

2022/3

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE SOUTENUE PAR L'INSTITUT DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES DU CNRS

DOSSIER THÉMATIQUE

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER

L'internationalisation de l'économie sociale et solidaire

ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER

L'invention de l'économie sociale en France et en Europe, un compromis institutionnel instable

TIMOTHÉE DUVERGER

2011-2021: D'une communication de la Commission européenne à l'autre

DAVID HIEZ

Le droit coopératif à la rencontre de l'identité coopérative

HAGEN HENRÏ

Le statut professionnel des membres et travailleurs des coopératives espagnoles

FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ

Travail et économie sociale dans un cadre juridique italien instable

EMANUELE DAGNINO

Du droit coopératif et de l'emploi social à l'économie sociale et solidaire en Pologne

BARBARA GODLEWSKA-BUJOK ET MAŁGORZATA OŁDAK

Balbuties de l'économie sociale et solidaire en Grèce et à Chypre

GABRIEL AMITSIS ET FOTINI MARINI

Les impacts du travail solidaire dans le sud du Brésil

LEILA ANDRESSA DISSENHA ET RODRIGO FORTUNATO GOULART

Les relations entre droit du travail, coopérativisme et économie sociale et solidaire en Uruguay

FERNANDO DELGADO SOARES NETTO

Le rôle des coopératives dans l'insertion socioprofessionnelle aux Pays-Bas

GER J.H. VAN DER SANGEN ET MIJKE HOUWERZIJL

Le rôle de l'Économie sociale et solidaire dans l'extension de l'assurance maladie au Sénégal

MOHAMED BACHIR NIANG

Les difficultés liées aux entreprises constituées sous forme de sociétés coopératives en Italie et en Espagne

LAURENTINO JAVIER DUEÑAS HERRERO ET RICCARDO TONELLI

Le rejet de l'alternative coopérativiste par les livreurs de plateformes immigrés de la ville de New York

MARIA FIGUEROA ET ANDREW B. WOLF

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES : ALGÉRIE / SÉNÉGAL / TUNISIE

AMÉRIQUES : ARGENTINE / BRÉSIL / CANADA / CHILI / MEXIQUE / USA

ASIE-OCÉANIE : AUSTRALIE / CHINE / JAPON

EUROPE : BULGARIE / ESPAGNE / FÉDÉRATION DE RUSSIE / FRANCE / ITALIE / POLOGNE /

TURQUIE / RÉPUBLIQUE DE SERBIE / ROYAUME-UNI

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Membres du Conseil scientifique

N. Aliprantis (Grèce), G.-G. Balandi (Italie), U. Becker (Allemagne), U. Carabelli (Italie), J. Carby-Hall (Royaume-Uni), A. Cissé Niang (Sénégal), L. Compa (États-Unis), W. Däubler (Allemagne), P. Davies (Royaume-Uni), M. Dispersyn (Belgique), S. Gamonal C. (Chili), A. O. Goldin (Argentine), Z. Góral (Pologne), M. Iwamura (Japon), J.-C. Javillier (France), P. Koncar (Slovénie), M. Nasr-Eddine Koriche (Algérie), A.-M. Laflamme (Canada), R. Le Roux (Afrique du Sud), A. Lyon-Caen (France), A. Monteiro Fernandes (Portugal), A. Montoya Melgar (Espagne), A. Neal (Royaume-Uni), R. Owens (Australie), C. Papadimitriou (Grèce), P.-G. Pougoué (Cameroun), M. Rodríguez-Piñero (Espagne), J.-M. Servais (Belgique), A. Supiot (France), M. Sur (Turquie), G. Trudeau (Canada), C. Vargha (Bureau International du Travail), M. Weiss (Allemagne), A. Zheng (Chine).

Directeur de la publication

Philippe Martin, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédactrice en Chef

Isabelle Daugareilh, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Rédacteur en Chef adjoint

Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Chargée d'édition

Marie-Cécile Clément, COMPTRASEC (UMR CNRS 5114), Université de Bordeaux.

Mise en page

Corinne Blazquez, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA).

Membres du Comité éditorial

Pablo Arellano Ortiz (Organisation Internationale du Travail - Université Pontifica de Valparaiso PUCV - Chili), Jérôme Porta (COMPTRASEC - Université de Bordeaux - France), Eri Kasagi (CNRS - Université de Bordeaux - France), Risa L. Lieberwitz (Université de Cornell - États-Unis), Pascale Lorber (Université de Leicester - Royaume-Uni), Yuki Sekine (Université de Kobé - Japon), Achim Seifert (Université Friedrich Schiller de Jéna - Allemagne) et Ousmane O. Sidibé (Mali).

Correspondants du réseau d'Actualités juridiques internationales

■ **AFRIQUES** : D. Collier-Reed (Afrique du Sud), C. Boukli-Hacène et Z. Yacoub (Algérie), B. Millefort Quenum et G. Makoudote (Bénin), E. Tapsoba et H. Traoré (Burkina-Faso), V. Yenpelda (Cameroun), U. Seri (Côte d'Ivoire), C. Nyngone Mayaza (Gabon), S. Ondze (République du Congo - Congo Brazzaville), M. B. Niang et M. Gaye (Sénégal), N. Mzid et K. Baklouti (Tunisie).

■ **AMÉRIQUES** : D. Ledesma Iturbide et J. P. Mugnolo (Argentine), A. V. Moreira Gomes, S. Machado et J. Sarmiento Barra (Brésil), R.-C. Drouin, L. Lamarche et G. Trudeau (Canada), A. Ahumada Salvoest et S. Gamonal C. (Chili), K. Hartmann Cortes et V. Tobon Perilla (Colombie), R. L. Lieberwitz et R. Garcia (États-Unis), G. Mendizábal Bermúdez et E. López Pérez (Mexique), M. K. Garcia Landaburu et G. Boza Pró (Pérou), H. Fernández Brignoni et H. Barretto Ghione (Uruguay).

■ **ASIE-OCÉANIE** : D. Tracey (Australie), A. Zheng (Chine), J. Park et I. Dahea Lee (Corée du Sud), L. Lurie et E. Edo (Israël), S. Dake, M. Iwamura, E. Kasagi, H. Nagano, Y. Sekine et Y. Shibata (Japon).

■ **EUROPE** : V. De Greef (Belgique), A. Mileva et Y. Genova (Bulgarie), C. Jacqueson (Danemark), F. Fernández Prol (Espagne), E. Serebryakova et A. Alexandrova (Fédération de Russie), P. Fleury, M. Labarthe, P. Vanpeene et M. Ribeyrol-Subrenat (France), C. Papadimitriou et A. Stergiou (Grèce), Z. Petrovics (Hongrie), C. Murphy et L. Ryan (Irlande), A. Mattei et S. Nadalet (Italie), B. Bubilaityte Martisiene et G. Tamašauskaitė (Lituanie), N. Gundt et S. Montebovi (Pays-Bas), A. Musiała (Pologne), T. Coelho Moreira et A. Monteiro Fernandes (Portugal), M. Stefko (République Tchèque), F. Rosioru (Roumanie), J. Carby-Hall et P. Lorber (Royaume-Uni), F. Bojić et L. Kovačević (Serbie), S. Bagari et B. Kresal (Slovénie), P. Ramsjö (Suède), J.-P. Dunand et A.-S. Dupont (Suisse), K. Doğan Yenisey et M. Sur (Turquie).

REVUE

2022/3

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 Labour Law Journals - IALLJ

La **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** est membre de l'« *International Association of Labour 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)
Diritto delle Relazioni Industriali (Italie)
Diritti lavori mercati (Italie)
E-journal of International and Comparative Labour Studies (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)
Revista de Derecho Social (Espagne)
Revue de Droit comparé du travail et de la sécurité sociale (France)
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)

DOSSIER THÉMATIQUE

L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

COORDINATION PAR ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER

- p. 6** **ISABELLE DAUGAREILH ET MATHIEU DE POORTER**
L'internationalisation de l'économie sociale et solidaire
- p. 26** **TIMOTHÉE DUVERGER**
L'invention de l'économie sociale en France et en Europe, un compromis institutionnel instable
- p. 40** **DAVID HIEZ**
2011-2021: D'une communication de la Commission européenne à l'autre
- p. 54** **HAGEN HENRÏ**
Le droit coopératif à la rencontre de l'identité coopérative
- p. 64** **FRANCISCO JAVIER ARRIETA IDIAKEZ**
Le statut professionnel des membres et travailleurs des coopératives espagnoles
- p. 84** **EMANUELE DAGNINO**
Travail et économie sociale dans un cadre juridique italien instable
- p. 98** **BARBARA GODLEWSKA-BUJOK ET MAŁGORZATA OŁDAK**
Du droit coopératif et de l'emploi social à l'économie sociale et solidaire en Pologne
- p. 112** **GABRIEL AMITSIS ET FOTINI MARINI**
Balbuties de l'économie sociale et solidaire en Grèce et à Chypre
- p. 128** **LEILA ANDRESSA DISSENHA ET RODRIGO FORTUNATO GOULART**
Les impacts du travail solidaire dans le sud du Brésil
- p. 144** **FERNANDO DELGADO SOARES NETTO**
Les relations entre droit du travail, coopérativisme et économie sociale et solidaire en Uruguay
- p. 158** **GER J.H. VAN DER SANGEN ET MIJKE HOUWERZIJL**
Le rôle des coopératives dans l'insertion socioprofessionnelle aux Pays-Bas
- p. 178** **MOHAMED BACHIR NIANG**
Le rôle de l'Économie sociale et solidaire dans l'extension de l'assurance maladie au Sénégal
- p. 196** **LAURENTINO JAVIER DUEÑAS HERRERO ET RICCARDO TONELLI**
Les difficultés liées aux entreprises constituées sous forme de sociétés coopératives en Italie et en Espagne
- p. 212** **MARIA FIGUEROA ET ANDREW B. WOLF**
Le rejet de l'alternative coopérativiste par les livreurs de plateformes immigrés de la ville de New York

ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES

AFRIQUES

- p. 230 **ALGÉRIE** - CHAKIB BOUKLI-HACÈNE
- p. 234 **SÉNÉGAL** - MOHAMED BACHIR NIANG
- p. 240 **TUNISIE** - NOURI MZID & KAMEL BAKLOUTI

AMERIQUES

- p. 244 **ARGENTINE** - JUAN PABLO MUGNOLO
- p. 246 **BRÉSIL** - SIDNEI MACHADO
- p. 252 **CANADA** - GILLES TRUDEAU
- p. 258 **CHILI** - SERGIO GAMONAL C.
- p. 262 **MEXIQUE** - GABRIELA MENDIZÁBAL BERMÚDEZ
- p. 266 **USA** - RISA L. LIEBERWITZ

ASIE-OCEANIE

- p. 272 **AUSTRALIE** - DOMINIQUE ALLEN
- p. 276 **CHINE** - AIQING ZHENG
- p. 284 **JAPON** - MASAHIKO IWAMURA

EUROPE

- p. 288 **BULGARIE** - YAROSLAVA GENOVA
- p. 294 **ESPAGNE** - FRANCISCA FERNÁNDEZ PROL
- p. 298 **FÉDÉRATION DE RUSSIE** - ANNA ALEKSANDROVA
- p. 302 **FRANCE (DROIT DU TRAVAIL)** - MAËLLIE LABARTHE ET PAULINE FLEURY
- p. 306 **FRANCE (DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE)** - MONIQUE RIBEYROL
- p. 310 **ITALIE** - ALBERTO MATTEI
- p. 314 **POLOGNE** - MATEUSZ GAJDA
- p. 316 **TURQUIE** - MELDA SUR
- p. 320 **RÉPUBLIQUE DE SERBIE** - FILIP BOJIĆ
- p. 324 **ROYAUME-UNI** - JO CARBY-HALL



ACTUALITÉS JURIDIQUES
INTERNATIONALES



DOMINIQUE ALLEN

MONASH BUSINESS SCHOOL, MONASH UNIVERSITY

LA NOUVELLE APPROCHE DU HARCÈLEMENT SEXUEL
AU TRAVAIL EN AUSTRALIE

Les recherches montrent, de façon constante, que les femmes australiennes sont victimes de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail. Les plaintes déposées auprès de la Commission australienne des droits de l'homme (« AHRC »)¹ sont parmi les plus courantes. Dans une enquête de 2018, l'AHRC a ainsi constaté qu'au cours des 12 derniers mois, 23% des femmes avaient été victimes de harcèlement sexuel au travail et que 72% des Australiens avaient été harcelés sexuellement à un moment de leur vie².

Le harcèlement sexuel est interdit par la législation nationale ainsi que par les lois de chaque État et Territoire. Les lois fonctionnent de manière très similaire dans la mesure où une personne victime de harcèlement sexuel est tenue de déposer plainte auprès de l'AHRC ou de l'Agence pour l'égalité de son État ou Territoire (sauf dans l'État de Victoria où elle peut choisir de déposer plainte auprès de l'Agence, ou auprès du tribunal). L'Agence pour l'égalité des chances tente d'apporter une solution par le biais d'une résolution alternative des litiges. En cas d'échec, la plainte peut faire l'objet d'un procès, mais il s'agit souvent d'une procédure longue et coûteuse. La plupart des plaintes débouchent sur une solution, ou bien sont retirées³. O'Connell décrit le processus comme un « système passif et rétrograde qui amplifie potentiellement le préjudice que la personne a déjà subi »⁴.

Récemment, une enquête approfondie sur la persistance du harcèlement sexuel au travail a donné lieu à des changements visant à introduire dans la législation des éléments de nature préventive (I). À titre d'exemple, la *Fair Work Commission* (« FWC ») a été investie du pouvoir de rendre une ordonnance de cessation du harcèlement sexuel, prérogative qui sera examinée (II), avant de nous interroger sur les réformes à venir (III).

I - LE RAPPORT RESPECT@WORK DE LA COMMISSION AUSTRALIENNE
DES DROITS DE L'HOMME

En 2018, dans le contexte du mouvement mondial #MeToo, le gouvernement australien a demandé à l'institution nationale des droits de l'homme, l'AHRC, de mener une enquête sur la fréquence du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et de préparer une liste de

- 1 Commission australienne des droits de l'homme, *2020-21 Complaint Statistics*, 2021, p. 18 : https://humanrights.gov.au/sites/default/files/2022-02/ahrc_ar_2020-2021_complaint_stats.pdf
- 2 Commission australienne des droits de l'homme, *Everyone's business: Fourth national survey on sexual harassment in Australian workplaces*, 2018, p. 18 : <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/everyones-business-fourth-national-survey-sexual>
- 3 D. Allen, « Settling Sexual Harassment Complaints - What Benefits does ADR Offer? », *Australasian Dispute Resolution Journal*, n°24, 2013, p. 169.
- 4 K. O'Connell, « 72% of Australians have been sexually harassed. The system we have to fix this problem is set up to fail », *The Conversation*, 26 juin 2020 : <https://theconversation.com/72-of-australians-have-been-sexually-harassed-the-system-we-have-to-fix-this-problem-is-set-up-to-fail-141368>

recommandations pour résoudre ce problème. Le Rapport *Respect@Work*⁵ a été déposé devant le Parlement fédéral en mars 2020. Il contient 55 recommandations destinées à améliorer le cadre juridique et à réorienter l'approche existante vers une approche visant non seulement à prévenir le harcèlement sexuel, mais également à en traiter la cause au lieu d'une réponse à un problème individuel. Avec cette approche, le fardeau porté par le salarié victime de harcèlement sexuel passerait à l'employeur, qui est le mieux placé pour initier les changements nécessaires sur le lieu de travail.

Le Rapport *Respect@Work* propose un système plus adapté pour prévenir le harcèlement sexuel et y répondre. Pour ce faire, il recommande un cadre « centré sur la victime, pratique, adaptable aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs, [et] conçu pour minimiser les dommages causés aux travailleurs »⁶.

Il n'est pas possible de détailler ici toutes les conclusions ou recommandations du Rapport, mais il est important d'identifier et d'analyser le thème général qui constitue le fondement des modifications apportées ultérieurement à la législation fédérale sur les relations industrielles.

II - UNE ORDONNANCE DE CESSATION DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Les participants à l'enquête *Respect@Work* ont indiqué qu'ils « souhaiteraient disposer d'un éventail plus large de solutions pour mettre fin au harcèlement sexuel, notamment des solutions moins conflictuelles »⁷. *Respect@Work* a recommandé d'habiliter le tribunal national du travail, la *Fair Work Commission* (FWC), à rendre une ordonnance de cessation du harcèlement sexuel⁸. Ce pouvoir viendrait s'ajouter à celui déjà détenu par la FWC d'émettre des « ordonnances de cessation d'intimidation ». *Respect@Work* a recommandé cette mesure, considérant que les ordonnances de cessation sont moins conflictuelles que les procédures judiciaires, et estimant que ces ordonnances mettraient à disposition du demandeur et de l'employeur « un mécanisme précoce de réparation »⁹.

Fin 2021, le gouvernement Morrison de l'époque a tenu compte des conclusions du Rapport *Respect@Work* et s'est engagé à procéder à certains changements législatifs. Il s'agissait notamment de donner à la FWC le pouvoir de prendre une « ordonnance de cessation du harcèlement sexuel » (OSSH)¹⁰. Avec cette proposition, qui a été mise en œuvre plus tard en 2021¹¹, le harcèlement sexuel a fait son entrée dans la sphère des relations professionnelles¹².

5 Commission australienne des droits de l'homme, *Respect@Work: Sexual Harassment National Inquiry Report, 2021 (Respect@Work)* : <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/respectwork-sexual-harassment-national-inquiry-report-2020>

6 *Respect@Work*, p. 34.

7 *Ibid.*, p. 525.

8 *Ibid.*, Recommendation 29.

9 *Ibid.*, p. 525.

10 Gouvernement australien, *A Roadmap for Respect: Preventing and Addressing Sexual Harassment in Australian Workplaces, 2021*, p. 16.

11 *Sex Discrimination and Fair Work (Respect at Work) Amendment Act 2021* (Cth) ss 49-50.

12 L'article 351 de la loi FW interdit les discriminations sexuelles, mais pas le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel est illégal en vertu des lois sur l'égalité : voir par exemple la *loi sur la discrimination sexuelle de 1984* (Cth), article 28A. *Respect@Work* a recommandé que la loi FW interdise également le harcèlement sexuel, mais cela n'a pas encore été mis en œuvre. La loi FW a été modifiée en 2021 afin de préciser que le harcèlement sexuel peut être un motif valable de licenciement : art. 387.

En vertu des nouvelles dispositions de la *loi sur le travail équitable de 2009* (Cth) (« loi FW »), un salarié ayant des raisons de croire qu'il est victime de harcèlement sexuel au travail peut demander une ordonnance de cessation du harcèlement sexuel (OSSH), que celui-ci soit le fait d'une personne ou d'un groupe de personnes. La FWC est tenue de traiter toute demande d'OSSH dans un délai de 14 jours après sa formulation¹³. Le terme « travailleur » s'entend au sens large et comprend les salariés, les contractants, les apprentis, les stagiaires, les bénévoles et les étudiants qui acquièrent une expérience professionnelle au sein d'une organisation¹⁴.

Le harcèlement sexuel est défini comme étant des avances sexuelles non désirées, des demandes de faveurs sexuelles, ou tous autres comportements de nature sexuelle dont l'auteur devrait raisonnablement savoir qu'ils sont susceptibles d'offenser, humilier ou intimider la personne visée¹⁵. Pour formuler une demande d'OSSH, la FWC doit être convaincue que le travailleur a été harcelé sexuellement au travail et qu'il existe un risque que ce harcèlement se poursuive¹⁶.

Lorsqu'il a présenté les changements proposés, le gouvernement a déclaré que l'objectif n'était pas de punir le fautif ou d'indemniser la victime ; l'objectif de l'OSSH est de protéger les travailleurs de tout préjudice futur et de permettre « le retour à des relations de travail normales »¹⁷. Cela étant, la FWC ne peut pas ordonner le versement d'une compensation financière¹⁸. Pour être indemnisé du préjudice subi, le travailleur doit déposer plainte pour harcèlement sexuel en vertu d'une loi sur l'égalité auprès de l'AHRC ou de son Agence locale pour l'égalité¹⁹.

Pour empêcher le travailleur d'être harcelé sexuellement au travail, la FWC peut rendre toute ordonnance qu'elle juge appropriée²⁰, à l'encontre de l'auteur du harcèlement sexuel et de son employeur. Ces ordonnances peuvent prendre plusieurs formes : exiger d'une personne qu'elle mette un terme à un comportement spécifique, modifier les conditions de travail, exercer un contrôle de l'activité, de la mise en œuvre et du suivi des politiques de l'employeur²¹. En cas de non-respect d'une ordonnance, la personne concernée s'expose à des sanctions financières pouvant atteindre 13 320 dollars australiens pour une personne physique et 66 600 dollars australiens pour une personne morale²².

L'OSSH est un moyen unique de répondre au harcèlement sexuel au travail, car elle offre aux travailleurs une solution rapide, moins coûteuse et non contradictoire, à la différence de l'approche individualisée prévue dans les lois sur l'égalité et fondée sur le dépôt de plaintes. Ce nouveau mécanisme vise également la prévention. Il entend mettre un terme rapidement au comportement illicite et préserver l'emploi du travailleur. Ceci transparaît

13 Loi FW, art. 789FE.

14 *Ibid.*, art. 789FC (2).

15 La loi FW utilise la définition figurant dans la loi fédérale sur la discrimination sexuelle : voir l'art. 28A de la *loi sur la discrimination sexuelle de 1984* (Cth).

16 Loi FW, art. 789FF(1)(b)(ii).

17 Exposé des motifs révisé, projet de loi d'amendement du travail équitable 2013 (Cth), p. 36 [120].

18 Loi FW, art. 789FF.

19 Voir par exemple la *loi sur la Commission australienne des droits de l'homme de 1986* (Cth), art. 46P.

20 Loi FW, art. 789FF (1).

21 Exposé des motifs révisé, projet de loi d'amendement du travail équitable 2013 (Cth), p. 36 [121].

22 Loi FW, art. 789FG.

dans l'exposé des motifs par le gouvernement, qui a déclaré que l'objectif de l'OSSH était de « prévenir le risque de préjudice futur »²³.

III - UNE APPROCHE PROACTIVE DU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

Si l'OSSH offre un mécanisme innovant pour lutter contre le harcèlement sexuel au travail, ni cette mesure, ni les autres changements introduits par le précédent gouvernement fédéral, n'ont toutefois modifié la loi en profondeur. Il incombe toujours au travailleur individuel victime du harcèlement sexuel d'entamer une démarche, que ce soit en demandant une OSSH ou en déposant plainte auprès d'une Agence pour l'égalité.

Les employeurs sont tenus d'expliquer à leurs salariés ce qui est acceptable sur le lieu de travail et ce qui ne l'est pas, afin d'éviter d'être tenus responsables d'un comportement illégal, ce qui devrait suffire à modifier les comportements. Les conclusions du Rapport *Respect@Work* et les révélations d'autres allégations de harcèlement sexuel très médiatisées²⁴ semblent cependant démontrer l'inverse.

À l'heure actuelle, les lois australiennes sur le travail ou sur l'égalité ne prévoient aucun mécanisme obligeant les employeurs à être proactifs. *Respect@Work* a recommandé d'introduire une obligation positive imposant aux employeurs de prendre des mesures raisonnables et proportionnées pour éliminer, autant que possible, la discrimination sexuelle, le harcèlement sexuel et la victimisation²⁵. Le Rapport recommande de donner à l'AHRC le pouvoir d'imposer le respect de cette obligation, notamment en menant des enquêtes sur les pratiques systémiques de harcèlement sexuel et de discrimination sexuelle²⁶. Aujourd'hui, l'AHRC ne joue aucun rôle dans le respect de l'application de la loi. Avant son élection en mai 2022, le nouveau gouvernement travailliste s'était engagé à mettre en œuvre les autres recommandations du rapport *Respect@Work*²⁷. S'il tient cette promesse, cela représentera un changement significatif dans la manière dont le harcèlement sexuel est traité en Australie.

23 Exposé des motifs, projet de loi 2021 sur la discrimination sexuelle et le travail équitable (respect au travail) (Cth), p. 6 [23].

24 K. McClymont et J. Maley, « High Court inquiry finds former justice Dyson Heydon sexually harassed associates », *The Sydney Morning Herald*, 22 juin 2020. Voir *Review of Sexual Harassment in Victorian Courts* (enquête menée sur les tribunaux de l'État de Victoria), mars 2021 : <https://www.shreview.courts.vic.gov.au/>. Suite à une plainte d'une collaboratrice parlementaire pour agression sexuelle en dehors des heures de travail par un collègue dans le bâtiment du Parlement fédéral, une enquête sur le comportement du personnel parlementaire a été menée : *Independent Review into Commonwealth Parliamentary Workplaces*, « Set the Standard : Report on the Independent Review into Commonwealth Parliamentary Workplaces », novembre 2021 (<https://humanrights.gov.au/set-standard-2021>).

25 *Respect@Work*, Recommandation 17. L'État de Victoria est la seule juridiction australienne à inclure une obligation de cette nature, mais elle n'est pas exécutoire : voir *Equal Opportunity Act 2010* (Vic) s 15.

26 *Respect@Work*, Recommandation 18.

27 D. Crowe, « Albanese promises new policies for women and campaign 'step-up' », *The Sydney Morning Herald*, 8 mai 2022.



Les manuscrits soumis pour publication dans la **Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale** doivent être adressés par courrier électronique ou par voie postale avant le **1^{er} février** de chaque année (pour les **Études**, la **Jurisprudence Sociale Comparée**, et la **Jurisprudence Sociale Internationale**) et avant le **1^{er} juin** de chaque année pour le **Dossier Thématique**. Concernant les contributions à la rubrique **Actualités Juridiques Internationales**, elles doivent être adressées avant le **1^{er} février** (pour le premier numéro) et avant le **1^{er} septembre** (pour le troisième numéro).

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

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

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



CONTACT

COMPTRASEC - UMR 5114

Mme Marie-Cécile CLÉMENT

Université de Bordeaux

16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - 33608 PESSAC cedex FRANCE

Tél : 33(0)5 56 84 54 74

marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

RECOMMANDATIONS AUX AUTEURS

MANUSCRITS

L'article doit être soumis de préférence en Français. L'Anglais et l'Espagnol sont également admis.

Les textes devront comporter :

- **40 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Études** » et « **Dossier Thématique** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **30 000 caractères** lorsqu'ils sont soumis en Anglais ou en Espagnol ;
- **25 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour les rubriques « **Jurisprudence Sociale Comparée** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » quelle que soit la langue de soumission de l'article ;
- **15 000 caractères** - notes de bas de pages et espaces compris - pour la rubrique « **Actualités Juridiques Internationales** » lorsqu'ils sont soumis en Français. La limitation est fixée à **12 000 caractères** lorsqu'ils ont soumis en Anglais ou en Espagnol.

Par ailleurs, tous les manuscrits devront être accompagnés des éléments suivants :

- 5 mots clés (en Français et en Anglais) permettant d'identifier le contenu de l'article ;
- l'institution de rattachement, le titre, ainsi que l'adresse postale et électronique de l'auteur ;
- le titre de l'article.

Les manuscrits destinés aux rubriques « **Études** », « **Dossier Thématique** » et « **Jurisprudence Sociale Internationale** » devront également comporter :

- un résumé, en Français et en Anglais (de **400 caractères** chacun) ;
- les références bibliographiques de deux publications au choix.



NOTES ET RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Les annotations et références bibliographiques des ouvrages et articles cités doivent être intégrées au sein de l'article et placées en notes de bas de page.

Leur présentation sera la suivante :

- Pour un ouvrage : initiale du Prénom, Nom, *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, « collection », date, p.
- Pour un article de revue : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *Titre de la revue*, n°, date, p.
- Pour une contribution dans un ouvrage collectif : initiale du Prénom, Nom, « Titre de l'article », *in* initiale du Prénom, Nom (dir.), *Titre de l'ouvrage*, lieu, éditeur, date, p.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

(ÉDITEURS, REVUES, OUVRAGES)

AuR = Arbeit und Recht (Germany)
AJLL = Australian Journal of Labour Law (Australia)
AJP/PJA = Aktuelle juristische Praxis - Pratique juridique Actuelle (Suisse)
BCLR = Bulletin of Comparative Labour Relations (Belgium)
CLELJ = Canadian Labour & Employment Law Journal (Canada)
CLLPJ = Comparative Labor Law & Policy Journal (United States)
DRL = Derecho de las Relaciones Laborales (Spain)
DLM = Diritti Lavori Mercati (Italy)
E&E = Employees & Employers: Labour Law & Social Security Review (Slovenia)
EuZA = Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht (Germany)
ELLJ = European Labour Law Journal (Belgium)
DLRI = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILJ = Industrial Law Journal (UK)
IJCLLIR = Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (Italy)
ILR = International Labour Review (ILO)
JLR = Japan Labor Review (Japan)
JCP = Juris-Classeur Périodique (France)
LD = Lavoro e Diritto (Italy)
OIT = Revue internationale de travail
PMJK = Pécsi Munkajogi Közlemények (Pecs Labour Law Journal) (Hungary)
RL = Relaciones Laborales (Spain)
RDS = Revista de Derecho Social (Spain)
RDCTSS = Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale (France)
RDT = Revue de Droit du Travail (France)
RGL = Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale (Italy)
TL = Temas Laborales (Spain)
ZIAS = Zeitschrift für ausländisches und Internationales Arbeits und Sozialrecht (Germany)

ABONNEMENTS ET TARIFS

SUBSCRIPTIONS AND RATES

SUSCRIPCIONES Y PRECIOS

TARIFS 2022

REVUE DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

(PAPIER) ISSN 2117-4350
(E-JOURNAL) ISSN 2262-9815

COMPTRASEC
UMR 5114

Mme Marie-Cécile Clément
UNIVERSITÉ DE BORDEAUX
Avenue Léon Duguit - 33608 PESSAC cedex
FRANCE
Tél. 33(0)5 56 84 54 74

Email : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

PAR AN

3 NUMÉROS PAPIERS (FRANÇAIS)
1 NUMÉRO ÉLECTRONIQUE (ANGLAIS)

		Prix/Price/Precio
Abonnement Annuel Annual Subscription Suscripción anual	Revue papier / Print Journal / Revista Impresa (3 numéros en français / 3 issues in french / 3 números en francés)	105 €
	Revue électronique / E-journal/ Revista Electrónica (1 numéro 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 numéros en français & 1 numéro en anglais / 3 issues in french & 1 in english / 3 números en francés & 1 en inglés)	145 €
Prix à l'unité Unit Price Precio unitario	Revue Papier / Print Journal / Revista Impresa	40 €
	Revue électronique / E-Journal / Revista Electrónica	70 €
	Article / Journal article / Artículo	6 €
<i>Frais de port compris / Postal charges included / Gastos de envío incluidos</i>		
TVA VAT IVA	2,10% France / 1,05% Outre-mer & Corse / 0% UE & hors UE	

MODE DE RÈGLEMENT / MODE DE PAYMENT / FORMA DE PAGO

PAIEMENT EN LIGNE / ONLINE PAYMENT / PAGO EN LINEA

(Carte de crédit - Credit card - Tarjeta de credito) <http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue/abonnement>

BON DE COMMANDE / PURCHASE ORDER / ORDEN DE COMPRA

à / to / a : revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

NB : Le paiement en ligne est à privilégier. En cas de difficulté, veuillez nous contacter à
Online payment is preferred. If you have any difficulty, please contact us at
El pago en linea se prefiere. Si tiene alguna dificultad, contáctenos a

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

Achévé d'imprimer en octobre 2022
sur les presses de l'imprimerie Aquiprint
Dépôt légal 4^e trimestre 2022
Imprimé en France

REVUE

2022/3

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est publiée par le COMPTRASEC, UMR 5114 CNRS de l'Université de Bordeaux depuis 1981. Elle est diffusée quatre fois par an dans le but de contribuer au développement des analyses et des échanges sur le droit du travail et de la sécurité sociale à travers le monde. La Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale est membre de l'International Association of Labour Law Journals (IALJ), réseau international d'échange d'idées et de publications en droit du travail et de la sécurité sociale.

Pour toute correspondance ou proposition de contribution écrire à :

Marie-Cécile CLÉMENT

COMPTRASEC - UMR CNRS 5114 - Université de Bordeaux
16, avenue Léon Duguit - CS 50057 - F 33608 PESSAC cedex

E-mail : marie-cecile.clement@u-bordeaux.fr

Téléphone : 33 (0)5 56 84 54 74

<https://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

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 avant publication.

NUMÉRO PRÉCÉDENT

2022/2

JURISPRUDENCE SOCIALE COMPARÉE

LA PROTECTION JURISPRUDENTIELLE DU SALARIÉ LANCEUR D'ALERTE
COORDINATION PAR ALEXANDRE CHARBONNEAU ET ALLISON FIORENTINO

AVEC LES CONTRIBUTIONS DE :

Alexandre Charbonneau & Allison Fiorentino (Introduction), Urwana Coiquaud & Jeanne Pérès (Canada), Adriana Orifici (Australie), Joël Colonna & Virginie Renaux-Personnic (France), Francisco Javier Arrieta Idiákez (Espagne), Mariana Ferrucci Bega & Bruno Louis Maurice Guérard (Brésil), Riccardo Maraga (Italie), Vladimir Tobón Perilla (Colombie), Lauren Kierans (Irlande), Abigail Osiki (Afrique du Sud).

JURISPRUDENCE SOCIALE INTERNATIONALE

COMMENTAIRE

LOU THOMAS ~ La mise en œuvre des accords européens : une autonomie a minima des partenaires sociaux

ACTUALITÉS

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL
ORGANISATION DES NATIONS UNIES
UNION EUROPÉENNE

LITTÉRATURE DE DROIT SOCIAL COMPARÉ

CINZIA CARTA & GRATIELA-FLORENTINA MORARU ~ Le droit du travail au-delà des frontières nationales : les principaux débats en 2018-2019-2020.

CHRONIQUE BIBLIOGRAPHIQUE

ACHIM SEIFERT

Isabel Ramos Vázquez, *La formación del derecho obrero en el Reino Unido, Francia y España antes de la primera guerra mundial*, Universidad de Jaén, Thomson Reuters Aranzadi, 2020.

ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES

Alberto Arufe Varela, *El personal laboral de la Unión Europea*, Ed. Atelier, Barcelona, 2020.

ALEXANDRE CHARBONNEAU

Jean-Pierre Le Crom et Marc Boninchi (dir.), *La chicotte et le pécule. Les travailleurs à l'épreuve du droit colonial français (XIX^e-XX^e siècles)*, Presses Universitaires de Rennes, 2021.

À PARAÎTRE

2022/4

STUDIES

THEMATIC CHAPTER

COMPARATIVE LABOUR CASE LAW

INTERNATIONAL LEGAL NEWS

REVUE

DE DROIT COMPARÉ

DU TRAVAIL

ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

REVUE DE DROIT COMPARÉ DU
TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

4 numéros par an
~3 éditions papier (en français)
~1 édition électronique (en anglais)

2022/1

Etudes
Actualités Juridiques Internationales

2022/2

Jurisprudence Sociale Comparée
Jurisprudence Sociale Internationale
Littérature de droit social comparé
Chronique bibliographique

2022/3

Dossier thématique
Actualités Juridiques Internationales

2022/4

Studies
Thematic Chapter
Comparative Labour Case Law
International Legal News

Pour plus d'informations

<http://comptrasec.u-bordeaux.fr/revue-de-droit-compare-du-travail-et-de-la-securite-sociale>

Contact

revue.comptrasec@u-bordeaux.fr

COMPTRASEC

Centre de droit comparé du travail
et de la sécurité sociale

université
de BORDEAUX



40 euros
ISSN 2117-4350