



ASIE/PACIFIQUE

AUSTRALIE ¹¹²

Affiliés de l'IE

- AEU** Australian Education Union – 190 000 membres
- NTEU** National Tertiary Education Union – 25 000 membres
- IEU** Independent Education Union of Australia – 68 000 membres

Ratifications

- C 87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948), ratifiée en 1973
- C 98 Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949), ratifiée en 1973
- C100 Convention sur l'égalité de rémunération (1951), ratifiée en 1974
- C111 Convention concernant la discrimination (emploi et profession) (1958), ratifiée en 1973
- C144 Convention sur les consultations tripartites (1976), ratifiée en 1979

Introduction

L'Australie est dotée d'un système fédéral, dirigé par un gouvernement fédéral du Commonwealth et 8 gouvernements provinciaux, territoriaux ou d'Etat.

En vertu de la Constitution du Commonwealth, l'éducation publique générale et l'enseignement et la formation professionnels publics relève de la responsabilité du gouvernement de l'Etat. Néanmoins, en application de modalités financières complexes convenues entre l'Etat fédéral et les Etats, le financement des gouvernements fédérés résulte d'initiatives nationales afin de promouvoir les objectifs nationaux.

Les syndicats sont réglementés à la fois par des lois fédérales et par des lois des Etats. Les systèmes d'enregistrement ont pour but de donner aux syndicats légalisés une forme juridique et une identité sociale distinctes afin qu'ils pèsent dans les relations de travail et de permettre au gouvernement de contrôler les responsabilités financières, administratives et démocratiques internes des syndicats reconnus légalement. Le système fédéral d'enregistrement des syndicats s'applique lorsque les syndicats sont actifs dans des secteurs où l'employeur est une société commerciale ou lorsque les gouvernements des Etats ont délégué leurs «pouvoirs en matière de relations de travail» au Commonwealth.

¹¹² L'auteure adresse ses remerciements et sa reconnaissance au responsable fédéral des relations de travail, David Colley de l'AEU pour son rapport et sa contribution à la présente étude. Ce chapitre s'inspire largement de son rapport.

Il existe également des systèmes d'enregistrement des syndicats au niveau des Etats. Ces syndicats basés dans les Etats peuvent être une section d'un syndicat enregistré au niveau national.

De façon générale, il existe des lois fédérales et des législations d'Etats fédérés, qui régissent les relations de travail, notamment la négociation collective et la liberté syndicale. Les lois fédérales s'appliquent essentiellement dans la fonction publique du Commonwealth et dans le secteur privé, tandis que les lois des Etats valent principalement pour les entreprises publiques dans les différents Etats. Toutefois, les gouvernements fédérés se retirent de plus en plus de la fourniture directe de services et créent ou encouragent les entreprises à reprendre leur rôle dans la prestation de services. Compte tenu des fondements constitutionnels de la loi fédérale sur les relations de travail, qui reposent sur le «pouvoir des entreprises» plutôt que sur le «pouvoir de conciliation et d'arbitrage» plus traditionnel, chaque fois que l'emploi passe par une entreprise, les conditions d'emploi qui en résultent sont soumises aux lois fédérales et pas à la législation des Etats en matière de relations de travail.

Statut des enseignantes et des enseignants

Les personnels enseignants de l'éducation publique sont généralement engagés en tant qu'agents publics au niveau des Etats. Même lorsque le conseil scolaire d'un gouvernement donne emploi certaines catégories de personnels enseignants, ceux-ci sont des agents «publics» en ce sens que les conseils sont institués par une loi ou en application d'une loi du parlement à des fins publiques, qu'ils sont responsables devant le ministre de l'Etat concerné et qu'ils sont essentiellement financés par des sources gouvernementales.

Environ 30% des services d'enseignement maternel, primaire et secondaire sont fournis par le secteur privé, bien qu'ils reçoivent des fonds publics émanant principalement du gouvernement fédéral.

Liberté syndicale

La liberté syndicale est garantie pour les travailleurs des secteurs public et privé; néanmoins, les employeurs peuvent demander des «ordonnances de représentation» au tribunal du travail, qui peut décider quelles catégories d'employés le syndicat peut (ou ne peut pas) représenter. Il est interdit aux forces armées et à un nombre restreint de hauts fonctionnaires, tels que ceux qui occupent des postes statutaires, de constituer ou de s'affilier à un syndicat¹¹³.

Au niveau national, après l'élection d'un nouveau gouvernement travailliste en 2007, le Fair Work Act 2009 (loi sur le travail équitable) est entré en vigueur et a profondément modifié la liberté syndicale et la négociation collective. La principale loi du gouvernement conservateur précédent sur les relations de travail, le *Workplace Relations Act 1996* (la

¹¹³ Rapport annuel de la CSI 2012: Australie.

loi sur les relations de travail), avait introduit et donné la préséance aux contrats d'emploi individuels statutaires, qui empêchait l'application des décisions et des conventions collectives d'entreprise. En réglementant les syndicats, la loi précédente avait également interprété la liberté syndicale comme une sorte de «syndicalisme concurrentiel», qui encourageait le développement de syndicats plus petits, faisant concurrence aux syndicats établis pour recruter des membres. Cette approche a également fait peser des contraintes considérables sur les dispositions relatives au «droit d'entrée» des syndicats sur le lieu de travail.

La loi sur le travail équitable a interdit les contrats individuels statutaires, privilégie les conventions collectives et assouplit, mais conserve les contraintes imposées au droit d'entrée des syndicats sur le lieu de travail. Elle n'a pas supprimé les dispositions relatives à l'enregistrement des syndicats, de sorte que le paradigme actuel dominant de la liberté syndicale reste celui du droit «personnel» d'un individu de choisir de s'affilier ou de refuser de s'affilier à un syndicat.

Droit de grève

Les grèves ne sont autorisées que dans le respect de la négociation au sein de l'entreprise et uniquement lorsqu'elles sont menées durant la négociation d'un accord, c'est-à-dire exclusivement lorsqu'un accord existant est venu à échéance. De même, les grèves ne sont autorisées que si le syndicat s'efforce véritablement de parvenir à un accord (le comportement de l'employeur n'est pas évalué), à l'issue d'un vote et après avoir lancé un préavis adéquat pour l'action à mener. La loi sur le travail équitable interdit donc, dans les faits, les actions collectives protégées dans le cas d'ententes professionnelles multiples, de négociations types, de grèves de solidarité et d'actions secondaires, en général.

En outre, la loi sur le travail équitable permet de suspendre ou de mettre fin à une action collective protégée et d'imposer un arbitrage obligatoire, lorsqu'elle est considérée comme étant susceptible de provoquer des dommages économiques considérables ou de porter atteinte à la vie, à la sécurité ou au bien-être de la population ou d'une partie de celle-ci. Les actions collectives sont également interdites lorsqu'elles menacent les échanges ou le commerce avec d'autres pays ou mènent à l'obstruction ou entravent la prestation de services par le gouvernement australien ou le transport de biens ou de personnes au niveau international. La CEACR de l'OIT considère que ces limitations du droit de grève ne sont pas conformes à la convention 87 de l'OIT¹¹⁴.

Au niveau fédéral et dans certains Etats, des actions collectives limitées sont autorisées dans le cadre de la négociation d'un nouvel accord d'entreprise. Toutes les juridictions disposent d'un mécanisme de résolution des conflits avant de saisir le Tribunal du travail. Ce mécanisme couvre les cas où un conflit implique une action collective. De manière quelque peu distincte, toutes les juridictions ont adopté une législation sur les services

essentiels, qui permet au gouvernement de déclarer «essentiels» certains secteurs ou services et, ce faisant, d'adopter des réglementations interdisant un comportement spécifique, par exemple une action collective, et prescrivant un autre comportement, par exemple un allongement du temps de travail. Les déclarations au titre de la législation sur les services essentiels sont rares. Néanmoins, dans certains Etats, il est interdit aux travailleurs du secteur public de mener une action collective. En Nouvelle Galles du Sud, par exemple, les agents publics, y compris les enseignants, la police et le personnel infirmier, ne peuvent pas faire grève. En revanche, il existe un tribunal du travail indépendant pour arbitrer les revendications salariales.

Négociation collective

La loi sur le travail équitable contient une série de dispositions qui contribuent à saper les principes de la négociation collective. Les accords d'entreprise (*enterprise bargaining agreements* ou EBA) sont considérés comme des accords professionnels conclus entre un employeur et ses salariés plutôt qu'entre un syndicat et un employeur (ou une instance sectorielle). Dans le cadre de ce système, les syndicats sont de simples agents négociant au nom de leurs membres. Cependant, tout salarié peut choisir son propre représentant dans le processus de négociation. Le syndicat pertinent est le «représentant de négociation par défaut» si le salarié ne choisit pas un autre représentant. La loi sur les relations de travail et, aujourd'hui, la loi sur le travail équitable suppriment donc le statut que possédaient les syndicats depuis 1904, à savoir être «les parties principales» à part entière dans les questions relatives au travail, même si la seconde permet qu'une convention collective couvre un syndicat en tant que tel et pas uniquement les salariés eux-mêmes. Le processus de négociation peut être gêné par une éventuelle «prolifération» postérieure des représentants de négociation.

Dans le secteur de l'éducation, la plupart des négociations collectives sont menées au niveau des Etats. Il existe des conditions d'emploi communes à la fonction publique, comme les retraites et les congés de longue durée, et une série d'accords d'entreprise (EBA), qui sont normalement signés entre la section de l'AEU au niveau des Etats et l'*Education and Training Directorate* (ETD ou Direction de l'enseignement et de la formation) au niveau fédéré.

En règle générale, dans chaque Etat ou territoire, il existe :

- (a) un EBA pour les enseignantes et les enseignants et les chefs d'établissement des écoles publiques;
- (b) un EBA pour les personnels enseignants de tous les établissements d'enseignement technique et de formation continue (*Technical and Further Education* ou TAFE). Les personnels non enseignants concluent des EBA distincts. Lorsque ces accords sont conclus au niveau de l'établissement, ils doivent être approuvés par le gouvernement de l'Etat;

- (c) un EBA pour le personnel administratif et d'encadrement dans les écoles publiques ou l'EBA s'applique à l'ensemble de «la fonction publique» dont fait partie le personnel administratif et d'encadrement.

Au niveau de l'enseignement supérieur, les EBA sont conclus entre la direction des universités et le NTEU, bien que le syndicat établisse un cahier national de revendications, qui est ensuite adapté à la situation locale et étendu pour inclure d'autres questions spécifiques. Le NTEU dresse un «bilan de négociation» mensuel pendant la durée des négociations.

Les principales questions abordées dans les accords relatifs aux établissements d'enseignement publics sont les types d'emploi, la sélection et la promotion, le temps de travail, le salaire et les classements, le perfectionnement professionnel, la charge de travail des enseignantes et des enseignants et le nombre d'heures de cours, la gestion de la charge de travail, la planification des effectifs, le comportement sur le lieu de travail, les mécanismes de recours et de résolution des conflits, les locaux des syndicats, les procédures de licenciement, les autorisations et les prestations de congé. La loi sur le travail équitable a supprimé les interdictions imposées par la loi sur les relations de travail en ce qui concerne les cotisations syndicales, les congés de formation syndicale et la participation des syndicats aux procédures de résolution des conflits, sans oublier la consultation des syndicats en cas de changements apportés au lieu de travail.

Les EBA types contiennent désormais une disposition relative à la création de comités de consultation dans les écoles ou les centres de formation. La composition de ces comités peut varier d'une représentation égale de la direction et des syndicats à la participation de représentants du personnel spécialement élus à cet effet. Ces comités se réunissent selon les besoins et sont chargés d'examiner la planification et le fonctionnement à long terme de l'établissement scolaire, y compris la taille des classes et l'organisation du temps de travail. Néanmoins, la loi sur le travail équitable interdit toujours l'inclusion de frais de négociation pour les non-membres d'un EBA et d'autres éléments peuvent être considérés comme illicites, ce qui crée une situation confuse et incohérente¹¹⁵.

En outre, l'AEU négocie avec l'ETD afin de convenir de lignes directrices et de procédures en matière de nominations, notamment.

Dans le secteur privé, il existe une décision au niveau de l'Etat qui énonce une série de conditions minimales et le syndicat IEU négocie avec des employeurs individuels en vue de signer un accord d'entreprise ou un accord certifié.

Dialogue social

Il existe divers mécanismes consultatifs, qui sont généralement tripartites et servent d'enceintes de consultation des parties prenantes sur une proposition de changement dans la législation du travail. Les syndicats d'enseignants ne sont pas représentés d'office dans ces instances, mais peuvent être désignés par l'*Australian Council of Trade Unions* pour y participer.

L'AEU est également représentée au sein de diverses instances «professionnelles» fédérales ou nationales comme l'*Australian Institute for Teachers and School Leaders*, qui élabore et supervise les questions relatives, notamment, aux normes professionnelles.

Tendances depuis la crise financière de 2008

L'adoption de la loi sur le travail équitable en 2009 prévoyait que les accords d'entreprise puissent couvrir un plus large éventail de sujets. La loi précédente sur les relations de travail avait limité leur contenu aux seules questions se rapportant directement à la relation employeur-salarié. La loi sur le travail équitable, tout en maintenant cette exigence, l'a étendue pour couvrir des questions concernant la relation entre un syndicat et un employeur. Il en résulte que les conventions collectives d'entreprise conclues depuis la fin 2009 contiennent diverses dispositions permettant aux syndicats d'avoir accès aux travailleurs sur leur lieu de travail et accordant différents droits aux délégués syndicaux. La couverture des conventions collectives d'entreprise s'est donc fortement étendue entre 2008 et 2012.

En revanche, depuis 2010, l'élection de gouvernements fédérés conservateurs disposant de confortables majorités a incité ces gouvernements, à tout le moins dans les Etats dotés d'un système parlementaire unicaméral, à adopter des lois qui suppriment des conventions collectives des questions qui ont été convenues entre employeurs et salariés et approuvées par l'autorité réglementaire compétente en matière de relations de travail.

Dans l'Etat du Queensland, le contenu des EBA a fait l'objet de restrictions considérables, telles que la suppression des droits de consultation, notamment en cas d'introduction de changements et de licenciements, et des dispositions relatives à la sécurité d'emploi. Dans l'Etat de Nouvelle Galles du Sud, il y a eu une tentative de promouvoir l'enregistrement des syndicats avec des règles d'adhésion qui se chevauchent (ultérieurement limitées à un secteur spécifique – secteur médical et professionnels de la santé). En Nouvelle Galles du Sud également, des sanctions financières plus lourdes imposées à la participation ou à l'organisation d'actions collectives, dont la grève, font actuellement l'objet de différents recours devant la justice. La section de Nouvelle Galles du Sud de l'AEU s'était déjà vue infliger ces amendes. Les gouvernements fédérés conservateurs ont également imposé des conditions strictes au processus de négociation qui, dans les faits, limitent ou plafonnent les augmentations de salaires dans la fonction publique, à moins qu'il n'existe un lien démontrable entre l'emploi et la productivité dans les conditions de travail.



Certains Etats ont même amendé la législation du travail pour obliger le régulateur des relations de travail à appliquer – et non à tenir compte de – la politique du gouvernement de l'Etat en matière d'économie ou de salaire.

Ainsi, en Nouvelle Galles du Sud, le gouvernement conservateur a adopté une loi selon laquelle le tribunal ne peut décider d'octroyer une hausse de salaire supérieure à 2,5% par an, conformément à la politique salariale du gouvernement. Cette loi permet au gouvernement de fixer les salaires de plus de 300 000 travailleurs et travailleuses, sans être tenu par l'obligation de négocier et sans leur accorder un droit de grève.

Bonne pratique

L'AEU fait campagne et négocie depuis longtemps l'inclusion de dispositions réglementaires sectorielles ou d'accords concernant la taille des classes, le nombre d'heures de cours réelles et les obligations professionnelles connexes. Elle négocie également des modalités afin que les établissements d'enseignement et de formation, qu'il s'agisse de jardins d'enfants, d'écoles ou de centres de formation technique et continue (TAFE) soient dotés de professionnels qualifiés et de tout autre personnel requis, indépendamment de leur situation géographique ou socioéconomique.

Ce travail de l'AEU repose sur le principe fondamental selon lequel les conditions d'enseignement et d'apprentissage sont dynamiques et indissociablement liées.

Ce travail est tout particulièrement important compte tenu de l'orientation politique actuelle du gouvernement, qui vise à redonner à l'employeur local le pouvoir de prendre des décisions sur ces questions, y compris le droit ou le pouvoir de recruter ou de licencier des effectifs.

Le *Victorian Government Schools Agreement*, un accord collectif juridiquement applicable et formellement adopté en vertu de la loi sur le travail équitable, contient des objectifs et des engagements explicites qui reconnaissent le principe fondamental susvisé ainsi que les dispositions relatives à la taille des classes et au nombre d'heures de cours¹¹⁶. Cet accord contient également une série de principes concernant les relations de travail ainsi qu'une disposition relative aux comités consultatifs mentionnés plus haut.

Principes de l'AEU en matière de relations de travail (qui bénéficient d'un large soutien de la direction au niveau politique)

Les parties s'engagent à respecter les principes suivants en matière de relations de travail :

- 1) coopération et collaboration entre la direction, les salariés et le syndicat ;
- 2) les relations entre la direction, les salariés et le syndicat sont fondées sur le respect mutuel, la confiance et l'ouverture vis-à-vis de points de vue différents ;

¹¹⁶ Voir les articles 9, 10, 22 et 23. Cet accord peut être consulté sur : <http://www.fwc.gov.au/documents/agreements/wpa/CAUN085122741.pdf>

- 3) les négociations visant à résoudre un problème mutuel sont axées sur des avantages à long terme pour toutes les parties ;
- 4) mise en place progressive d'une culture des relations de travail afin de créer un système scolaire extrêmement efficace doté de pratiques de travail efficaces ;
- 5) reconnaissance du rôle à donner aux représentants des travailleurs et des travailleuses.

Dans l'enseignement supérieur, lors du cycle de négociation de 2012, le NTEU a présenté des revendications, parmi lesquelles figuraient des dispositions pour un réexamen et une amélioration de la stratégie d'emploi pour les autochtones, avec la fixation de nouveaux objectifs contraignants et leur incorporation dans l'accord.

Le syndicat a également présenté des propositions concernant la violence domestique, en déclarant que l'accord devrait :

- a) contenir une déclaration de principe sur la violence domestique et permettre l'élaboration commune de politiques et de protocoles pour les cas où un (e) salarié doit faire face aux conséquences de la violence domestique, notamment des procédures adéquates de saisie des autorités concernées et l'adoption de lignes directrices pour le personnel et, notamment, les surveillants ;
- b) préciser qu'aucun salarié ne sera désavantagé au niveau professionnel du fait des conséquences résultant de violence domestique et
- c) prévoir l'octroi de congés spéciaux suffisants pour un (e) salarié afin qu'il puisse faire face aux conséquences d'une violence domestique, notamment, mais pas exclusivement :
 - rechercher un logement sûr ;
 - assister à des rendez-vous médicaux ou de soutien psychologique ;
 - assister à des audiences du tribunal et avoir accès à des conseils juridiques ;
 - organiser des solutions alternatives d'accueil ou d'éducation pour les enfants et
 - recréer des réseaux de soutien avec les enfants, la famille ou autres¹¹⁷.

Dépenses d'éducation et croissance du PIB

% du PIB consacré à l'éducation	% des dépenses publiques consacrées à l'éducation	Croissance du PIB en %
2008: 13,5%	4,6%	2,3%
2009:	5,1%	1,2%
2010:		2,7%
2011:		2,0%

Source : Banque mondiale/Index Mundi

¹¹⁷ Voir le site web du NTEU : http://www.universitybargaining.org.au/key_claims/key_claims/domestic_violence, consulté le 21 mars 2013.