

Australie

Dans le ressac des réformes

Stéphane LE QUEUX, Roy GREEN *

Mai 1999, l'Honorable Peter Reith, ministre fédéral de l'Emploi et des Relations de travail lance un nouveau projet de réforme du système australien de relations professionnelles ¹. Ce projet de loi, baptisé la « seconde vague », s'inscrit dans le sillon du *Workplace Relations Act* (WRA) de 1996 promu par le gouvernement conservateur de coalition libérale-nationale au pouvoir. Répondant à une volonté explicite de dérégulation ², les dispositions légales de 1996 visaient pour l'essentiel à libéraliser le régime du travail australien. Si la loi de 1996 était déjà loin d'enchanter les milieux syndicaux ou les opposants aux méthodes néolibérales, la nouvelle vague annoncée, son complément radical, crée aujourd'hui de vives inquiétudes.

Certes, dans un contexte de déclin syndical prononcé, la densité syndicale s'étant pratiquement réduite de moitié en 15 ans (de 49 % en 1982 à 28 % en 1998

pour être exact), et de dégradation manifeste des conditions générales de travail (ACIRRT, 1999), la réforme envisagée a de quoi faire des remous. Cependant, elle n'a rien d'inopiné. Elle parachève un processus continu de démantèlement du système australien de relations professionnelles déclenché par le Parti Travailleiste Australien (ALP) au début des années 1980 (Hampson et Morgan, 1998). Pour bien saisir les tenants et aboutissants de la réforme, il importe ainsi de considérer la lame de fond qui a porté le système australien à un point de rupture historique. Car le moins qu'on puisse dire c'est que, en matière de réformes successives, les législateurs australiens n'y sont pas allés de main morte. La première partie de cet article fera donc l'objet d'un retour sur les caractéristiques du système australien de relations professionnelles et ses amendements récents, pour laisser place, dans un second temps, à la présentation

* Dr Stéphane Le Queux, Lecturer, School of Management, University of Newcastle, Australie. Professor Roy Green, National University of Ireland (Galway), et directeur de l'Employment Study Center, University of Newcastle, Australie.

1. Projet intitulé « The Continuing Reform of Workplace Relations: Implementation of *More Jobs, Better Pay* ».
2. Pour un bon aperçu, se référer au numéro spécial de *Labour & Industry* (1998) « Back to the Future: Special Issue on Industrial Relations under the Howard Government », vol. 9, n°2

AUSTRALIE

des enjeux de la présente réforme en examen. Si nous assistons à la fin d'un « exceptionnalisme aux antipodes » (Castles, 1988), on conviendra pour finir que les raisons et les modalités des changements n'ont rien d'exotique et qu'à ce titre le cas australien offre d'utiles points de réflexion pour un lectorat européen.

Le système de relations professionnelles australien et ses réformes

Il y a peu encore, l'Australie se distinguait par son régime d'arbitrage obligatoire. Ce régime, dont l'origine remonte à tout juste un siècle dans les mouvements sociaux des années 1890 qui aboutirent à la loi d'arbitrage obligatoire de 1904, est en effet demeuré quasiment intact au regard de sa structure et de ses principes fondamentaux jusqu'au début des années 1990. Quelles sont ses grandes lignes ?

Sous le système d'arbitrage obligatoire (*compulsory state arbitration*), employeurs et syndicats sont requis de négocier, et en cas d'échec des négociations doivent s'en remettre à un tribunal d'arbitrage de la juridiction compétente (au plan fédéral principalement la Commission australienne des relations industrielles, AIRC¹) ; l'issue du processus étant la fixation d'un « Award ». A la manière d'une jurisprudence, un Award détermine un ensemble, souvent exhaustif, de conditions minimales de travail telles que les congés, les horaires de travail etc., y compris les minima salariaux, ayant force légale pour tous les employeurs et devant s'appliquer *de jure* à tous les travailleurs d'une industrie ou d'une catégorie professionnelle concernée, qu'ils soient membres d'un syndicat ou non. Ce dispositif,

produit institutionnel d'un « socialisme sans doctrines » pour reprendre le qualificatif d'un observateur français de l'époque (Métin, 1902), se trouvait de la sorte investi d'une fonction de centralisation et d'homogénéisation des conditions salariales. En particulier, le développement de procédures centralisées d'indexation salariale par voie d'ajustement simultané de l'ensemble des Awards (*National Wage Cases*) a fait de ce système, depuis l'après-guerre principalement, le moyen privilégié des politiques nationales de revenu. En 1990, environ 80 % des travailleurs australiens étaient toujours couverts par un Award. Au fur et à mesure de l'érosion du système dans les années 1990, le pourcentage de la main-d'œuvre non couverte par un Award a doublé de 1989 (15 %) à 1998 (30 %). A quoi donc le régime australien devait-il sa stabilité et comment expliquer le démantèlement actuel ?

Schématiquement, la pérennité du système tenait au fait que les principaux acteurs des relations professionnelles y trouvaient suffisamment leur compte : sans être la meilleure option pour chacun dans l'absolu, la rente du compromis social en place satisfaisait aux besoins de tous de façon communément acceptable. Le gouvernement y trouvait un outil efficace de gestion économique et de contrôle des conflits industriels. La plupart des employeurs y voyaient le moyen de contenir les syndicats les plus militants et de limiter les tendances inflationnistes, en particulier en période de croissance. De façon classique, la coordination salariale et l'harmonisation statutaire des conditions générales de travail assurées par les Award per-

1. *Australian Commission of Industrial Relations*, dernier descendant de la Cour d'arbitrage et de conciliation du Commonwealth instituée au début du siècle.

mettaient de mettre les salaires hors concurrence de même qu'elles facilitaient la gestion du personnel, réduisant d'autant les coûts de transactions. Bien que largement contraints par le législateur en matière d'organisation et d'action collective, les syndicats, de leur côté, pouvaient compter sur un système qui sécurisait leur existence et offrait des garanties d'équité sociale. En somme, le recours possible à un arbitrage obligatoire, l'application automatique des *Awards* à l'ensemble des employeurs, les indexations salariales générales, une légitimité représentative pourvue d'un solide renfort légal, y compris des libertés d'accès aux sites non syndiqués ou encore des clauses d'exclusivité de représentation, étaient perçus comme autant de contreparties avantageuses au carcan institutionnel imposé, même si certaines unités syndicales en dénonçaient le caractère conservateur. Ces dispositions, pour le temps où elles ont prévalu, ont d'ailleurs permis aux syndicats australiens de maintenir un niveau élevé d'adhésion, malgré un contexte de forte fragmentation syndicale.

**L'amorce des réformes :
la période corporatiste de « l'Accord »**

Si les mérites comparatifs du régime australien de relations professionnelles ont bien donné lieu à de nombreux débats internes, en particulier dans les années 1960¹, ce n'est qu'à dater de la période corporatiste des années 1980 caractérisée par une entente de partenariat social entre le Parti travailliste et l'*Australian Council of Trade Unions* (ACTU), l'instance syndicale au sommet, que surgissent les éléments précurseurs de la déstabilisation.

S'ensuivront la loi de réforme des relations professionnelles de 1993 (*Industrial Relations Reform Act*), puis le WRA en 1996 au crédit, cette fois, du gouvernement conservateur Howard (coalition libérale-nationale) nouvellement élu et au pouvoir depuis lors. Tandis que la loi de 1993 inaugurerait la décentralisation des relations professionnelles, celle de 1996 en prononça la décollectivisation, ce que vient sceller le projet de loi de Peter Reith.

C'est donc après plusieurs tentatives infructueuses des conservateurs dans les années 1970 que le débridage du système australien s'est vu enclenché par les travaillistes qui leur succèdent en 1983. C'est le début de la période dite de l'« Accord » en référence aux politiques de restrictions salariales conclues dans le cadre de l'entente entre le Parti travailliste ALP et l'ACTU. Motivé par une économie donnant des signes de dépression et de perte de compétitivité, avec un chômage croissant, un déficit accru de la balance commerciale et une dépréciation du dollar australien, le partenariat social des années 1980 fut conduit sous le mot d'ordre univoque de flexibilité à l'exemple du modèle américain : dérégulation du marché des produits et des marchés financiers, levée des protections tarifaires, privatisation ou sous-traitance des services publics, préférence pour des règlements décentralisés des relations de travail, etc. Neutralisé par les restrictions salariales centralisées de l'Accord au service de la politique de « rationalisme économique » de l'ALP, le système d'arbitrage obligatoire subit alors une première brèche importante en 1987 avec l'aménagement du principe des

1. Cf. Russell Lansbury et Duncan Macdonald (1992) *Workplace Industrial Relations – Australian Case Studies*, Australian Studies in Labour Relations, Melbourne: Oxford University Press.

AUSTRALIE

« deux tiers » : autorisant qu'une proportion des indexations salariales puisse exclusivement dépendre de la compétitivité individuelle des industries, celui-ci introduit une première dérogation au principe d'équité des *Award*. Les bases étaient jetées pour la réforme de 1993 instituant la négociation d'entreprise en contrepoint du système d'arbitrage¹. Donnant raison au lobby de la « nouvelle droite » et en particulier du *Business Council of Australia* (BCA), principale organisation patronale, la loi de 1993 prévoit ainsi que les augmentations salariales seront négociées et limitées au niveau de l'entreprise après négociation collective avec ou sans syndicat². A défaut d'un accord d'entreprise, seuls prévalent les minima visés par les indexations salariales nationales (*National Wage Case*).

Si beaucoup pensent que le « corporatisme néolibéral » orchestré par l'ALP est parvenu à se maintenir sur une plateforme électorale ambiguë en faisant l'amalgame, en quelque sorte, de la droite de la gauche et de la gauche de la droite, nombreux sont ceux également qui le considèrent responsable de la perte de contact de l'ALP avec ses bases populaires ainsi que du déclin syndical. Cette brèche ouverte, les conservateurs recouvrent le pouvoir en 1996 et font voter le *Workplace Relations Act*, comportant un registre identique de flexibilité/dérégulation, mais pourvu cette fois d'une forte incitation à l'individualisme

(Waring, 1999) avec pour objectif explicite de mettre l'appareillage collectif hors-jeu des arrangements décentralisés. Ironiquement donc, l'histoire retiendra peut-être de cet épisode l'expérience d'un « corporatisme énigmatique » au sens où l'inclusion des partenaires sociaux fut en germe de l'exclusion sociale, en particulier celle de l'acteur syndical (Hampson, 1996 ; Burgess et Macdonald, 1998).

La loi de 1996

L'objectif avoué de la loi de 1996 est de restaurer la primauté de la liberté contractuelle entre employeurs et employés en minimisant les possibilités d'intervention d'une tierce partie. Il s'agit de promouvoir un encadrement du travail qui permette des arrangements flexibles, au plus près des intérêts des acteurs et des impératifs de compétitivité, et qui favorise à la fois un climat de confiance et de responsabilité mutuelles propice à une plus grande productivité. En conséquence, la réforme s'attarde sur trois fronts : une déréglementation de l'emploi, la décollectivisation des contrats de travail et de nouvelles restrictions syndicales.

La déréglementation de l'emploi vise directement la flexibilisation du marché du travail. La loi envisage un assouplissement des contraintes de licenciement, une réduction des champs de compétence de la Commission australienne des relations professionnelles et la « simplification »

1. En fait, le tournant majeur vers une négociation décentralisée s'est opéré en 1991/92 suite à l'approbation par l'AIRC du principe de « négociation d'entreprise » et du test de « non désavantage » – la loi de 1993 n'a fait qu'entériner ces dispositions avec un supplément anti-syndical ; Roy Green (1995) « Industrial Relations Legislation: All Dressed up and Nowhere to Go? » in I. Hunt et C. Provis (eds), *The New Industrial Relations: An Interdisciplinary Approach*, Sydney: Federation Press.

2. Dans ce dernier cas, il peut s'agir d'un « accord flexible d'entreprise » ou d'un « accord certifié » par lequel l'employeur définit les termes d'un contrat d'emploi collectif devant recueillir l'approbation d'une majorité des employés.

des *Awards*. Fait majeur, la simplification des *Awards* consiste à réduire leur application à un nombre limité de dimensions, un « filet de sécurité » couvrant principalement les salaires, les horaires de travail et les congés. La loi propose à cet effet l'exclusion des conditions atypiques de travail, abandonnant les travailleurs les plus démunis à un mince filet de régulation. L'enjeu est considérable si l'on considère qu'aujourd'hui un quart des salariés australiens le sont à temps partiel¹, auxquels il faut encore ajouter la cohorte de travailleurs employés sous d'autres formes de statut précaire².

En matière de décollectivisation, la grande innovation est l'introduction des contrats individuels d'entreprise – *Australian Workplace Agreements* (AWA). Cette formule autorise chaque salarié à se soustraire à des accords collectifs d'entreprise et aux *Awards* à la faveur d'un contrat individuel, pour autant que les conditions de travail définies par ce contrat soient globalement d'une valeur équivalente aux minima prévus par l'*Award*³ de la catégorie d'emploi correspondante. Si sur le fond il s'agit d'une seconde brèche importante dans l'intégrité du système traditionnel de relations professionnelles, on estime qu'à ce jour ces contrats individuels ne concernent que 0,6 % des salariés (soit environ 55 000 AWA engageant 1 500 employeurs). Enfin, alors que ces

mesures de dérégulation s'attaquent précisément au socle des solidarités du régime australien, elles s'accompagnent de restrictions additionnelles en matière d'action collective, pour l'essentiel des limitations sérieuses du droit de grève et des entraves au recrutement syndical qui ont d'ailleurs valu à l'Australie un carton jaune de la part de l'OIT.

Somme toute, de l'Accord à la percée du Gouvernement Howard, l'Australie s'est progressivement réalignée sur les politiques de ses congénères anglo-saxons, les rails bien installés sur la voie néolibérale (Bray et Ostfeld, 1999). Ce recentrage ne s'est cependant pas fait sans créer de nouveaux problèmes⁴. Au premier plan des réalités quotidiennes du travail, les observations à l'échelle nationale concordent : les Australiens travaillent plus dur, plus longtemps, plus stressés, dans un contexte grandissant d'insécurité et d'inéquité (ACIRRT, 1999 ; Cameron et al., 1999). A l'arrière plan réglementaire, un paradoxe. Les transformations du régime du travail visaient à faciliter la gestion des relations de travail, or elle s'est complexifiée. Comme autant de strates géologiques de la volonté du législateur, *Awards*, *Enterprise Agreements* ou *Certified Agreements* (non syndicaux) et AWA peuvent désormais cohabiter au sein de la même industrie, voire de la même entreprise, supposant autant de traitements différen-

1. Australian Bureau of Statistics: <http://www.abs.gov.au/>

2. Cf. John Burgess et Iain Campbell (1998) « Casual Employment in Australia : Growth, Characteristics, A Bridge or a Trap ? », *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 3, n°1: 31-54.

3. Pour être valide, chaque AWA doit ainsi passer un test de « non désavantage » auprès d'un Office fédéral compétent constitué à cet effet (*Office of the Employment Advocate*). Cependant, il n'existe pas de bases comparatives officielles puisque ces contrats sont sujets au secret.

4. Cf. le numéro spécial du *New Zealand Journal of Industrial Relations*, Octobre 1999, vol. 24, n°3, sur l'état des relations professionnelles et l'évolution du travail en Australie et en Nouvelle-Zélande.

AUSTRALIE

ciés. Déjà refroidis par leur expérience du partenariat social, les syndicats font aussi face à un regain d'agressivité de certains employeurs qui saisissent cette occasion pour s'affranchir de la présence syndicale et se délester du même coup de leurs contraintes salariales. Ce fut notamment le cas des docks en 1998 ou encore aujourd'hui du géant minier Rio Tinto. C'est dire que Peter Reith, l'instigateur de la réforme de 1996, revient à la charge dans un climat houleux.

La « nouvelle vague »

Le projet de loi de 1999 vise à consolider la loi de 1996 dont il est le successeur direct. Sans conteste, il en aiguise les tranchants, à la satisfaction des uns et à l'indignation des autres. Comme il n'a toujours pas à ce jour sa forme définitive puisqu'il demeure l'objet d'une série d'amendements déposés au Sénat, il s'agit d'identifier quelles en sont les principales lignes provisoires ainsi que les prises de position de part et d'autre.

Globalement, la « nouvelle vague » comprend les rubriques suivantes¹ : un remaniement et une contraction additionnelle des pouvoirs juridictionnels de la Commission australienne des relations professionnelles, qui se verrait dès lors rebaptisée « Commission australienne des relations d'entreprise » ; le désenclavement des AWA des critères de comparabilité et d'équité de contenu ; un nouvel équilibrage des *Awards* ; des limitations accrues du droit de grève et des sanctions rattachées à diverses formes de l'action collective ; une prohibition des clauses d'encouragement syndical et de *closed*

shop au nom de la liberté d'association ; de nouvelles barrières au recrutement syndical ; une limitation des protections individuelles associées aux licenciements abusifs.

Inutile de dire que le caractère ostensiblement anti-syndical de la réforme s'attire les foudres de l'ACTU. Mais avant de se faire l'écho des réactions syndicales, principal acteur visé, il convient de rendre compte des positions des autres parties : experts en relations professionnelles, milieu des affaires et organisations patronales, etc.

Les experts émettent de nombreuses mises en garde. Dans sa déposition au Sénat, Ron McCallum, éminent juriste de l'Université de Sydney, oppose une réserve de fond : alors que la loi de 1996 s'attaquait aux droits des travailleurs, celle de 1999 altère gravement la législation du travail. La remarque sous-jacente est que rendre le conflit social illicite ne saurait en rien l'éradiquer. Il s'agit d'une atteinte sérieuse aux droits collectifs qui aurait surtout pour conséquence d'encourager la prolifération de conflits « sauvages » tout en amenuisant les possibilités de médiation. McCallum identifie de surcroît que la réforme, dans son zèle, porte gravement préjudice au sort des travailleurs les plus vulnérables. On ne s'étonnera guère que la Commission australienne des relations professionnelles (AIRC) endosse ce point de vue et pose la question par la voix de J. A. Boulton : « La déclaration de guerre industrielle est-elle la seule voie pour faire aboutir des réformes qui sont nécessaires ? (...) Qu'advient-il alors des travailleurs dépour-

1. Des informations détaillées sur la réforme sont disponibles sur le site internet suivant : <http://www.dewrsb.gov.au/department/legislationpolicy.htm>

vus de tout pouvoir de négociation ? » (The Australian Financial Review, 25/10/99). Les experts de l'Employment Studies Center¹, ne sont pas moins incisifs. Premièrement, la réforme aboutit à « émasculer » la Commission australienne des relations professionnelles ; son remaniement, incluant la nomination des arbitres sur des bases temporaires et son changement de nom, n'aurait en outre d'autre effet que d'en affecter l'intégrité et la stature. Deuxièmement, la révision des Awards et des AWA concourt à un dénivellement certain des minima sociaux, notamment en ce qui a trait aux conditions de travail flexible ou à statut précaire. Enfin, ils rappellent que les restrictions syndicales prévues par la réforme enfreignent ouvertement les règlements de l'OIT². A cela ils ajoutent que la liberté d'association promue par la loi s'inscrit dans le sens d'un « droit négatif », idéologiquement chargé et concernant bien plus une liberté de « désassociation ».

Les organisations patronales ont dans l'ensemble manifesté un accueil plutôt favorable au projet de loi. La Chambre de commerce et d'industrie australienne indique d'ailleurs son soutien à des actions plus fermes en ce qui concerne les amendements du système de relations professionnelles, y compris la substitution aux Awards d'un « filet » de cinq standards minimaux constituant un « véritable plancher » des conditions de travail. Le BCA

et l'*Australian Industry Group* (AIG) approuvent également la réforme, avec certaines réserves toutefois. Celles-ci concernent avant tout les relations patronat-syndicat. Le BCA en appelle à une approche « plus équilibrée » et l'AIG remarque que les employeurs ne tiennent pas à faire la police anti-syndicale sur les lieux de travail. En bref, ces derniers s'inquiètent de l'émergence probable de conflits larvés et affichent un souci pragmatique de bonnes relations avec les syndicats tout en soulignant, à l'occasion, les bénéfices d'un certain degré de coordination dû au *pattern bargaining* qui s'installe dans plusieurs industries.

Sans surprise, l'ACTU s'insurge. Au premier chef, les syndicats dénoncent la fragilisation sociale des travailleurs dont les conditions reposent essentiellement sur les standards minimaux et les obstructions à la représentation syndicale³. Ils souscrivent également à l'idée que l'érosion du champ d'intervention de la Commission australienne des relations professionnelles risque d'accroître l'intensité des conflits du travail et de laisser les salariés les plus démunis sans moyen de recours institutionnel. Sur le fond, les syndicats vilipendent la réforme : elle compromet l'équilibre des pouvoirs inhérent au bon fonctionnement de la démocratie industrielle⁴ et donne champ libre à une économie de bas salaires. L'ACTU en rejette donc tout simplement les principes.

1. *Senate Inquiry into the Workplace Relations Legislation Amendment*, déposition préparée par

2. Roy Green, John Lewer et Peter Waring, juillet 1999.

3. Par le passé, le droit de grève se trouvait inclus dans le système d'arbitrage (Green, 1990), les réformes de 1993 et de 1996 lui ont redonné un élan, certes timide, que la présente réforme entend abroger.

4. Pour une consultation de la campagne de l'ACTU, y compris son rapport au Sénat, voir le site internet suivant : <http://www.actu.asn.au/campaigns/secondwave/index.htm>

Il s'agit d'ailleurs d'un point de ralliement ainsi que l'illustre la déclaration de K. Bell, porte-parole d'un regroupement de 80 avocats venant de publier une critique du projet de loi : « Le projet de loi, dans sa forme actuelle, met en cause des éléments fondamentaux de notre système de relations professionnelles, en premier lieu son souci d'équité et d'équilibre ».

AUSTRALIE

Cela dit, les syndicats recommandent le maintien des pouvoirs de l'AIRC, un contrôle serré des AWA, la sauvegarde des *Awards*, des protections accrues en matière de travail précaire et de sécurité d'emploi, une régulation des termes du travail flexible et des horaires minimaux et maximaux de travail, puis enfin, la restauration des droits syndicaux.

Pour finir sur une note du social qui donne sans doute le ton juste des inquiétudes présentes, les groupes communautaires et religieux catholiques et anglicans ont récemment joint leur voix contre la réforme qu'ils déclarent « immorale » : « Les effets du projet de loi nécessitent une approche œcuménique dans la défense des salariés, hommes et femmes, qui frôlent dangereusement le bord de la pauvreté et de la précarité. » (Sydney Morning Herald, 16/08/99).

More Jobs, Better Pay : une question de cap ?

Face à la levée de boucliers, on peut supposer peu probable que le projet de loi ressorte indemne du Sénat. Or Reith jouit d'une carte maîtresse : une croissance consolidée et un net fléchissement du chômage depuis 1996. Et qu'importe que cela tienne ou non aux réformes, l'argument pèse. Pourtant, ce que la reprise économique dissimule, c'est aussi une polarisation flagrante des revenus à laquelle s'ajoute l'accentuation des inégalités salariales entre hommes et femmes, une distribution déséquilibrée de l'emploi entre suremploi, sous-emploi et chômage, une explosion de l'emploi précaire et une résurgence des *working poor*. Ces inflexions sont le plus souvent imposées aux segments de la force de travail échappant aux protections statutaires et abandonnés aux contrats individuels. C'est en particulier le cas des femmes et des jeunes qui se trouvent en

plus grande proportion confinés dans des emplois « atypiques » et non syndiqués.

Réformer : au service de quelle économie ? Voilà bien l'enjeu réel des débats. L'Australie se trouve à la croisée des chemins : vers un modèle de développement « social », les regards se tournent alors vers l'Europe continentale, ou vers le modèle anglo-saxon de libre marché ? Bien sûr, les partisans d'une économie régulée se font entendre (Boreham *et al.*, 1999) et l'exemple néo-zélandais d'une dérégulation radicale est loin d'être convaincant. Cependant, après plus de quinze ans de cap néolibéral, on peut s'interroger sur les chances d'une marche en arrière. Reith évoque déjà une troisième vague...

Plutôt, il s'agit de s'intéresser à la façon dont les acteurs sociaux vont s'accommoder des nouvelles règles du jeu. Qu'attendre de la décentralisation ? Le partenariat social sous les travaillistes avait donné lieu à une floraison d'initiatives patronales-syndicales tel le *Best Practices Program*. L'espace de confiance pour une régulation conjointe s'est désormais considérablement rétréci. Les observateurs indiquent que la négociation d'entreprise n'a pas donné lieu à une démocratisation des milieux de travail, et plus d'un tiers des travailleurs australiens affirme ne pas faire confiance à leur employeur (Morehead *et al.*, 1997) : la coopération se décrète difficilement. Principalement centré sur le système d'arbitrage obligatoire, le syndicalisme australien a été jusqu'ici réputé « laxiste » en matière de représentation directe des travailleurs au plan local ; il lui faudrait maintenant rediriger ses efforts vers la base afin de regagner une légitimité sur le terrain, ce qui implique une revitalisation des structures locales de délégués syndicaux (Alexander *et al.*, 1998) et de nouvelles campagnes de

recrutement dans les secteurs à faible densité syndicale tels que les services privés ; d'où le nouveau programme d'action de l'ACTU : « Union@Work ». L'individualisme s'est désormais frayé une place dans le régime du travail australien. Qui donc, de son gré, va troquer sa couverture collective contre un contrat individuel et dans quelle mesure les employeurs vont-ils chercher à y recourir ? Enfin, que va-t-il advenir de l'échange politique ? Après avoir fait les frais du néo-corporatisme – on comprendra au passage que les promesses du *third way* laissent sceptique (Burgess et Macdonald, 1998 ; Green et Wilson, 1999) – le syndicalisme australien a révisé sa copie et se tourne résolument vers une stratégie d'organisation. Les travaillistes regagnent du terrain, mais il leur faudra aussi convaincre d'une identité confuse¹ pour reconquérir un électorat rétif sinon désabusé par une expérience défavorable de la gauche au pouvoir. A défaut, on peut prévoir que ceux qui ne se trouvent pas sur les hauteurs vont de nouveau boire la tasse.

Sources :

ACIRRT (1999), *Australia at Work – Just Managing?*, Sydney, Prentice Hall.

Alexander M., Green R. et Wilson A., (1998), « Delegate Structures and Strategic Unionism: Analysis of Factors in Union Resilience », *Journal of Industrial Relations*, vol. 40, n°4.

Boreham P., Dow G. et Leet M., (1999), *Room to Manoeuvre – Political Aspects of Full Employment*, Melbourne University Press.

Bray M. et Ostenfeld S., (1999), « Recent Developments in Australian Industrial Relations: A Unique Experience? », *New Zealand Journal of Industrial Relations*, vol. 24, n°3.

Burgess J. et Macdonald D., (1998), « Comparative Employment and Industrial Relations Restructuring in Britain and Australia – Does a Consensual Policy Approach Make any Difference? », *International Review of Comparative Public Policy*, vol. 10: 99-118.

Cameron A., O'Donnell M. et Peetz D., (1999), « Three Dimensions of Labour Utilisation: Job Broadening, Employment Insecurity and Work Intensification », *13th AIRAANZ Conference Proceedings*, vol. 1: 13-24.

Castles F., (1988) *Australian Public Policy and Economic Vulnerability*, Sydney, Allen and Unwin.

Green, R. (1990), *The Right to Strike: Options for New Industrial Relations Legislation*, Evatt Foundation Monograph, Sydney.

Green R. et Wilson A., (1999), « Labor's Trojan Horse: The Third Way on Employment Policy », in G. Patmore and D. Glover (eds), *New Voices for Social Democracy, Labor Essays 99*, Sydney: Pluto Press.

Hampson I., (1996), « Between Control and Consensus: Globalisation and Australia's Enigmatic Corporatism », *Globalisation of Production and the Regulation of Labour*, Conférence de l'Université de Warwick.

Hampson I. et Morgan D., (1998), « Continuity and Change in Australian Industrial Relations – Recent Developments », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 53, n°3: 546-591.

Métin A., (1902), *Le socialisme sans doctrines*, Socialism Without Doctrine (translated version), Sydney: Russel Ward, 1977.

Morehead A. et al. (1997), *Changes at Work – The 1995 Australian Workplace Industrial Relations Survey*, Melbourne, Longman.

Waring P. (1999), « The Rise of Individualism in Australian Industrial Relations », *New Zealand Journal of Industrial Relations*, vol. 24, n°3.

1. Témoin s'il en faut de la confusion sociale, la montée d'une nouvelle force politique *One Nation*, d'inspiration populiste et xénophobe, équivalent austral du Front National ou autre parti européen de la même veine.