristique le pluralisme de pensées, de cultures et de religions pratiquées, raisons pour lesquelles la tolérance religieuse est ancrée culturellement.

La Constitution Fédérale a cherché à respecter ce sentiment, lorsqu'elle assure la liberté d'expression de la conscience religieuse comme un droit fondamental, qui persiste dans les relations du travail. Le pouvoir de direction de l'employeur doit être exercé à l'intérieur de ce cadre.

Les seules limitations qui peuvent être imposées aux salariés concernent la préservation de la vie et non pas les intérêts économiques ou les caprices de l'employeur.

[7] A. Correia, *op. cit.*, p. 43.

[8] J.A. Da Silva, *Curso de direito constitucional positivo*. 22. ed., São Paulo, Malheiros, 2003, p. 248.

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 honarium 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 31rd, 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: Redesiging Temporary Migrant Workers's Programmes) ».

2015 **Uladzislau Belavusau** (Vrije Universiteit Amsterdam, Pays-Bas), « A Penalty Card for Homophobia from EU Labor Law: Comment on Asociaţia ACCEPT (C-81/12) ».

2014 **Lilach Lurie** (Bar-Ilan University, Israel), « Do Unions Promote Gender Equality ? ».

2013 **Aline Van Bever** (University of Leuven, Belgium), « The Fiduciary Nature of the Employment Relationship ».

2012 **Diego Marcelo Ledesma Iturbide** (Buenos Aires University, Argentina), « Una propuesta para la reformulación de la conceptualización tradicional de la relación de trabajo a partir del relevamiento de su especificidad jurídica ».

Special Commendation : **Apoorva Sharma** (National Law University, Delhi), « Towards an Effective Definition of Forced Labor ».

2011 **Beryl Ter Haar** (Universiteit Leiden, The Netherlands), **Attila Kun** (Károli Gáspár University, Hungary) et **Manuel Antonio Garcia-Muñoz Alhambra** (University of Castilla-La Mancha, Spain), « Soft On The Inside; Hard For The Outside. An Analysis Of The Legal Nature Of New Forms Of International Labour Law ».

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 1er février de chaque année (pour les **Études** et la **Jurisprudence Sociale Comparée**) et avant le 1er 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 lanque 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

RI IR

INDUSTRIAL RELATIONS
QUARTERLY REVIEW

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

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

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

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANCAIS)
1 NUMÉRO ELECTRONIQUE (ANGLAIS)
} PAR AN

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

Nom/Name/Nombre:

Adresse/Address/Dirección:

Code postal/Zip Code/Código postal: **Ville**/City/Ciudad:

Pays/Country/País:

☎ @

			PRIX PRICE PRECIO
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	**Revue Papier** / Print Journal / Revista Impresa (3 n° en français / 3 issues in French / 3 números en francés)		105 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica (1 n° en anglais / 1 issue in English / 1 número en inglés)		70 €
	Pack Revues papier et électronique / Printed copies & E-journal / revistas impresa y electrónica (3 n° en français & 1 n° en anglais / 3 issues in French & 1 in English / 3 números en francés & 1 en inglés)		145 €
Prix à l'unite Unit Price Precio unitario	**Revue Papier** / Print Journal / Revista Impresa		40 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica		70 €
	Article / Journal article / Artículo		6 €
Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envio 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 aqui los numeros 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'Universtié 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

IMPRIM'VERT®