

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



LUCY VICKERS

Professeure, Oxford Brookes University

Thèmes de recherche : Human rights and employment, Equality law, Religion and belief equality.

Parmi ses publications :

~ « Religious Freedom », *Religious Discrimination and the Workplace*, Hart Publishing, 2016, 2nd Ed.

L'EXPRESSION DES CONVICTIONS RELIGIEUSES AU TRAVAIL EN GRANDE-BRETAGNE



ABSTRACT

The chapter explores the protection for the expression of religious convictions in the workplace in Great Britain under the Equality Act 2010. It considers a range of cases on matters related to the wearing of religious symbols at work; undertaking religious observance during work time; refusing to undertake work tasks because of religious conviction; and sharing religious beliefs with others.

KEY WORDS : Religion, Belief, Equality, Discrimination, Workplace.

RÉSUMÉ

Dans cette contribution, nous abordons la question de la protection de l'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail en Grande-Bretagne en vertu de la loi sur l'égalité (*Equality Act*) de 2010. Nous présentons plusieurs affaires relatives au port apparent de symboles religieux au travail, aux pratiques religieuses au travail, au refus d'assumer certaines tâches du fait de convictions religieuses, ou au partage des convictions religieuses au travail.

MOTS CLÉS : Religion, Croyance, Égalité, Discrimination, Lieu de travail.

En Grande-Bretagne, l'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail est réglementée par le *Equality Act* 2010 (loi sur l'égalité de 2010) qui interdit toute discrimination fondée sur la religion ou les croyances. Dans cet article, nous proposons d'abord un aperçu du contexte britannique actuel en matière de religions et croyances, mais aussi des dispositions légales qui protègent les religions et les croyances. Nous nous focalisons sur la protection de l'expression des convictions religieuses au travail¹. Le terme « expression des convictions religieuses » tel qu'employé ici inclut les salariés qui expriment leurs croyances à travers le port de symboles religieux visibles au travail, par leurs prières ou autres pratiques religieuses sur leur temps de travail, ou leur demande de temps libre pour effectuer ces pratiques, par leur refus d'accomplir certaines tâches professionnelles du fait de leurs croyances religieuses, ou enfin par le fait qu'ils partagent leurs croyances avec les autres, soit au travail, soit en-dehors du travail et sans leurs collègues.

I - Contexte

Selon le recensement de 2011², 59,3 % des britanniques sont chrétiens, mais le pourcentage de ceux qui se déclarent pratiquants de façon régulière est plus faible³. Environ un quart de la population se déclare sans religion. Quant à ceux qui expriment une croyance religieuse, pour certains, il s'agit moins d'un engagement religieux actif que d'une affiliation culturelle à une religion. La deuxième communauté religieuse la plus importante est la communauté musulmane (4,8 % de la population), suivie par la communauté hindouiste (1,5 %), la population Sikh (0,8 %), juive (0,5 %), bouddhiste (0,4 %) puis par des communa-

tés religieuses plus minoritaires. Depuis 2001, le nombre global de personnes déclarant une religion diminue, mais cette diminution est observée surtout parmi les personnes se déclarant chrétiennes.

Comme la Grande-Bretagne ne dispose pas d'une Constitution écrite, il n'existe aucune garantie constitutionnelle formelle protégeant la liberté de culte ou imposant une séparation de l'Église et de l'État. Néanmoins, un certain nombre de « *constitutional convention* » (« conventions constitutionnelles ») protègent la liberté de culte. Par exemple, il existe un principe général selon lequel la loi ne peut « traiter les individus issus de différentes classes sociales de manière impartiale ou inégale »⁴. D'autre part, le *Human Rights Act* 1998 (loi sur les droits de l'Homme de 1998) intègre partiellement la Convention européenne des droits de l'Homme (CEDH) au droit britannique et confère ainsi aux articles 9 (Liberté de pensée, de conscience et de religion) et 14 (interdiction de discrimination) un statut quasi-constitutionnel.

Malgré cette protection de l'égalité sous toutes ses formes, notamment en matière de religion et de croyances, il existe des preuves de discriminations religieuses dans le contexte professionnel. Une étude commandée par le Ministère de l'Intérieur britannique et publiée en 2001⁵, a révélé l'existence de discriminations liées au statut religieux, comme le refus d'embaucher un candidat à cause de ses croyances religieuses, mais aussi liées aux pratiques religieuses, comme le refus d'accepter un code vestimentaire religieux⁶. En 2011⁷, une étude de suivi a démontré que si le nombre de cas de traitements injustes liés à la religion a baissé, il reste tout de même important⁸, avec des

¹ Pour plus de détails, voir L. Vickers, *Religious Freedom, Religious Discrimination and the Workplace*, 2^{ème} édition, Oxford, Hart Publishing, 2016.

² www.ons.gov.uk/ons/rel/census/2011-census/key-statistics-for-local-authorities-in-england-and-wales/rpt-religion.html

³ Dans un sondage publié par *The Guardian* (Londres, 12 avril 2015), seulement 30 % des participants se sont déclarés « croyants ».

⁴ *Kruse v Johnson* [1898] 2 QB 91.

⁵ P. Weller *et al*, *Religious Discrimination in England and Wales*, Etude du Ministère de l'Intérieur britannique No 220, février 2001.

⁶ Les autres domaines plus enclins à l'injustice sont l'éducation et les médias.

⁷ Voir P. Weller, K. Purdam, N. Ghanea, et S. Cheruvallil-Contractor, *Religion or belief discrimination and equality*, Londres, Bloomsbury Academic, 2013.

⁸ *Ibid.*, p. 99.

exemples tels que l'obligation de travailler les samedis et les dimanches, les restrictions vestimentaires, des possibilités réduites de promotion, et des attitudes irrespectueuses par rapport aux coutumes religieuses. Une autre étude commandée en 2015⁹ par la Commission pour l'égalité et les droits de l'Homme (*Equality and Human Rights Commission - EHRC*) a également rapporté des faits de discrimination religieuse au travail.

Néanmoins, cette dernière étude a tout de même relevé des expériences positives, telles que des lieux de travail dans lesquels on parle ouvertement de religion et de croyances, ou d'autres dans lesquels les salariés reconnaissent la tolérance de leur employeur vis-à-vis des besoins religieux. Par ailleurs, en Grande-Bretagne, les tenues vestimentaires religieuses sont souvent portées au travail, dans le secteur privé comme dans le secteur public, et notamment parmi les enseignants, les agents de police et le personnel du système judiciaire.

II - Le cadre juridique

La loi sur l'égalité de 2010 ne définit pas les termes « religion » ou « croyance » et la question se pose donc, dans de nombreuses affaires, de savoir si les croyances sont bien protégées par cette loi. Celle-ci inclut toutes les religions dans le mot « religion » et définit la croyance comme toute « croyance religieuse ou philosophique ». Selon les tribunaux, la religion comprend la chrétienté, l'islam, le judaïsme, l'hindouisme, le sikhisme et le bouddhisme, ainsi que d'autres religions plus minoritaires dans le monde telles que la religion Wicca¹⁰. En 2013, dans une affaire soumise à un autre texte, la Cour suprême a conclu que la scientologie était une religion¹¹. Dans ce cas, la religion a été définie comme comprenant « un système de croyances spirituelles ou non-laïques portées par un groupe d'adhérents, qui prétend expliquer la place de l'Homme dans l'univers et ses relations avec l'infini et leur enseigne de quelle façon mener leur vie en cohérence avec la compréhension spirituelle dudit système de

croyances ». Si elle ne concerne pas la loi sur l'égalité de 2010, il est fort probable que cette définition de la religion soit utilisée pour une interprétation future de cette loi.

La définition du mot « croyance » a fait l'objet de vifs débats. Dans l'affaire *Grainger plc v Nicholson*¹², cinq critères ont été retenus afin de déterminer si une croyance est protégée. Ce sont les suivants : la croyance doit être sincère, il doit s'agir d'une réelle croyance et non pas d'une opinion ou d'un point de vue reposant sur les informations actuellement disponibles, la croyance doit porter sur des aspects importants de la vie et du comportement humains, elle doit être assez pertinente, sérieuse, cohérente et importante, et enfin, elle doit être digne de respect au sein d'une société démocratique et compatible avec la dignité humaine et les droits fondamentaux d'autrui. Ainsi, il a été conclu que la croyance que l'Homme est responsable du changement climatique pouvait être protégée par la loi sur l'égalité de 2010. Ces critères ont été développés et appliqués dans un certain nombre de décisions des tribunaux du travail. S'il a été jugé que la croyance au spiritisme et la croyance philosophique en une vie après la mort et l'existence de pouvoirs psychiques correspondent bien aux cinq critères retenus¹³, on constate une certaine incohérence au niveau de l'interprétation du terme « croyance » dans la pratique¹⁴.

Si les termes « religion » et « croyance » ne bénéficient pas d'une définition établie, des définitions de travail émergent bien dans la jurisprudence, et une approche souple permet aux tribunaux d'éviter les dangers d'une définition trop étroite, notamment par rapport aux nouvelles religions. Néanmoins, seules les croyances assez sérieuses pour l'individu pour affecter sa perception de sa propre identité ou sa compréhension du monde peuvent bénéficier d'une protection.

¹² Voir *Grainger plc v Nicholson* [2010] IRLR 4.

¹³ *Greater Manchester Police Authority v Power* EAT 0434/09/DA.

¹⁴ Par exemple, la croyance selon laquelle la chasse au renard est quelque chose de mal a été protégée car elle incarne une vision du monde selon laquelle la vie est sacrée. *Hashman v Milton Park Dorset Ltd* (t/a Orchard Park), ET Case N°. 3105555, 4 mars 2011, alors que dans l'affaire *Countryside Alliance v Attorney General* [2007] UKHL 52 la Chambre des Lords a conclu que le point de vue pro chasse n'étaient pas soumis à l'article 9 car il s'agit d'une question précise et non pas d'une vision du monde. Pour approfondir cette question, voir *Edge et Vickers*, "Review of equality and human rights law relating to religion or belief" Research Report 97, EHRC, Londres, 2015.

⁹ M. Mitchell et K. Beninger (en collaboration avec E. Howard et A. Donald) *Religion or belief in the workplace and service delivery* Manchester, Equality and Human Rights Commission 2015.

¹⁰ *Holland v Angel Supermarket Ltd and Another* [2013] ET 3301005-2003 [20 septembre 2013].

¹¹ *R [sur l'application de l'affaire Hodkin et d'une autre affaire] v Registrar General of Births, Deaths and Marriages* [2013] UKSC 77.

III - La non-discrimination

La loi sur l'égalité de 2010 protège l'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail. Cette loi interdit toute discrimination directe ou indirecte, la persécution (*victimisation*) ainsi que le harcèlement.

On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est traitée moins favorablement en raison de sa religion ou de ses croyances, comprenant ainsi les cas où les employeurs refusent d'embaucher une personne croyante ou facilitent l'embauche de personnel d'une religion en particulier. Si la discrimination directe ne peut être justifiée, il existe une exception lorsqu'une religion ou une croyance constitue une obligation professionnelle pour le travail concerné, notamment en raison de la nature de l'activité ou de l'environnement de travail. Dans ce cas, toute discrimination est légale dans la mesure où exiger ladite religion n'est pas disproportionné¹⁵.

L'autre exception, bien plus large, est celle où l'employeur est un organisme ayant une philosophie religieuse, telle que les hospices ou les œuvres de charité d'inspiration religieuse. Dans ces cas-là, la philosophie religieuse de l'employeur peut être prise en compte dans l'évaluation de la proportionnalité de toute exigence religieuse pour le poste¹⁶, même lorsque le fait de partager cette croyance religieuse ne constitue pas une obligation essentielle pour effectuer les tâches essentielles concernées. Par exemple, dans l'affaire *Muhammed v Leprosy Mission* portée devant un tribunal du travail, un administrateur financier musulman s'est porté candidat pour un poste au sein d'une association caritative chrétienne. L'une des exigences était que le salarié soit « un chrétien pratiquant dévoué aux objectifs et valeurs » de l'association. La candidature de M. Muhammed a été rejetée et celui-ci a accusé l'association de discrimination religieuse. Cependant, le tribunal a conclu que l'exigence de foi chrétienne constituait une obligation professionnelle du rôle en question. Dans sa délibération, le tribunal a souligné que les croyances chrétiennes étaient au cœur des activités menées par l'employeur et qu'en recrutant d'une personne d'une autre confession, l'organisme de bienfaisance aurait eu du mal à rester fidèle à sa philosophie religieuse¹⁷.

¹⁵ *Equality Act 2010* Annexe 9 [1].

¹⁶ *Equality Act 2010* Annexe 9 [3].

¹⁷ *Muhammed v The Leprosy Mission International* ET/2303459/09, 16 décembre 2009.

Les exceptions d'exigences d'ordre professionnel aux règles générales de non-discrimination permettent aux groupes religieux qui souhaitent exprimer leurs convictions religieuses par le biais de leur travail de créer des lieux de travail fondés sur la foi en employant seulement des personnes de la même religion. Néanmoins, les obligations religieuses imposées aux salariés doivent rester proportionnées, ce qui signifie que toute obligation qui entraînerait une discrimination pour d'autres motifs, tels que des motifs liés au genre ou à l'orientation sexuelle, est illégale.

On parle ensuite de discrimination indirecte lorsqu'une disposition, exigence ou pratique désavantage particulièrement les personnes d'une certaine religion ou ayant une certaine croyance. Cela peut être justifié si l'exigence en question répond à un objectif légitime et si les démarches entreprises afin d'atteindre cet objectif sont convenables et nécessaires¹⁸. Par exemple, si l'employeur impose des exigences en matière d'uniforme ou d'heures de travail, et que celles-ci sont difficiles à respecter notamment pour des personnes de certaines religions, ces exigences doivent être justifiées et correspondre à une façon proportionnée d'atteindre un objectif légitime.

Une question qui se pose dans la jurisprudence britannique est de savoir si la discrimination indirecte implique nécessairement le fait de défavoriser un groupe de personnes ? Dans l'affaire *Eweida v British Airways*¹⁹, dans laquelle un membre du personnel d'enregistrement souhaitait porter une croix sur son lieu de travail, la cour d'appel a conclu que la discrimination indirecte passait nécessairement par le fait de défavoriser un groupe de personnes, et que l'absence d'identification par la salariée d'un tel groupe partageant son besoin de porter une croix justifiait le rejet de sa demande. Bien que cette demande ait ensuite favorablement abouti devant la CEDH²⁰ sur le fondement de l'article 9, rien n'indique de façon claire que cette position adoptée en droit national aurait évolué. Et bien qu'il ait été suggéré, au cours d'une affaire ultérieure, que le désavantage d'un groupe était nécessaire pour invoquer la discrimination indirecte selon la loi sur l'égalité, cet argument n'a pas été entièrement motivé²¹.

¹⁸ *Equality Act 2010* s 19.

¹⁹ *Eweida v British Airways* [2010] EWCA Civ 80.

²⁰ *Eweida* (Demandes nos 48420/10, 59842/10 et 36516/10), décision du 15 janvier 2013.

²¹ Voir l'affaire *Mba v London Borough of Merton* [2013] EWCA Civ 1562.

La loi sur l'égalité interdit également la persécution ou le harcèlement pour des motifs religieux ou de croyances. On parle de harcèlement lorsqu'un salarié croyant adopte un comportement indésirable ayant pour effet de créer un environnement intimidant ou déplaisant pour une autre personne²². Il y a harcèlement lorsqu'un salarié exprime ses convictions religieuses avec les autres de manière hostile ou injurieuse, comme nous l'expliquons ci-dessous.

En Grande-Bretagne, de nombreuses affaires portant sur des faits couverts par la loi sur l'égalité de 2010 ont impliqué des cas de discrimination indirecte ou de harcèlement. Cela démontre que, dans de nombreux cas, les individus sont mal traités non pas directement en raison de leur religion, mais pour des raisons associées à leur religion, ou à leur souhait d'exprimer leurs convictions religieuses, à travers leur tenue vestimentaire ou en partageant leur foi. Nous abordons ensuite des exemples du traitement de l'expression des convictions religieuses au travail dans la jurisprudence britannique.

IV - L'expression de la religion et symboles religieux : uniformes et codes vestimentaires

Dans un contexte professionnel, l'une des questions les plus fréquentes est celle de l'expression d'une religion par le biais de vêtements religieux. Par exemple, certains salariés souhaitent exprimer leur foi en portant des vêtements religieux tels que le voile ou le turban, ou en refusant de porter des jupes ou des manches courtes. Des tribunaux ont déjà conclu qu'un uniforme imposé par un employeur qui ne permettait pas de telles expressions religieuses pouvait éventuellement constituer une discrimination indirecte. L'uniforme est considéré comme une exigence neutre, qui désavantage le salarié croyant, car il ne peut s'y conformer. Ainsi, il n'est considéré légal que dans la mesure où il constitue un moyen proportionné d'atteindre un objectif légitime.

L'affaire *Azmi v Kirklees Metropolitan Borough Council*²³ illustre dans quelle mesure des codes vestimentaires peuvent être justifiés comme moyen proportionné

d'atteindre un objectif légitime. Azmi était une assistante pédagogique et a été renvoyée suite à son refus d'enlever son niqab (un voile qui recouvre tout le visage) alors qu'elle intervenait en classe. Elle a perdu son procès contre son employeur qu'elle avait accusé de discrimination directe²⁴. Le tribunal a rejeté l'argument selon lequel il s'agissait d'une discrimination directe. Ce traitement défavorable de l'employeur à l'égard de sa salariée était dirigé non pas contre sa religion mais contre son expression ou sa manifestation de cette religion. Cependant, le tribunal a tout de même admis qu'il pouvait éventuellement s'agir de discrimination indirecte. L'école imposait une condition neutre (avoir le visage découvert) et cette règle a entraîné un désavantage particulier pour Azmi par rapport aux autres. Néanmoins, le tribunal a jugé que toute discrimination indirecte éventuelle était justifiée. La restriction du port du niqab était proportionnée car justifiée par le besoin de faire respecter l'intérêt des enfants : recevoir la meilleure éducation possible. Il est également important de noter que le type de vêtement porté par Azmi couvrait son visage, limitant ainsi la communication non verbale exigée par l'employeur. D'ailleurs, il peut être intéressant de préciser qu'une telle restriction du port du hijab/voile n'aurait pas été proportionnée si elle avait été imposée à une assistante pédagogique au sein d'une école publique ; contrairement à la position actuellement adoptée en France.

L'affaire *Eweida and others v UK*²⁵, portée devant la CEDH par deux salariés et relative elle aussi sur les codes vestimentaires en tant qu'éventuelle discrimination indirecte, a été jugée selon une approche similaire. Dans le premier cas, le tribunal a tranché en faveur du salarié alors que dans le deuxième, l'employeur a été en mesure de justifier la restriction. Dans l'affaire *Eweida*, la chambre de la CEDH a conclu que la restriction appliquée au port d'une croix par-dessus son uniforme n'était pas proportionnée. Parmi les éléments qui ont conduit à

²² *Equality Act 2010*, Section 26.

²³ *Azmi v Kirklees Metropolitan Borough Council* [2007] ICR 1154.

²⁴ Elle avait aussi accusé son employeur de persécution et cette fois, elle avait remporté l'affaire car son employeur n'avait pas su gérer la situation.

²⁵ Cette affaire a été initiée au Royaume-Uni en tant qu'*Eweida v British Airways* [2010] EWCA Civ 80. Elle a ensuite été élargie à d'autres plaignants lors d'un appel devant la Cour européenne des droits de l'Homme et a été entendue en tant qu'*Eweida and Others v the United Kingdom*, Demande No. 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10, 15 janvier 2013.

ce verdict, il y avait le fait que *British Airways* autorisait d'autres vêtements religieux tels que le voile ou le turban. En outre, l'argument avancé par l'employeur, c'est-à-dire le fait qu'il devait entretenir l'image de marque de la compagnie, ne pesait pas bien lourd face à la liberté de culte d'Eweida. L'affaire *Chaplin*, entendue en même temps que celle d'Eweida, concernait une infirmière à qui son employeur avait demandé d'enlever la croix qu'elle portait autour de son cou pour des raisons de santé et de sécurité. La CEDH a conclu que cet argument de santé et de sécurité était assez important pour prévaloir sur les intérêts religieux de la salariée.

L'appel à témoignages lancé par la Commission de l'égalité et des droits de l'Homme ainsi que d'autres recherches suggèrent qu'en Grande Bretagne, les pratiques relatives aux codes vestimentaires sont relativement souples²⁶. Si de nouvelles affaires se présentent de temps en temps, on constate peu de cas importants en matière d'uniformes et d'employeurs ou de salariés ayant des convictions religieuses. On ne peut en dire autant des autres pays européens, où les restrictions appliquées aux codes vestimentaires sur le lieu de travail sont beaucoup plus répandues, notamment dans le secteur public²⁷. En Grande-Bretagne, les exigences religieuses sont souvent souples en termes d'uniformes et de codes vestimentaires, autant dans le secteur public que dans le secteur privé. Cela s'applique aussi aux représentants de l'État tels que le personnel du système judiciaire et les agents de police.

L'approche britannique est orientée vers la souplesse afin d'équilibrer les intérêts des salariés qui souhaitent exprimer leur religion au travail et les besoins opérationnels des employeurs. De manière générale, le personnel est autorisé à porter des signes religieux : lorsqu'il y a de bonnes raisons de limiter cette liberté, comme des conditions nécessaires à la sécurité ou à l'efficacité de la prestation de services, les restrictions appliquées aux symboles religieux au travail sont généralement proportionnées.

²⁶ Voir M. Mitchell *et al*, ci-dessus.

²⁷ H. Van Ooijen, *Religious Symbols in Public Functions: Unveiling State Neutrality. A Comparative Analysis of Dutch, English and French Justifications for Limiting the Freedom of Public Officials to Display Religious Symbols*, Intersentia, Anvers, 2012.

V - Les pratiques religieuses : temps de pause et congés pour observance religieuse

Parfois, des personnels croyants souhaitent bénéficier d'un temps de pause sur leur temps de travail ou demandent à obtenir des jours de congés afin de pouvoir participer à la prière ou pour observance religieuse. Si les demandes de changements d'horaires pour l'expression de convictions religieuses sont refusées, cela peut équivaloir à de la discrimination indirecte²⁸, car exiger que le salarié travaille uniquement durant les heures fixées par le contrat mettrait le salarié croyant dans une situation défavorable par rapport aux autres. Tout refus devra donc constituer un moyen proportionné d'atteindre un objectif légitime, et il existe bien, dans de nombreux cas, un tel objectif légitime. Par exemple, si de nombreux métiers se prêtent à une souplesse au niveau du temps de travail, d'autres nécessitent une présence ininterrompue sur des heures de travail précises. Même s'il existe un objectif légitime, la proportionnalité dépendra de questions telles que les obligations de remplacement des salariés absents, la facilité d'échange des horaires entre les membres du personnel, la disponibilité et le coût des remplaçants, la durée du congé demandé ou la fréquence des demandes.

Les demandes de congés le vendredi soir ou le samedi ainsi que les demandes de pause pendant la journée de travail ont nourri la jurisprudence en Grande-Bretagne. Tout comme pour les affaires relatives aux codes vestimentaires, les tribunaux ont adopté une approche équilibrée entraînant des décisions différentes dans des affaires qui peuvent sembler axées autour de faits similaires. Par exemple, il a été refusé à une témoin de Jehova de ne pas travailler le dimanche, l'empêchant ainsi d'assister au culte. Celle-ci a saisi la justice pour discrimination religieuse ou liée à ses croyances et a gagné son procès. Le tribunal a décidé que puisque d'autres salariés auraient facilement pu la remplacer sur ses horaires du dimanche, le fait que le patron ait exigé que la salariée travaille les dimanches n'était pas justifié²⁹. Au contraire, dans une

²⁸ Il peut s'agir d'une discrimination directe si un employeur accorde des congés à certains individus croyants et non pas à d'autres, si la religion constitue le motif des traitements différenciés.

²⁹ *Thompson v Luke Delaney George Stobbart Ltd* [2011] NIFET 00007_11FET (15 décembre 2011).

autre affaire liée au travail le dimanche³⁰, la requête d'une travailleuse sociale qui accusait son employeur de discrimination religieuse car il lui avait demandé de travailler les dimanches était rejetée. Dans ce cas, le tribunal concluait que le refus de lui accorder des repos le dimanche était, au vu des faits, une réponse proportionnée de la part de l'employeur car bien qu'il l'ait autorisée à prendre des congés le dimanche pendant presque deux ans, cela n'était plus possible. La direction avait besoin de personnel sept jours sur sept et aucune autre alternative viable ou faisable n'était envisageable, elle ne pouvait être remplacée.

Les décisions contrastées dans ces deux affaires démontrent que les tribunaux britanniques adoptent une approche souple pour évaluer la proportionnalité, en suivant un raisonnement qui reste attentif aux faits propres à chaque affaire. Cela permet aux tribunaux de rendre une décision sensible mais cela signifie également qu'il est difficile de prévoir l'issue de chaque affaire, entraînant ainsi un manque de clarté pour les salariés et les employeurs concernant l'attitude à adopter face aux requêtes. Néanmoins, la jurisprudence est claire : l'employeur doit essayer d'accepter les demandes de congés lorsque cela est faisable. Si cela lui est trop compliqué, son refus sera proportionné.

VI - Le refus d'accomplir des tâches en raison de convictions religieuses

Certains salariés peuvent souhaiter être dispensés d'accomplir certaines tâches contradictoires à leur religion, comme par exemple vendre de l'alcool ou manipuler des produits à base de viande. Les demandes des salariés d'être dispensés de telles tâches doivent être gérées de la même façon que les demandes relatives à l'uniforme ou aux congés : l'employeur peut refuser de telles demandes, mais le refus devra être proportionné. Ainsi, si la demande peut facilement être acceptée, la refuser peut relever de la discrimination indirecte.

Aux règles de non-discrimination générales qui concernent les demandes que font les salariés croyants afin d'être dispensés de certaines tâches en raison de convictions religieuses, s'ajoutent certaines dispositions spécifiques au personnel médical qui souhaite être dispensé de pratiquer tout avortement ou toutes activités liées à l'embryologie. En matière d'avortement, l'alinéa 1 de l'article 4 de la loi

sur l'avortement de 1967 stipule que « personne n'est dans l'obligation [...] de participer au traitement autorisé par la présente loi s'il s'y oppose en toute conscience³¹ ». Les dispositions se limitent au processus médical de l'avortement, et le personnel médical prodiguant des soins de suivi plus généraux n'est pas concerné³².

Certaines affaires concernant l'expression de convictions religieuses par le refus d'accomplir certains aspects d'un métier ont impliqué des situations dans lesquelles le refus est exprimé au nom d'une religion mais où l'origine du refus est discriminatoire à d'autres égards, par exemple lorsque des officiers d'État civil chargés des mariages ne souhaitent pas célébrer des unions civiles. Encore une fois, d'un point de vue juridique, il s'agit de cas de discrimination indirecte. L'exigence qui leur est imposée de procéder à l'union civile des couples demandeurs est une exigence neutre qui désavantage les fonctionnaires croyants car ces derniers ne peuvent agir selon leurs convictions religieuses.

Les tribunaux britanniques ont conclu que le refus d'accepter une demande de dispense de célébration d'une union civile pour des raisons religieuses était un moyen proportionné d'atteindre un objectif légitime : l'égalité de traitement quelle que soit l'orientation sexuelle du citoyen. Par exemple, dans l'affaire *Ladele v Islington Borough Council*³³, un fonctionnaire a demandé à être dispensé et à ne pas célébrer une union civile mais la dispense lui a été refusée. La cour d'appel a conclu que le refus de la demande par l'employeur était justifié car ce dernier se devait de respecter sa politique selon laquelle le personnel devait proposer les mêmes services à tous les citoyens demandeurs, quelle que soit leur orientation sexuelle.

Cette affaire, tout comme l'affaire *Eweida*, a été entendue par la CEDH³⁴ et la décision a été rendue par la cour selon les mêmes principes : la restriction de la liberté de culte imposée à l'officier d'État civil était justifiée car elle constituait un moyen proportionné de protéger l'égalité en droits de chacun. Quant aux autres affaires de discrimination indirecte, les décisions sont fondées sur une analyse des intérêts en jeu afin d'obtenir une issue proportionnée.

³⁰ *Mba v London Borough of Merton* [2013] EWCA Civ 1562.

³¹ Des termes semblables apparaissent à l'alinéa 1 de l'article 38 du *Human Fertilisation and Embryology Act* de 1990.

³² *Greater Glasgow Health Board v Doogan* [2014] UKSC 68.

³³ *Ladele v Islington Borough Council* [2009] EWCA Civ 1357.

³⁴ *Eweida and Others v the United Kingdom*, Application N°. 48420/10, 59842/10, 51671/10 et 36516/10, 15 janvier 2013.

VII - Le partage d'opinions religieuses au travail

L'appel à témoignages sur les expériences de la religion et des croyances au travail et dans le cadre de la prestation de services lancé en 2015 par la Commission de l'égalité et des droits de l'Homme³⁵ a permis d'identifier des problèmes d'équilibre entre la liberté des personnels croyants de partager leurs convictions avec les clients ou collègues, et la liberté de ces clients ou collègues de ne pas subir d'influence religieuse au travail. Il existe une préoccupation supplémentaire dans la mesure où le fait de sanctionner un collègue pour ses propos inappropriés peut être vécu comme du harcèlement par des collègues qui estiment qu'il s'agit d'une violation de leur liberté de culte.

L'expression des convictions religieuses sur le lieu de travail a généré de la jurisprudence, avec des cas de croyants qui ont partagé leur foi avec des collègues ou clients, notamment en proposant des prières ou en distribuant des écrits religieux. Une telle activité peut être perçue comme une manifestation de sa religion par le personnel croyant. Et de ce fait, toute restriction de cette expression de convictions religieuses au travail pourrait relever de la discrimination indirecte, à moins qu'elle ne soit justifiée. Cependant, comme il est possible que d'autres salariés ou que des clients s'y opposent, les restrictions peuvent être justifiées. D'autres affaires liées au partage de convictions religieuses sur le lieu de travail ont fait l'objet de procès pour harcèlement.

Le fait qu'un salarié cherche à exprimer ses convictions religieuses au travail ou à les partager peut constituer du prosélytisme. Si le droit d'exprimer sa religion couvre le prosélytisme, il ne s'agit pas d'un droit absolu et il doit être limité dès lors qu'il devient inconvenant³⁶. Faire du prosélytisme est inconvenant si cela empiète sur les droits des autres individus, par exemple s'il empiète sur leur droit de ne pas subir la mise en avant inconvenante d'une religion en tant qu'usager ou au travail. Ainsi, si les affaires de prosélytisme peuvent remettre en question le droit à la liberté de culte des personnes souhaitant partager leurs croyances, s'y opposer au nom du respect des droits d'autrui peut être justifié.

Dans l'affaire *Chondol v Liverpool City Council*³⁷, un travailleur social employé au sein d'une équipe locale de santé mentale a été licencié notamment pour avoir partagé ses croyances religieuses de manière inappropriée, en offrant une Bible à un usager du service et en parlant de ses croyances à un autre. L'affaire avait été portée devant la justice pour discrimination religieuse et licenciement abusif. S'agissant du licenciement abusif, le tribunal a reconnu que le don de la Bible par le salarié n'était pas inconvenant dès lors que l'usager lui avait demandé s'il en avait une. Quant à l'action en matière de discrimination religieuse, celle-ci précisait qu'il s'agissait d'une discrimination directe, ce qui a facilité son rejet, car le licenciement n'était pas dû à la religion du salarié mais à son comportement. L'action pour discrimination aurait eu plus de chances d'aboutir s'il avait invoqué une discrimination indirecte car la règle sur le prosélytisme au travail peut désavantager les salariés croyants. Cependant, si un cas de prosélytisme inconvenant était porté devant la justice pour discrimination indirecte, la restriction de ce comportement au travail serait probablement proportionnée, surtout dans le cadre de la relation entre prestataire de services et client.

Un certain nombre d'affaires a impliqué des salariés partageant des opinions négatives sur l'homosexualité et la bisexualité. Un discours religieux révélant une attitude négative à l'égard de l'homosexualité peut être perçu comme un fait de harcèlement, créant un contexte hostile ou humiliant, et peut donc être restreint au travail. Dans ce cas, bien que le personnel croyant puisse bénéficier d'une certaine liberté de débattre les doctrines religieuses, cette liberté doit évidemment être limitée afin de protéger la dignité de chacun. Il est donc peu probable qu'un discours hostile, blessant ou humiliant soit protégé, quel que soit le lieu de travail. Dans les affaires *Mbuyi v Newpark Childcare*³⁸ et *Wasteny v East London NHS Foundation Trust*³⁹, entendues devant des tribunaux du travail, il a été conclu que les sanctions disciplinaires prises par l'employeur à l'égard d'un salarié qui avait exprimé une opinion négative concernant l'homosexualité au cours de conversations avec ses collègues ne relevait pas du harcèlement⁴⁰.

³⁵ M. Mitchell *et al*, ci-dessus.

³⁶ *Kokkinakis v Greece* [1993] 17 EHRR 397.

³⁷ *Chondol v Liverpool City Council* [2009] UKEAT 0298/08.

³⁸ *Mbuyi v Newpark Childcare* [2015] Case Number 3300656/2014

³⁹ *Wasteny v East London NHS Foundation Trust* [2015] Case Number 3200658/2014.

⁴⁰ Il est important de remarquer que Mbuyi a remporté son procès pour discrimination directe.

Certaines affaires entendues par les tribunaux du travail concernent des mesures disciplinaires pour des discours liés aux orientations sexuelles, et elles ont été traitées comme relevant de la discrimination indirecte. Dans l'affaire *Apelogun-Gabriels v London Borough of Lambeth*⁴¹, un salarié avait distribué à ses collègues des écrits « à contenu homophobe » et des versets de la Bible condamnant les activités sexuelles entre personnes du même sexe pendant des temps de prière qu'il avait lui-même organisé pour le personnel chrétien. Suite à des plaintes adressées par certains salariés ayant trouvé ces versets blessants, il avait été licencié. Le salarié poursuivait alors son employeur pour discrimination religieuse. Bien que ces écrits n'aient pas été directement adressés aux membres du personnel homosexuels, le tribunal a confirmé le caractère blessant, en termes d'orientation sexuelle, du contenu des écrits et a validé le licenciement survenu. Le tribunal a ainsi rejeté l'argument d'une quelconque discrimination indirecte impliquée dans le licenciement ; lequel était justifié par la légitimité du but à atteindre (protéger le personnel homosexuel) et par le fait que les moyens utilisés pour l'atteindre étaient appropriés et nécessaires. Dans l'affaire *Haye v London Borough of Lewisham*⁴², une assistante administrative chrétienne a été licenciée après avoir publié ses idées à propos des pratiques homosexuelles sur le site Internet du Mouvement chrétien gay et lesbien (LGCM) en utilisant son ordinateur professionnel. Le tribunal a rejeté la demande pour discrimination religieuse indirecte : le licenciement était justifié car il poursuivait un but légitime et parce que les moyens utilisés pour l'atteindre étaient appropriés et nécessaires.

Un autre aspect sur lequel il a fallu se pencher dans les cas d'expression de convictions religieuses dans un contexte professionnel est la limite entre les activités professionnelles et les activités dans un contexte privé. Cette question s'est posée dans l'affaire *Smith v Trafford Housing Trust*⁴³ dans laquelle un salarié a publié un commentaire sur sa page Facebook dans lequel il disait que le mariage gay était « une égalité de trop »⁴⁴. S'il était évident que ce commentaire n'avait pas été publié dans

un contexte professionnel, ses collègues, avec qui il était ami sur le site l'ont vu et en ont débattu sur Facebook. Par ailleurs, sur la page Facebook de M. Smith, il était indiqué qu'il travaillait pour la *Trafford Housing Trust*. Ainsi, les intérêts de l'employeur étaient potentiellement engagés par des commentaires qui, sans cette précision professionnelle sur la page, seraient restés de caractère privé⁴⁵. Les commentaires publiés par M. Smith sur Facebook ont entraîné sa rétrogradation pour avoir enfreint le code de conduite de la société et violé sa politique d'égalité des chances. Le tribunal a conclu que les commentaires de M. Smith ne constituaient pas une violation de la politique d'égalité des chances de la société car il s'agissait clairement d'opinions personnelles exprimées dans un contexte non-professionnel. Les publications sur sa page Facebook devaient être remises dans leur contexte : la plupart d'entre elles portaient sur des sujets complètement distincts du travail tels que le sport, la gastronomie et l'automobile. Et le fait que l'identité de l'employeur ait été simplement mentionnée parmi d'autres informations personnelles sur le site ne suffisait pas pour que les autres utilisateurs Facebook pensent que l'employeur soutenait les opinions exprimées.

L'action intentée par M. Smith avait pour motif la rupture du contrat et non la discrimination religieuse. S'il avait invoqué la discrimination religieuse, la question aurait été de savoir si la rétrogradation pour des raisons de religion ou de croyance était justifiée. Le comportement de M. Smith n'ayant pas eu lieu dans un contexte professionnel, il serait peu probable que sa rétrogradation soit considérée comme étant proportionnée. Cependant, dans cette affaire, le tribunal a souligné que si les commentaires de M. Smith avaient visé un collègue particulier, par exemple, ils auraient alors pu constituer une violation de la politique d'égalité des chances, tout en étant publiés sur sa page Facebook personnelle. Dans ce cas, une réponse moins favorable aurait pu s'avérer proportionnée.

Les affaires impliquant l'expression de convictions religieuses au travail en faisant du prosélytisme ou en partageant des points de vue démontrent clairement

⁴¹ [2006] ET Case No. 2301976/05.

⁴² [2010] ET Case No. 2301852/09.

⁴³ [2012] EWHC 3221 (Ch).

⁴⁴ [2012] EWHC 3221 (Ch) at para 1.

⁴⁵ Voir L. Vickers, « Unfair Dismissal and Human Rights » *Industrial Law Journal* (2004), 52-58 ; et V. Mantouvlou, « Human Rights and Unfair Dismissal: Private Acts in Public Spaces » (2008) 71 *MLR* 912.

l'approche qu'adoptent les tribunaux britanniques afin de trouver un équilibre entre les intérêts présents. Ils reconnaissent l'importance de l'expression de la religion pour les croyants, mais reconnaissent tout autant l'importance de la possibilité pour les collègues et clients de pouvoir travailler ou bénéficier d'un service dans un environnement neutre. Si le personnel souhaite partager ses croyances de façon respectueuse ou sans altérer la neutralité des services publics, alors ils le peuvent. Néanmoins, les salariés ayant mené des activités religieuses inconvenantes au travail n'ont pas eu gain de cause⁴⁶. De manière générale, les affaires illustrent l'importance d'une approche attentive aux faits propres à chaque affaire lors de l'évaluation de la proportionnalité des restrictions appliquées à l'expression des convictions religieuses des salariés dans un contexte professionnel. Elles confirment également que les limites imposées sur l'expression religieuse sur le lieu de travail sont souvent proportionnées lorsque cette expression empiète sur les droits d'autrui.

VIII - Mise en œuvre concrète

Si l'Angleterre a une Église officielle, il s'agit néanmoins d'un pays multiculturel et/ou laïque dans ses pratiques au quotidien, et de nombreux employeurs publics ou privés adoptent une approche assez souple de la religion au travail.

Par ailleurs, le *Public Sector Equality Duty* (Devoir d'égalité dans le secteur public), établi dans le cadre de la loi sur l'égalité de 2010, impose aux organes publics le devoir de veiller à l'égalité sous tous les plans et de favoriser les bonnes relations entre les différents groupes d'individus, notamment entre les groupes religieux. Afin de se conformer à ce devoir, de nombreux employeurs publics ont mis en place des processus afin de favoriser l'égalité au travail, ainsi que dans la façon dont ils proposent leurs services⁴⁷. Par exemple, les processus de

recrutement du secteur public sont menés de façon à ne pas perdre de vue l'égalité religieuse. Le personnel est également formé à l'égalité, des données sur la religion et les croyances du personnel sont recueillies afin de permettre une mesure de l'égalité, des activités de sensibilisation sont menées parmi les personnels par rapport à la question de l'égalité religieuse, et des réseaux de salariés sont créés. En effet, il est demandé aux organisations du secteur public de démontrer leur engagement pour promouvoir et encourager la diversité religieuse au travail.

En plus du devoir d'égalité dans le secteur public, un certain nombre de processus de gestion autorégulateurs intègrent des exigences liées à l'égalité religieuse. Le code de conduite de la Commission de la qualité des soins qui régule la mise à disposition des services de santé et d'aide sociale, et le programme *Investors in People*⁴⁸ qui s'applique au secteur privé comme au secteur public, en sont de bons exemples.

Certaines organisations indépendantes proposent des directives pour gérer la religion et les croyances au travail. La Commission de l'égalité et des droits de l'Homme a publié des lignes directrices à l'attention des employeurs⁴⁹, et le *Advisory, Conciliation and Arbitration Service* (ACAS – organisme spécialisé dans la médiation) a suivi son exemple⁵⁰. La mise à disposition de conseils sur la gestion de la religion et des croyances sur le lieu de travail a permis une meilleure conscience de la diversité des religions au travail et une acceptation accrue des pratiques religieuses dès lors qu'elles ne représentent pas une contrainte pour autrui. Les symboles religieux sont souvent tolérés sur le lieu de travail, différents festivals religieux sont célébrés et il existe bien souvent des lieux pour les temps de prière.

⁴⁶ *Mbuyi v Newpark Childcare* [2015] Case Number 3300656/2014; *Wasteney v East London NHS Foundation Trust* [2015] Affaire n° 3200658/2014.

⁴⁷ Government Equalities Office - Independent Steering Committee (2013). Review of the Public Sector Equality Duty: Report of the Independent Steering Group. [www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/237194/Review_of_the_Public](http://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/237194/Review_of_the_Public_Sector_Equality_Duty_by_the_Independent_Steering_Group.pdf)

[Sector Equality Duty by the Independent Steering Group.pdf](http://www.investorsinpeople.com/sites/default/files/Gen%20V%20The%20Standard.pdf).

⁴⁸ Pour plus de détails, voir <https://www.investorsinpeople.com/sites/default/files/Gen%20V%20The%20Standard.pdf>.

⁴⁹ Disponible à l'adresse <https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/religion-or-belief-guidance-employers>.

⁵⁰ Disponible à l'adresse http://www.acas.org.uk/media/pdf/d/n/Religion-or-Belief-and-the_workplace-guide.pdf.

Conclusion

En Grande-Bretagne, l'expression des convictions religieuses dans un environnement professionnel est largement protégée, notamment par la loi sur l'égalité qui protège les salariés de toute discrimination religieuse. Cette protection est basée sur une reconnaissance du fait que des règles de travail neutres et relatives à l'uniforme et aux temps de travail peuvent entraîner des cas significatifs de discrimination indirecte pour des croyants, et notamment pour ceux d'une religion minoritaire car ils sont mis dans une situation défavorable par rapport aux autres. En outre, le devoir d'égalité dans le secteur public ainsi que d'autres mécanismes réglementaires ont permis d'intégrer les questions d'égalité, notamment celles d'égalité religieuse sur le lieu de travail et dans les processus de gestion.

Sur la base de la jurisprudence actuelle, la loi sur l'égalité de 2010 permet une prise en compte appropriée des intérêts des personnels croyants à être traités sur un pied d'égalité lors de l'évaluation des conflits professionnels. La protection juridique de l'expression des convictions religieuses permet d'atteindre une plus grande diversité au travail en garantissant un traitement égal du personnel croyant dont les pratiques sont difficilement tolérées au sein des structures professionnelles européennes traditionnelles. En exigeant que les restrictions des pratiques religieuses, telles que le port de symboles religieux au travail, soient proportionnées, les tribunaux britanniques visent un équilibre judiciaire entre le respect des intérêts de l'employeur et le maintien d'une diversité au travail en tenant compte des besoins religieux des salariés qui souhaitent exprimer leurs convictions religieuses au travail.

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

