

Australie

La question du contrat social en collatéral de la crise sanitaire : « *All in this together* » ?

Stéphane LE QUEUX et David PEETZ¹

Le premier cas de Covid-19 détecté à Melbourne, un passager en provenance de Wuhan, date de fin janvier 2020. À l'exception du faux-pas du Ruby Princess² à Sydney, responsable de plus de 10 % des contaminations au déclenchement de la crise sanitaire selon les estimations, le gouvernement australien a suivi les recommandations de l'Organisation mondiale de la santé (OMS). Si sa réaction a été plus tardive et moins radicale que celle de la Nouvelle-Zélande, l'Australie est parvenue à contenir l'épidémie avec un bilan sanitaire et mortuaire relativement limité. Après six mois et à l'exception de Melbourne qui a connu une deuxième vague d'expansion du virus en juillet, là encore due à une défaillance des dispositifs de quarantaine, la situation est sous contrôle, du moins tant que les frontières externes demeurent fermées.

La fermeture temporaire des frontières internes entre États a soulevé son lot de controverses. Ce qu'elle révèle,

entre autres, c'est que l'impact de la crise a été tout en contraste, tant au plan sanitaire qu'au plan économique et social. « *We are all in this together* », le slogan inspiré du refrain d'une chanson populaire, est loin de la réalité. Dans une première section, nous dressons un bilan de l'impact sanitaire et économique de la crise déclenchée par l'épidémie de Covid-19 pour ensuite analyser les initiatives des autorités en réponse à cette crise et leur critique. Mais à la différence de la Nouvelle-Zélande qui s'est concentrée sur une réponse sanitaire et sociale, il faut souligner que l'Australie a pris le parti d'altérer « temporairement » la réglementation du travail et d'établir une plateforme de discussion pour de futures réformes de sortie de crise. Dans une troisième section, nous revenons sur la situation précédant la crise et sur les groupes de travail chargés d'élaborer les réformes envisagées. Le climat des relations professionnelles était déjà très tendu avant la crise sanitaire ; celle-ci, tout

1. Stéphane Le Queux, James Cook University et Université Laval ; David Peetz, FASSA, Griffith University.

2. Il s'agit d'un navire de croisière dont les passagers ont été autorisés à débarquer sans contrôle sanitaire : P. Cockburn, « How the coronavirus pandemic would look in Australia if Ruby Princess had never docked », *abc.net*, April 22, 2020, <https://ab.co/3n89XuM>.

en exposant les inégalités, les faiblesses du marché du travail et les biais du système, a cependant conduit à une dynamique de dialogue social : s'agit-il d'un armistice de façade ? Cette question est légitime car la dynamique qui s'amorce va à contre-courant de la tendance en cours depuis un quart de siècle, qui a fait évoluer le syndicalisme australien dans un contexte politique adverse (Peetz, 1998), caractérisé par la constance de l'hostilité gouvernementale et l'absence de dialogue, hormis pendant les inter-mèdes travaillistes (2007-2013).

Un impact sanitaire maîtrisé, mais un impact économique considérable

À la mi-novembre 2020, l'Australie enregistre un cumul de 27 700 cas d'infection avec un taux de rémission supérieur à 90 %, 78 cas actifs identifiés (en quasi-totalité des ressortissants de retour de l'étranger directement dirigés en quarantaine) et 907 décès au total, pour une population de 25,6 millions de personnes ³. Ce bilan est relativement limité en comparaison internationale. Et à l'exception de Melbourne, qui a connu une deuxième vague désormais sous contrôle, l'épidémie a été rapidement contenue et le demeure largement. Dans le cas du Queensland par exemple, la courbe des infections est aplatie depuis fin mars. En fait, 75 % des cas recensés ont été localisés dans l'État de Victoria et 15 % dans le New South Wales (NSW). Autrement dit, la contamination reflète la géographie humaine de l'Australie : plus concentrée dans les grandes agglomérations urbaines comme Melbourne et Sydney, ou encore dans la grande région

de Brisbane quoique dans une moindre proportion (moins de 5 % des cas nationaux), elle a pour ainsi dire épargné l'Australie régionale et rurale. D'où l'importance, dans la gestion de la crise, de la fermeture des frontières internes et des restrictions des déplacements à l'intérieur des États. Isoler le Victoria et le NSW fait pleinement sens au plan sanitaire. L'enjeu est également économique. La fermeture des frontières intérieures a permis de maintenir l'activité de l'État de l'Australie de l'Ouest au point de lui permettre d'afficher un taux de croissance positif dans un contexte général de récession. Alors que l'État du Victoria se remet tout juste d'un trimestre de mesures de confinement drastiques qui lui a permis d'éradiquer la contagion, pour le reste du pays, la levée des restrictions a permis un quasi-retour à la normale, sauf pour certains secteurs sensibles comme le tourisme.

La crise sanitaire a plongé l'Australie en récession économique, avec une chute du PIB de 6,3 % en juin 2020 par rapport à juin 2019 ⁴. Il s'agit de la première récession en presque 30 ans, la dernière en date, une récession passagère de 1 %, remontant à 1991. La contraction économique se traduit par une perte initiale de presque 900 000 emplois puis un rebond, de l'emploi à temps partiel principalement. Ainsi, en octobre, l'emploi à temps plein n'était toujours pas revenu à son niveau en début d'épidémie, contrairement à celui de l'emploi à temps partiel (tableau 1).

L'impact sur l'activité et l'emploi doit cependant être désagrégé. Il varie en fonction de plusieurs facteurs : la localisation géographique (urbain *versus* régional ;

3. <https://bit.ly/3qM5GiC>.

4. <https://bit.ly/2Lvz6BL>.

**Tableau 1. Impact de la crise du Covid-19 sur l'emploi
(ajusté des variations saisonnières)**

| | Mars 2020 | Octobre 2020 | Variation mars-octobre 2020 |
|------------------------------------|----------------|----------------|-----------------------------|
| Emploi total (personnes en emploi) | 12 997 000 | 12 773 900 | -1,7 % |
| Emploi à temps plein | 8 871 400 | 8 643 700 | -2,6 % |
| Emploi à temps partiel | 4 125 600 | 4 130 200 | +0,1 % |
| Taux d'emploi | 62,5 % | 61,2 % | -1,3 pts |
| Taux de chômage | 5,2 % | 7,0 % | +1,8 pts |
| Taux de participation | 65,9 % | 65,8 % | -0,1 pts |
| Sous-emploi | 9,3 % | 11,2 % | +1,9 pts |
| Heures mensuelles travaillées | 1 779 millions | 1 711 millions | -3,8 % |

Source : Australian Bureau of Statistics : <https://bit.ly/37W1sMO>.

entre États), le secteur d'activité, le statut d'emploi et la profession ⁵, le genre, etc. Le Nord de l'Australie est pratiquement indemne et c'est là que dominent les industries primaires, premières sources d'exportations du pays. Dans le nord du Queensland par exemple, que ce soit pour la canne à sucre, l'élevage bovin ou l'exploitation minière ⁶, c'est la logique du *business as usual* qui prévaut. Sauf que ces secteurs sont fortement automatisés, peu porteurs d'emplois, et par ailleurs en grande majorité masculins. Le tourisme et la restauration, comme dans les autres pays, ont été fortement affectés par le confinement national. Or il s'agit de secteurs où l'emploi est de façon dominante, sinon plus élevée que dans les autres secteurs, à caractère temporaire, précaire et féminin. Le phénomène généralisé à l'identique dans le secteur des services conduit ainsi les observateurs à qualifier la crise de « crise rose » (« *pink*

recession »). Les autres grands perdants sont : le commerce de détail, les transports (en particulier le transport aérien, avec le dépôt de bilan de Virgin Australia et Qantas maintenu à flot par le gouvernement) et le secteur universitaire. Ce dernier est une bonne illustration de l'impact asymétrique de la crise, de l'ambiguïté de la réponse gouvernementale et du contexte difficile des relations professionnelles (voir *infra*, encadré 2).

Une réponse économique et sociale en demi-teinte : les programmes Job Keeper et Job Seeker

En sus de mesures fiscales et de dispositifs variés de soutien direct et indirect aux revenus, comme la levée temporaire des frais de garde d'enfants ou le droit de puiser dans son fonds de retraite capitalisé, mesures secondées par les États au cas par cas, la réponse

5. Notamment la possibilité de travailler à domicile : les employeurs australiens indiquent ainsi que deux emplois sur cinq ont été convertis en télétravail : <https://bit.ly/378YGF2>.

6. L'ouverture du bassin houiller galiléen, notamment le projet du groupe indien Adani, suscite une vive opposition des groupes de défense de l'environnement (<https://www.edo.org.au/adani-and-the-galilee-basin/>) et des populations aborigènes locales (<https://bit.ly/3qXf4jM>).

gouvernementale s'est articulée autour de deux programmes phares : Job Keeper et Job Seeker. Job Keeper est un dispositif de subvention à l'emploi, une mesure proposée par les syndicats ⁷. Job Seeker est une reconversion de l'allocation chômage (NewStart) rebaptisée et revalorisée temporairement pour la circonstance, l'éligibilité dépendant de la situation financière personnelle du bénéficiaire et de son conjoint. Au mois d'août 2020, on recensait environ 3,5 millions d'allocataires du Job Keeper et un peu plus de 1,5 million d'allocataires du Job Seeker. Plusieurs programmes d'aide sociale ont également été majorés d'un « supplément coronavirus ».

Cette majoration de NewStart a été une bouffée d'oxygène pour les personnes dépendantes de la solidarité, car son montant n'avait pas été revalorisé depuis un quart de siècle. Néanmoins, le gouvernement a annoncé, fin juillet, un retrait progressif du soutien aux revenus à compter de fin septembre 2020 ⁸. La subvention de Job Keeper, versée toutes les deux semaines, doit être revue à la baisse, passant de 1 500 à 1 200 dollars australiens (soit de 917 à 734 euros) entre octobre et décembre 2020, puis à 1 000 dollars australiens (soit 611 euros) entre janvier et mars 2021, date à laquelle prendra fin le programme. Ce montant vise les salariés

qui travaillaient à temps plein (plus de 20 heures par semaine) ; pour ceux qui travaillaient en-deçà, le montant est de 750 dollars australiens (459 euros) d'octobre à décembre 2020, puis 650 dollars (397 euros) de janvier à mars 2021. Le montant versé pour Job Seeker passe quant à lui de 1 115 à 815 dollars australiens (682 à 498 euros) tous les quinze jours (idem pour le supplément) et arrive à échéance fin décembre 2020 ⁹, quoique le gouvernement envisage de le repousser également jusqu'à mars, à un montant moindre. Pour l'opposition, les syndicats et de nombreux économistes, cette décision est prématurée et risque de contrarier la reprise. Il y a aussi des inquiétudes concernant le revers de l'aide sociale et une hausse de la pauvreté ¹⁰. Mais le ton du gouvernement est ferme : « Il est temps que les Australiens se remettent au travail ¹¹ ». Cependant, comme le souligne l'Australian Unemployed Workers' Union, l'association des chômeurs, encore faut-il qu'il y ait des emplois, sachant que l'on comptait un emploi pour 15 *job seekers* au mois d'août 2020 ¹².

Job Keeper est une subvention à l'emploi versée à l'employeur, à condition qu'il y soit éligible (voir *infra*), qui doit être reversée aux salariés qu'il décide de cibler et qui y sont eux aussi éligibles. Elle pose donc deux problèmes de principe.

7. Les syndicats (qui ont demandé et reçu le soutien des associations patronales) ont réussi à convaincre le gouvernement, qui s'y refusait au départ, d'instaurer une subvention à l'emploi. Les syndicats proposaient un dispositif similaire au dispositif britannique mais le gouvernement a opté pour un taux fixe de prestation, auquel les syndicats ont consenti.
8. J. Hayne, « The key facts and figures from the JobKeeper and JobSeeker coronavirus support changes », *abc.net*, July 21, 2020, <https://ab.co/3ndqKMT>.
9. Ensuite, la prestation retrouvera son niveau antérieur à la crise sanitaire, soit 565 dollars australiens (351 euros) alors qu'on estime le seuil de pauvreté à 815 dollars (506 euros) pour 15 jours.
10. B. Phillips, M. Gray, N. Biddle, « Winding back JobKeeper and JobSeeker will push 740,000 Australians into poverty », *The Conversation*, September 10, 2020, <https://bit.ly/21CUWlt>.
11. B. Worthington, « JobKeeper and JobSeeker extended for months but rates cut and eligibility tightened », *abc.net*, July 21, 2020, <https://ab.co/3mfVDPG>.
12. « Job seekers v job vacancy official data », Australian Unemployed Workers' Union, <https://unemployedworkersunion.com/job-seekers-v-job-vacancy-data/>.

Encadré 1

Les Universités, jugées opulentes, délaissées dans la crise

L'éducation supérieure constitue une des principales ressources d'exportation de l'Australie, après les minerais ; « exportation » au sens où une part importante des revenus de l'enseignement provient des étudiants étrangers. Le désengagement budgétaire du gouvernement et les changements introduits dans la structure de gouvernance des universités par les administrations précédentes de coalition (libérale-conservatrice) ont forcé les directions universitaires à adopter un « modèle d'affaires » fondé sur la marchandisation du savoir et sa commercialisation. Au fil des années, cette évolution a entraîné une forte dépendance des universités à la « clientèle » étudiante internationale. La fermeture des frontières a donc été un coup dur les privant de cette manne financière, en proportion de leur nombre d'étudiants étrangers : les universités les plus prestigieuses ont donc été les plus touchées ¹. La perte de revenu, considérable, n'a pourtant pas permis aux universités de prétendre à l'aide gouvernementale. Le gouvernement a d'ailleurs modifié les critères d'éligibilité pour le secteur universitaire. Il est probable que les politiques, en particulier les conservateurs, qui n'ont jamais été proches du monde universitaire ², aient jugé que les entreprises universitaires, très bien portantes, pouvaient se passer de l'aide gouvernementale.

Malgré des finances solides après des années d'abondance, l'ensemble du secteur a amorcé des réductions d'emploi plus ou moins importantes selon les universités : on estime qu'elles seront d'au moins 20 000 emplois équivalent temps plein pour 2020, soit beaucoup plus en termes d'individus ³. Rapidement, l'association patronale (Australian Higher Education Industrial Association) et le syndicat national de l'éducation tertiaire (National Tertiary Education Union, NTEU) ont conclu un accord-cadre, inédit, en réponse à la crise. Cet accord, sans réel mandat ni valeur légale et faisant l'objet de peu de consultation, a été un échec : les universités étaient priées de justifier les suppressions d'emplois et les restrictions budgétaires auprès de comités conjoints locaux prévus à cet effet, tout en s'engageant à agir dans le cadre d'une transparence financière, en échange de concessions salariales. Plutôt que d'abandonner leurs prérogatives patronales, les directions universitaires ont préféré avoir recours à des amendements aux accords collectifs pour obtenir des concessions salariales. Or, selon les estimations syndicales, 45 % en moyenne du personnel est salarié sous la forme de contrats d'intérim (*casual*) et 21 % sous celle de CDD, soit les deux tiers de la force de travail. D'où la stratégie choisie qui consiste à jouer les salaires des uns contre l'emploi (hypothétique) des autres dans le cadre de votes ouverts à l'ensemble du personnel en cas de refus syndical. Cette stratégie s'est avérée gagnante dans la plupart des cas, mais pas dans tous.

1. K. McCarron, « The jobs apocalypse. Its happening now! », *Sentry*, October 1st, 2020, <https://bit.ly/3qUJtIL>.

2. I. Marshman, E. Baré, J. Beard, « As universities face losing 1 in 10 staff, COVID-driven cuts create 4 key risks », *The Conversation*, September 28, 2020, <https://bit.ly/37axKES>.

3. C. Duffy, N. Sas, « Australia's university sector hit by job losses, fall in international students and Federal Government reform — so what's next? », *abc.net*, October 2, 2020, <https://ab.co/378Ck6t>.

Le premier est que l'aide publique est distribuée *via* le secteur privé. Le second est que ce procédé confère un pouvoir discrétionnaire excessif à l'employeur et ouvre la porte à toutes sortes d'abus¹³ : discriminations et chantage, malfaisances ou négligences dénoncées par le site Job Scammer¹⁴, une initiative syndicale. Les exemples d'abus sont nombreux : emplois fictifs, retenue d'un pourcentage de la subvention, heures supplémentaires, etc. Dans le dernier cas, un employeur exige davantage d'heures supplémentaires d'un salarié vu que le montant de Job Keeper octroyé est supérieur à ce que le salarié aurait reçu en temps normal. Cela révèle deux choses : que les salaires sont bas – il faut noter que le niveau de Job Keeper a été calculé proche du salaire minimum à temps plein – et que le sous-emploi est une caractéristique forte du marché du travail australien. À ces problèmes de principe s'ajoutent des questions pratiques, en particulier pour les PME et les commerces de détail. Le dispositif veut que l'employeur avance le montant de Job Keeper pour se faire ensuite rembourser par l'administration fiscale. Dans de nombreux cas, le paiement des charges fixes ne laisse pas assez de trésorerie à l'employeur pour qu'il avance ce montant. Par ailleurs, si celui-ci est contraint de fermer boutique pour une durée indéterminée, il

peut être réticent à s'engager dans ce type de démarches administratives.

Les critères d'éligibilité de l'employeur (fondés sur la baisse de revenu en fonction de la taille de l'entreprise) et du salarié posent donc problème¹⁵. Le critère d'exclusion qui a été le plus contesté est celui fondé sur le statut d'emploi du salarié. Sont éligibles les travailleurs permanents et les travailleurs temporaires employés sur une base contractuelle continue depuis plus d'un an. Cette dernière condition exclut environ un million de travailleurs temporaires du dispositif, selon les estimations du Bureau de la statistique¹⁶. Autres exclus, ceux qui travaillent à leur compte (*sole traders*), ceux de la nébuleuse de la *gig economy*, un grand nombre d'artistes, de travailleurs et d'étudiants étrangers. Ce que la crise a mis au jour, c'est la fragmentation du marché du travail. L'économie à flot permettait de masquer cette réalité de précarité dont les écueils sont désormais bien visibles à marée basse.

Et après... vers une réforme du marché du travail et des relations professionnelles ?

La vulnérabilité et l'insécurité des travailleurs australiens dans un marché

13. On remarquera au passage que plusieurs grandes entreprises, comme Qantas, ont octroyé des bonus généreux à leur P-DG, tout en opérant des milliers de licenciements alors même qu'elles recevaient une aide considérable du gouvernement.

14. <https://www.jobscammer.com.au/dodgy-bosses>.

15. Pour certains, c'est à se demander si le gouvernement a délibérément rendu les conditions d'obtention difficiles pour décourager les bénéficiaires potentiels. De fait, par la suite, les 130 milliards de dollars australiens (79 milliards d'euros) de dépenses budgétées pour Job Keeper ont été révisées à la baisse à 70 milliards de dollars (43 milliards d'euros), ce qui a suscité des revendications d'élargissement des critères d'éligibilité afin de rediriger cette « économie » de 60 milliards vers des secteurs exclus du programme, comme l'enseignement supérieur par exemple (encadré 1). Cette revendication n'a toutefois pas été suivie d'effet : M. Grattan, « Treasury revises JobKeeper's cost down by massive \$60 billion, sparking calls to widen eligibility », *The Conversation*, May 22, 2020, <https://bit.ly/3gCJFy5>.

16. J. Blakkarly, « Nearly one million casuals left out of Job Keeper wage subsidy », *SBS News*, March 31, 2020, <https://bit.ly/3oEESz9>.

Encadré 2

Au 10^e anniversaire du Fair Work Act, des relations professionnelles en piteux état

L'année 2019 marque le 10^e anniversaire de la législation du travail Fair Work Act (FWA ; Le Queux, Peetz, 2009) et le bilan n'est pas glorieux pour l'ensemble des points cardinaux des relations professionnelles, qu'il s'agisse des salaires et des conditions de travail, de l'emploi, de la représentation collective et de la protection des travailleurs. Ainsi, comme le souligne Clibborn (2020), l'usurpation des travailleurs (« *wage theft* ») est devenu un « modèle de gestion » qui touche tous les secteurs d'activité, de la restauration et la grande distribution aux universités. Ce bilan se retrouve discuté dans deux numéros spéciaux récents de revues de relations professionnelles ¹.

On ne retiendra ici que les constats les plus saillants. La stagnation observée des salaires et le déclin des revenus réels pèse sur l'économie et renforce les inégalités ², dans un contexte de recul des accords collectifs et d'émiettement du marché du travail ³. Celui-ci est en effet marqué par la précarité, l'insécurité et une situation de sous-emploi. Les syndicats comptaient sur le FWA pour relancer la négociation collective et revivifier la syndicalisation (Forsyth, 2020), mais cela n'a pas été le cas car les restrictions au droit de grève constituent des obstacles à une négociation collective efficace (McCrystal, 2019). Les travailleurs se retrouvent alors par défaut dépendants des conditions générales et minimales prévues par les *awards*, qui se sont elles-mêmes érodées au cours du temps. De nombreux travailleurs australiens sont vulnérables et, comme nous l'avons mentionné ci-dessus, beaucoup d'employeurs en jouent en abusant (« *gaming* ») du cadre légal et en se défaussant de leurs obligations. Cette question du respect des règles (*compliance*) revient constamment – dans un contexte où l'inspection du travail manque de ressources (un inspecteur pour 50 000 travailleurs). Cette rupture du contrat social est au centre de la campagne syndicale Change the Rules, mais celle-ci s'est faite absorber par la campagne électorale de 2019, puis par l'épidémie de Covid-19.

1. *Journal of Industrial Relations* (vol. 62, n° 3, 2020) et *Australian Journal of Labour Law* (vol. 33, n° 1, 2020).

2. Voir la lettre ouverte d'Andrew Stewart, Jim Stanford et Tess Hardy en faveur d'une reprise de la croissance des salaires, soutenue par 124 experts professionnels et universitaires : <https://bit.ly/3oGdMHQ>.

3. J. Stanford, « What's a million, anyway? », Centre for Future Work, The Australia Institute, January 30, 2019, https://www.futurework.org.au/what_s_in_a_million_anyway.

du travail dégradé est le symptôme du travail dégradé est le symptôme de l'état détérioré du cadre des relations professionnelles (encadré 2). Pour comprendre la crise du Covid-19, période de choc « sans précédent ¹⁷ », et se projeter dans « l'après », il faut donc revenir

17. « Sans précédent » est l'expression vedette de 2020, qui renvoie à la catastrophe des incendies du « *black summer* » de 2019/2020.

AUSTRALIE

au contexte pré-Covid. Le syndicalisme est en campagne depuis 2017 pour une refonte du système de relations professionnelles (« Change the Rules »), pour une remise à plat des règles du jeu et le rééquilibrage du système¹⁸.

La coalition libérale-conservatrice au gouvernement depuis 2013 s'est prioritairement attachée à s'attaquer aux syndicats et aux syndicalistes de façon personnelle et frontale, le système en place se chargeant du reste. Elle n'avait pas non plus intérêt à introduire de nouvelles réformes des relations professionnelles pouvant la rendre impopulaire auprès de l'électorat dans son ensemble : de telles réformes lui ont coûté les élections de 2007 (Le Queux, Peetz, 2009). Revigoré par une réélection « miraculeuse », selon le Premier ministre Scott Morrison lui-même, le gouvernement a mis en avant un projet de loi visant « l'intégrité et la transparence » syndicale (Ensuring Integrity Bill), imposant aux syndicats des démarches administratives complexes dont l'objectif est de contraindre leur fonctionnement normal et de rendre difficiles leurs fusions. Le projet a été bloqué par le Sénat et le gouvernement a décidé de le mettre de côté en signe de bonne volonté dans un esprit d'union face à la crise du Covid. On a parlé d'un nouveau pacte social (New Accord) en référence à celui des années 1980, mais cela relève davantage de la formule car aucune proposition substantielle n'a été avancée. Le gouvernement a toutefois laissé entendre qu'il songeait déposer de nouveau son projet (antisyndical) une fois la crise passée¹⁹. Le gouvernement a par ailleurs introduit plusieurs dérogations

temporaires pour faciliter l'adaptation au contexte sanitaire : parmi les principales figurent la possibilité de faire voter des amendements aux accords d'entreprise concernant l'accès aux congés y compris aux congés spéciaux, notamment pour le personnel soignant et celui des maisons de retraite.

La recherche de consensus est peut-être l'élément le plus remarquable de la politique gouvernementale dans la gestion de la crise. Après un quart de siècle d'animosité, cette volte-face du gouvernement qui a toujours considéré le syndicalisme comme son ennemi juré a de quoi laisser dubitatif (Peetz *et al.*, 2020). Dans un élan inaccoutumé de consultation tripartite, le gouvernement a ainsi constitué cinq groupes de travail pour élaborer les réformes pour l'après²⁰ : 1) redéfinir les conditions de l'emploi précaire et temporaire, pour plus de clarté sur la nature et la continuité du lien d'emploi ; 2) simplifier les conditions génériques et minimales de travail (*awards*), notamment pour les secteurs touchés par la crise du Covid-19 ; 3) faciliter la négociation collective ; 4) assurer le respect des règles, notamment en termes de sous-paiement et d'« escroquerie salariale » (*wage theft*) ; 5) redéfinir les conditions de mise en place d'accords collectifs dans le cas de la création de nouvelles entreprises ou de l'ouverture de nouveaux sites (*greenfield agreements*), qui concerne le secteur de la construction en particulier. Les syndicats ont consenti à y participer dans un climat, lui aussi inédit, de relations amiables avec le ministre du Travail, Christian Porter, avec qui la confédération syndicale Australian Council

18. <https://bit.ly/2W4F5iN>.

19. D. Marin-Guzman, « Unions slam pursuit of anti-union law in pandemic recovery », *Financial Review*, April 22, 2020, <https://bit.ly/3qOW3Qa>.

20. <https://www.ag.gov.au/industrial-relations/industrial-relations-reform>.

of Trade Unions (ACTU) a multiplié les discussions tout au long de la crise et qui, semble-t-il, a su prêter l'oreille aux suggestions syndicales.

Conclusion

À la mi-novembre, l'Australie est passée au travers de la deuxième vague, après un trimestre de mesures strictes de confinement dans l'État du Victoria et à Melbourne en particulier, la situation étant sous contrôle dans le reste du pays. Il est très probable que les frontières externes, sauf celles avec la Nouvelle-Zélande, demeurent fermées pour un certain temps en l'absence de vaccin disponible. Le bilan sanitaire est globalement satisfaisant, surtout par rapport à l'Europe et aux États-Unis. La facture économique est lourde, comme ailleurs, mais elle sera en partie compensée par la performance des économies régionales. Les dernières statistiques en date révèlent une croissance de 3,3 % du PIB pour le troisième trimestre 2020. Surtout, le bilan sanitaire facilite un retour anticipé à l'activité et a permis au gouvernement de diminuer les dépenses de soutien aux entreprises et aux ménages.

Pour certains observateurs, cette décision est prématurée. D'une part, le marché du travail est convalescent et l'abaissement des allocations chômage risque de plonger de nombreux Australiens dans une grande précarité. D'autre part, il faut stimuler la demande interne dans un contexte où l'économie souffre déjà depuis des années d'une stagnation des salaires.

Les groupes de travail sur les cinq champs de réforme mentionnés ont rendu leur délibération au gouvernement mi-septembre. Ce dernier n'a pas détaillé ses intentions avant début décembre, probablement pour ne pas interférer avec les élections du Queensland, dans lequel les travaillistes ont remporté fin octobre un troisième mandat consécutif. Le compte-rendu de ces concertations n'a pas encore été rendu public mais, sans en dévoiler la substance, les principaux partenaires sociaux impliqués ont exprimé leur point de vue lors d'un forum national, le 22 octobre 2020²¹. Trois éléments de discussion qui s'en dégagent peuvent néanmoins être évoqués.

Premièrement, le besoin d'une réflexion sur une revalorisation professionnelle des emplois « essentiels », surtout de ceux qui relèvent du soin ou du service à la personne. Comme le soulignent des professeurs de Curtin University et du RMIT, la crise a révélé une « division de classe » qui a elle-même eu un impact sur la transmission du virus, notamment dans les établissements pour personnes âgées, ou parce que des travailleurs n'avaient d'autre choix que de se rendre au travail²².

Deuxièmement, la fragmentation du marché du travail appelle à une révision du statut légal de l'emploi et des conditions du travail précaire ou temporaire, une priorité que les parties abordent avec des accents de « flexicurité ».

Troisièmement, en rapport avec la dégradation du marché du travail, flexible mais en lambeaux, on assiste au recul à la fois de la représentation des travailleurs et des couvertures collectives,

21. 10^e débat annuel Ron McCallum. Pour plus de détails, se référer au *Ron McCallum Debate 2020 : Background Briefing Paper*.

22. K. Dayaram, J. Burgess, S. Fitzgerald, « Workplace transmissions: a predictable result of the class divide in worker rights », *The Conversation*, August 16, 2020, <https://bit.ly/3gAVeWl>.

notamment à un déclin continu de la négociation d'entreprise. Cette tendance inquiète les associations d'employeurs, qui en appellent à une simplification du cadre des négociations. On peut comprendre leur inquiétude, puisque la négociation d'entreprise joue généralement en leur faveur. Pour les syndicats, il s'agirait plutôt d'aménager un niveau de négociation sectorielle, sachant que la coordination syndicale (ou « *pattern bargaining* ») demeure illégale en Australie. On assistera peut-être à un recouplement de ces deux dernières propositions si l'une permet l'autre. Cela est improbable sous le gouvernement actuel. Mais pour les experts, le constat est clair et partagé : le système de relations professionnelles, et de la négociation collective en particulier, doit être repensé (Walpole *et al.*, 2020).

Or voilà bien le fond du problème tel qu'il se pose : si les partenaires sociaux adoptent le ton, inhabituel, du dialogue social, celui-ci dispose de peu d'espace, en l'absence de structures, entre un gouvernement hostile, comme le sont les gouvernements successifs de coalition libérale-conservatrice, et les bases militantes qu'il reste à convaincre qu'un retournement de situation est possible. La crise du Covid-19 en cache bien une autre, ancrée et profonde : celle des relations professionnelles. La première va-t-elle offrir une occasion de sortir de la seconde ? Est-il possible, pour reprendre l'optimisme réservé de Michael Harmer et de James Fleming, président et directeur de l'Australian Institute of Employment Rights dans leur préambule au débat annuel Ron McCallum, de rebâtir quelque chose de meilleur, « *Building it back better* » ? Un porte-parole

de l'Australian Industry Group affichait qu'il voyait « plus d'accord que de désaccord ». En effet, il y aurait eu consensus entre l'ACTU et le Business Council of Australia, association des grandes entreprises, créant une division au sein du patronat. Est-ce un dialogue en faux-semblant ? Il nous est difficile de trancher.

Sally McManus, la secrétaire générale de l'ACTU, réaffirme, dans son allocution nationale le 2 décembre²³, l'importance du dialogue pour ouvrir la voie à une refondation du contrat social : « Si c'est nécessaire, nous sommes prêts à nous battre et à défendre les droits des travailleurs. Mais l'année 2021 pourrait être tellement plus productive. Nous préférierions la démarrer en travaillant à la création et la sécurisation des emplois avec les gouvernements (...) et en instaurant un véritable programme économique et de reconstruction. Retenons la leçon de la réponse de l'Australie au Covid-19 et la plus importante de cette crise : en travaillant ensemble, nous sommes meilleurs ; laisser des personnes au bord du chemin nous fait tous régresser – le filet de protection sociale ne protège pas seulement les individus, il protège chacun d'entre nous –, toute notre société et l'économie. La sécurité de chaque individu bénéficie à l'ensemble du pays. Que nous y croyions tout le temps ou pas, nous sommes tous dans le même bateau. »

Mais quelques jours après, le gouvernement dépose son projet de loi, des réformes « omnibus » faisant fi du dialogue social. Une occasion ratée²⁴ ? Sans doute à deux égards : les problèmes restent non seulement irrésolus, mais les propositions du gouvernement risquent de les aggraver. Au lieu de restaurer un équilibre

23. <https://bit.ly/2KgDLXg>.

24. D. Peetz, « Chance for genuine industrial relations reform thrown under the omnibus », *The Conversation*, December 13, 2020, <http://bit.ly/390hd64>.

dans les relations professionnelles, elles aggravent leur asymétrie. Poursuivre le dialogue pour renouer le contrat social risque d'être difficile dans ces conditions. Ce projet de loi est en effet inacceptable d'un point de vue syndical, et le changement de ton de Sally McManus, inévitable, en est l'illustration²⁵ : « Le mouvement syndical combattra ces propositions qui vont aggraver la situation des travailleurs. Ce n'était pas l'esprit des discussions avec le patronat et le gouvernement : *this is not about us all being in this together.* »

Sources

Clibborn S. (2020), « Australian industrial relations in 2019: The year wage theft went mainstream », *Journal of Industrial Relations*, vol. 62, n° 3, p. 331-340, <https://doi.org/10.1177/0022185620913889>.

Forsyth A. (2020), « Unions in the Fair Work Act Decade – and the Aftermath of 'Change

the Rules' », *Labour Law Down Under*, September 17, <https://labourlawdownunder.com.au/?p=940>.

Le Queux S., Peetz D. (2009), « Australie : relations professionnelles : nouveau pouvoir, nouvelle donne », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 120, septembre, p. 19-26, <https://bit.ly/2KfBZpk>.

McCrystal S. (2019), « Why is it so hard to take lawful strike action in Australia? », *Journal of Industrial Relations*, vol. 61, n° 1, p. 129-144, <https://doi.org/10.1177/0022185618806949>.

Peetz D. (1998), *Unions in a Contrary World: The Future of the Australian Trade Union Movement*, Cambridge, Cambridge University Press.

Peetz D., Colley L., Nolan R. (2020), « The shock doctrine and industrial relations », *Journal of Australian Political Economy*, n° 85, p. 138-146.

Walpole K., Kimberley N., McCrystal S. (2020), « The Fair Work Act in 2020 Hindsight: The current multifaceted crisis and prospects for the future », *Australian Journal of Labour Law*, n° 33, p. 1-17.

25. <https://bit.ly/2LgzpAf>.