



NATIONS UNIES
CONSEIL
ECONOMIQUE
ET SOCIAL



Distr.
GENERALE
E/1973/8/Add.15
29 mars 1978
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Première session ordinaire, 1978
Point 5 de l'ordre du jour. Mise en
application du Pacte international
relatif aux droits économiques,
sociaux et culturels

RAPPORTS PRESENTES, CONFORMEMENT A LA RESOLUTION 1988 (LX) DU CONSEIL
ECONOMIQUE ET SOCIAL, PAR LES ETATS PARTIES AU PACTE INTERNATIONAL
RELATIF AUX DROITS ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS AU SUJET DES DROITS
FAISANT L'OBJET DES ARTICLES 6 A 9

AUSTRALIE

/17 mars 1978/

INTRODUCTION

L'Australie a signé le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels le 18 décembre 1972 et l'a ratifié le 10 décembre 1975. Le Pacte est entré en vigueur pour l'Australie le 10 mars 1976.

Conformément aux articles 16 et 17 du Pacte et au programme contenu dans la résolution 1988 (LX) du Conseil économique et social, l'Australie présente son rapport sur les mesures adoptées et les progrès accomplis en vue d'assurer progressivement le respect des droits reconnus dans les articles 6 à 9 de la troisième partie du Pacte. Le présent rapport indique également les facteurs et les difficultés empêchant de s'acquitter pleinement des obligations prévues dans ces articles.

Les recommandations concernant la présentation du rapport, contenues dans les Directives pour l'établissement des rapports jointes à la note (G/SO 221/912) datée du 1er juin 1977 que le Secrétaire général a adressée au Ministre des affaires étrangères, ont été suivies dans toute la mesure du possible.

Il conviendrait, pour l'examen de la documentation fournie dans le présent rapport, de tenir compte des mécanismes constitutionnels et législatifs généralement en vigueur en Australie et dont on trouvera ci-après un bref aperçu.

D'après la Constitution australienne, le pouvoir législatif est partagé entre le Gouvernement fédéral (Commonwealth) et le gouvernement de chacun des six Etats qui constituent le Commonwealth d'Australie. La Constitution confère au Parlement du Commonwealth et aux gouvernements des six Etats des pouvoirs législatifs distincts; dans certains cas, les gouvernements peuvent exercer, concurremment avec le Commonwealth, des pouvoirs législatifs propres à ce dernier. Cependant, s'il y

a incompatibilité entre une loi du Commonwealth et une loi d'un Etat, toutes deux étant également valides, c'est la loi du Commonwealth qui prévaut.

En ce qui concerne les articles liminaires du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, nul ne saurait mettre en doute le respect de l'Australie du droit de tous les peuples à disposer d'eux-mêmes, énoncé à l'article premier du Pacte.

L'Australie s'est déjà, dans une très large mesure, conformée aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article 2 et aux dispositions de l'article 3. Un certain nombre de mesures administratives et législatives essentielles visant à assurer sans discrimination aucune le bénéfice des droits reconnus dans le Pacte, ont été adoptées tant par le Commonwealth que par les gouvernements des Etats. Au moment voulu, il sera fait mention, plus avant dans le présent rapport, du détail des mesures ainsi adoptées. Il est toutefois utile d'indiquer dès maintenant les diverses lois qui ont été adoptées par le Parlement du Commonwealth et par les Parlements des Etats en vue de lutter contre la discrimination.

<u>Commonwealth</u>	<u>Racial Discrimination Act 1975</u> (loi sur la discrimination raciale)
	<u>Aboriginals and Torres Strait Islanders (Queensland Discriminatory Laws) Act 1975</u> (loi abrogeant les lois discriminatoires du Queensland concernant les aborigènes et les insulaires du détroit de Torres)
<u>Nouvelle-Galles du Sud</u>	<u>Ethnic Affairs Commission Act 1976</u> (loi portant création d'une commission pour les affaires ethniques)
	<u>Anti-Discrimination Act 1977</u> (loi contre la discrimination)
<u>Victoria</u>	<u>Ministry of Immigration and Ethnic Affairs Act 1976</u> (loi relative au ministère de l'immigration et affaires ethniques)
	<u>Equal Opportunity Act 1977</u> (loi sur l'égalité des chances)
<u>Australie Méridionale</u>	<u>Sex Discrimination Act 1975</u> (loi sur la discrimination sexuelle)
	<u>Racial Discrimination Act 1976</u> (loi sur la discrimination raciale)

Outre ce qui vient d'être indiqué, en 1974, le Parlement de l'Etat du Queensland a adopté le Treaties Commission Act. Cette loi prévoyait la création d'une commission des traités, chargée d'étudier les conséquences pour le Queensland des conventions et traités internationaux, de faire rapport au Parlement du Queensland sur les dispositions législatives concernant la mise en application de ces conventions et traités et de conseiller le Gouvernement du Queensland pour les questions y afférentes.

/...

En 1976, le Parlement de l'Etat de l'Australie Occidentale a adopté le Legislative Review and Advisory Committee Act. Le Comité créé en vertu de cette loi est chargé de faire rapport au Parlement sur toute disposition réglementaire qui, dans cet Etat, porterait atteinte aux libertés individuelles ou subordonnerait certains droits à des décisions administratives et non à des décisions judiciaires. A la demande du Parlement, le Comité peut également être chargé d'examiner les lois adoptées dans l'Etat, ainsi que les propositions de lois.

Le 1er juin 1977, le gouvernement du Commonwealth a déposé devant le Parlement fédéral un projet de loi tendant à la création d'une Commission des droits de l'homme. Cette initiative est considérée comme un pas important en vue de la ratification par l'Australie du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. Cette commission serait chargée non seulement d'exercer des fonctions se rapportant directement à ce Pacte, mais aussi de signaler les mesures que devrait prendre le Gouvernement australien pour se conformer à d'autres instruments internationaux pertinents, tels que le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Un projet de loi plus complet sera présenté au Parlement au début de 1978.

Des exemplaires des textes législatifs mentionnés ci-dessus sont joints au présent rapport.

Quatre principes importants ont eu une influence croissante sur l'élaboration, au niveau fédéral, des dispositions législatives concernant le respect des droits de l'homme. Ce sont :

1. La nécessité de renforcer par des dispositions législatives générales les garanties des droits de l'homme contenues dans la common law;
2. La nécessité de prévoir, d'une manière générale, des recours pour garantir le respect des droits de l'homme;
3. La nécessité de mettre en place un dispositif administratif officiel chargé d'enquêter sur les violations des droits de l'homme et d'essayer de résoudre les problèmes par la conciliation;
4. La nécessité de mettre en place les services nécessaires à la réalisation systématique de programmes d'éducation et de recherche et d'autres programmes en vue de promouvoir le respect des droits de l'homme.

Le premier principe reconnaît le fait que la législation peut traiter de problèmes spécifiques concernant les droits de l'homme de façon plus complète et détaillée que ne peut le faire la seule interprétation judiciaire des garanties générales. En outre, l'élaboration d'une législation détaillée sur le respect des droits de l'homme peut avoir une grande valeur éducative en contribuant à rendre chacun plus conscient de ses droits et en faisant apparaître au grand jour des violations de ces droits qui, jusqu'alors, pouvaient passer presque inaperçues.

/...

Le second principe souligne la nécessité de disposer d'un cadre général de recours pratiques et efficaces. Les garanties prévues par la loi (en dehors de leur valeur éducative) risquent de rester lettre morte s'il n'existe pas de moyens de les faire respecter. Le troisième principe traduit l'opinion selon laquelle les recours en justice et l'action des tribunaux ne sauraient, à eux seuls, garantir le respect des droits de l'homme. C'est pourquoi un dispositif administratif doit être établi afin d'enquêter de manière systématique sur les violations de ces droits. En outre, le sentiment général est que la médiation et la conciliation donnent souvent de meilleurs résultats, dans le cas de violations individuelles des droits de l'homme, que le recours aux tribunaux. Le quatrième principe reconnaît le rôle important que doivent jouer les programmes d'éducation et de recherche et autres programmes en vue de promouvoir les droits de l'homme. Ces programmes ont pour objectif de modifier les attitudes collectives discriminatoires et revêtent une grande importance à long terme, car ils compléteront les mesures adoptées pour donner suite aux plaintes individuelles.

Une mesure administrative importante adoptée par le gouvernement du Commonwealth a été la création de comités nationaux et de comités d'Etat sur la discrimination en matière d'emploi et de profession. Les principales fonctions de ces comités sont d'étudier, et d'essayer de régler par la conciliation, les plaintes concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale ou sociale. De plus amples détails concernant les fonctions de ces comités, ainsi que les procédures qu'ils appliquent, sont donnés plus avant dans le présent rapport. Les comités ont été créés pour mettre en oeuvre la Convention No 111 de l'Organisation internationale du Travail concernant la discrimination (emploi et profession), que l'Australie a ratifiée le 15 juin 1973.

Enfin, il convient de noter que l'Australie a ratifié le 30 septembre 1975 la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et a adhéré le 10 décembre 1974 à la Convention sur les droits politiques de la femme. On trouvera plus avant dans le présent rapport, en particulier dans le chapitre traitant de l'article 6 du Pacte, des précisions en ce qui concerne la mise en oeuvre en Australie des principes contenus dans ces conventions.

/...

ARTICLE 6 - DROIT AU TRAVAIL

Conformément à l'article 6 du Pacte, l'Australie, par l'adoption de mesures législatives et de diverses mesures d'ordre pratique, a cherché à garantir le droit qu'a toute personne de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté. La mesure dans laquelle cet objectif a été atteint sera étudiée dans le présent chapitre du rapport; dans un souci de commodité, la présentation adoptée est celle qui a été recommandée dans les Directives générales jointes à la note G/50 221/912 en date du 1er juin 1977.

A. Droit en vertu duquel nul ne peut être soumis au travail obligatoire

L'Australie a ratifié le 2 janvier 1932 la Convention No 29 de l'OIT concernant le travail forcé (1930) et le 7 juin 1960 la Convention No 105 de l'OIT concernant l'abolition du travail forcé (1957) et elle se conforme aux obligations contractées aux termes de ces conventions. L'Aboriginal and Torres Strait Islanders (Queensland Discriminatory Laws) Act de 1975 - qui annule et remplace les lois du Queensland qui contenaient des dispositions discriminatoires à l'égard des aborigènes et des insulaires, contient notamment la disposition suivante :

Section 10 1) "Un aborigène ou un insulaire qui se trouve dans une réserve, ou qui est résident de cette réserve, n'est pas tenu d'exécuter l'ordre d'accomplir un travail dans la réserve sauf..."

Les exceptions correspondent à l'obligation d'accomplir certains travaux communautaires à la suite d'une condamnation à une peine d'emprisonnement et aux cas où

"... il serait contraire à la loi que l'aborigène ou l'insulaire refuse ou manque d'exécuter l'ordre donné s'il se trouvait ailleurs que dans la réserve, ou n'était pas un résident dans cette réserve."

(De plus amples détails concernant cette loi figurent au paragraphe B 1) du présent chapitre.)

En outre, la législation civile et pénale prévoit les recours dont dispose toute personne qui estime que son droit de choisir librement un travail n'a pas été respecté - par exemple, si on a essayé de lui imposer par la force un travail déterminé. En pareil cas, s'il y a eu atteinte à la liberté de la personne intéressée, les recours disponibles sont l'habeas corpus ou les poursuites devant les juridictions pénales pour atteinte à l'intégrité corporelle de la personne (voies de fait, séquestration arbitraire).

Le service militaire obligatoire n'existe pas en Australie. Bien que le National Service Act 1951-1973 - qui prévoit effectivement un service militaire obligatoire - soit toujours en vigueur, le National Service Termination Act de 1973 (art. 4) a supprimé l'obligation de se faire recenser ou d'accomplir le service militaire en vertu de la loi précédente.

/...

B. Garanties contre la discrimination

Conformément à sa politique déclarée, le gouvernement du Commonwealth s'emploie à éliminer toute discrimination en matière d'emploi et de profession dans toute l'Australie. Il a créé à cette fin un comité national et six comités d'Etat chargés de lutter contre la discrimination en matière d'emploi et de profession. La création de ces organes a fait suite à la ratification par l'Australie, en juin 1973, de la Convention No 111 de l'OIT de 1958 concernant la discrimination (emploi et profession). Cette convention vise expressément à combattre toute discrimination dans l'emploi fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale et sociale. Les comités effectuent des enquêtes sur les cas d'allégations de discrimination fondée sur les sept motifs énumérés ci-dessus et sur d'autres motifs tels que l'âge, la nationalité et l'incapacité physique, et s'efforcent de les résoudre. En fait, un pourcentage important (39 p. 100) des plaintes donnant lieu à des enquêtes des comités ont trait à des cas de discrimination fondée sur des motifs autres que ceux spécifiés dans la Convention.

Le Comité national et les comités des Etats ont commencé leurs opérations au cours du premier semestre de 1973. Ce ne sont pas des organes statutaires, et chacun d'entre eux jouit d'une certaine liberté d'action compte tenu toutefois de certaines directives de caractère général établies par le Comité national. Les comités ont une structure tripartite : dans chaque comité siège un représentant du gouvernement du Commonwealth, un représentant des organisations d'employeurs et un représentant des syndicats. Dans les comités d'Etat siège également un représentant du gouvernement de l'Etat intéressé. Le Comité national compte en outre parmi ses membres des personnes ayant des connaissances particulières des problèmes d'emploi propres aux aborigènes, aux migrants et aux femmes. Les services d'appui nécessaires aux comités sont assurés par des fonctionnaires du Département de l'emploi et des relations professionnelles du Commonwealth employés à temps complet.

La tâche des comités d'Etat consiste essentiellement à recevoir les plaintes motivées par des cas présumés de discrimination dans l'emploi, à effectuer des enquêtes à leur sujet et à chercher à résoudre l'affaire par voie de conciliation. Le Comité national examine les plaintes que les divers comités d'Etat lui renvoient parce qu'elles touchent à la politique générale du Commonwealth en matière d'emploi, ou parce que ces comités n'ont pas été en mesure de trouver une solution. Si le Comité national ne parvient pas non plus à résoudre l'affaire, le Ministre de l'emploi et des relations professionnelles peut présenter un rapport à ce sujet au Parlement du Commonwealth. Depuis la création des comités, aucune des plaintes examinées par ceux-ci n'a exigé un recours au Parlement.

Le Comité national est chargé d'interpréter la politique de l'administration fédérale et de conseiller celle-ci au sujet des meilleurs moyens d'appliquer cette politique. Il s'emploie en outre à l'heure actuelle à mettre au point un programme national visant à influencer sur les attitudes sociales de telle façon que les politiques et les pratiques discriminatoires en viennent à être considérées comme préjudiciables à la société. Pour réaliser cet objectif, le Comité national a déjà pris les mesures suivantes :

/...

- Publier des cartes appelant l'attention sur la politique du gouvernement du Commonwealth et sur la procédure de dépôt des plaintes, et indiquant les organes compétents pour recevoir ces plaintes. Ces cartes ont été traduites dans les langues européennes et aborigènes les plus largement utilisées en Australie;
- Publier une brochure d'information intitulée "Combattre la discrimination en matière d'emploi et de profession" - où des indications sont données sur la politique nationale ainsi que sur la composition et les fonctions des comités de la discrimination dans l'emploi;
- Publier une brochure intitulée "Comment éviter la discrimination dans les annonces d'emploi". L'objet de cette brochure est de favoriser la publication d'annonces d'emploi non discriminatoires, et d'aider les employeurs, les journaux et les bureaux de placement à rédiger ces annonces;
- Organiser une campagne nationale de presse dans le cadre de laquelle une série de grandes annonces publicitaires ont été insérées dans les quotidiens et les journaux de diffusion nationale, dans les journaux des syndicats et des entreprises et dans les principaux journaux étrangers;
- Elaborer, distribuer et placarder bien en évidence une affiche originale intitulée "Fair Go", qui appelle l'attention sur les activités des comités de la discrimination;
- Contacter des spécialistes qui lui ont donné des avis sur le meilleur moyen d'organiser une campagne publicitaire destinée à influencer sur les attitudes sociales et à éliminer tout comportement discriminatoire.

Le Comité national prépare chaque année des rapports détaillés dans lesquels il passe en revue ses propres activités et celles des comités d'Etat. Il y donne notamment des indications sur le nombre et la nature des plaintes reçues, examine en détail les affaires qui ont reçu une solution satisfaisante, analyse les faits nouveaux intervenus dans les domaines législatifs et autres domaines gouvernementaux pour ce qui est de la lutte contre la discrimination et dresse des tableaux statistiques utiles récapitulant en chiffres les activités et les réalisations des comités au cours de la période considérée. Les deuxième et troisième rapports annuels, couvrant les périodes 1974-1975 et 1975-1976, sont joints en annexe au présent rapport.

Au cours des quatre années qui se sont écoulées depuis leur création, c'est-à-dire jusqu'au 30 juin 1977, les comités ont obtenu des succès notables en ce qui concerne l'élimination de dispositions législatives, de réglementations, de politiques et de pratiques contraires à la politique nationale visant à éliminer la discrimination dans l'emploi. Environ 75 p. 100 des plaintes examinées par les comités qui étaient fondées sur l'un ou l'autre des motifs stipulés dans la Convention de l'OIT avaient trait à des cas de discrimination fondée sur le sexe. La plupart des plaignants étaient des femmes et parmi les questions ayant donné lieu à des plaintes figuraient les suivantes :

/...

- Dispositions exigeant des femmes qu'elles démissionnent ou qu'elles acceptent un emploi temporaire ou à un grade inférieur lors de leur mariage. Un grand organisme d'Etat s'est engagé à mettre fin à cette pratique en éliminant de ses statuts la disposition pertinente; le conseil d'une administration locale a adopté un nouveau train de directives générales desquelles était supprimée toute référence au mariage des employés du sexe féminin; le département de la police d'un Etat a modifié ses règlements de façon à permettre aux policiers du sexe féminin de continuer à travailler après leur mariage; une grande compagnie d'assurance publique a cessé d'exiger des femmes comptant moins de deux années de service qu'elles démissionnent lors de leur mariage et une grande banque publique a cessé d'exiger de ses employés du sexe féminin qu'elles présentent une demande de rengagement lors de leur mariage;
- Le fait que certaines situations et professions soient considérées comme convenant exclusivement aux hommes ou exclusivement aux femmes, sans que le caractère propre de l'emploi entre en ligne de compte. Un certain nombre d'organismes des administrations des Etats et des collectivités locales ont mis fin à cette pratique. Dans deux Etats, les comités d'enregistrement des agences d'informations ont modifié leur règlement de façon à permettre aux femmes d'avoir le statut professionnel d'agent d'informations;
- Dispositions réglementant le Prix des arts graphiques. Ces dispositions ont été modifiées de façon à en supprimer les éléments discriminatoires favorisant les hommes;
- Réglementations concernant l'emploi des femmes dans l'Armée de réserve australienne. Ces réglementations ont été modifiées de façon à autoriser le recrutement de femmes mariées ayant des personnes à charge;
- Versement d'indemnités différentes aux professeurs stagiaires mariés du sexe masculin et du sexe féminin. Le département de l'éducation d'un Etat a décidé de verser les mêmes indemnités à tous les professeurs stagiaires mariés, quel que soit leur sexe;
- Annonces d'emploi et publications des services de recrutement ne s'adressant qu'aux hommes ou qu'aux femmes. Deux banques, trois grandes compagnies d'assurance, une importante manufacture et plusieurs services gouvernementaux ont modifié le libellé de leurs annonces d'emploi; un organisme de l'administration du Commonwealth a supprimé de ses brochures de recrutement tout énoncé discriminatoire.

Les comités ont également été saisis d'un certain nombre de plaintes concernant des cas de discrimination fondée sur la race et la couleur. L'une de ces plaintes, par exemple, avait été motivée par une annonce d'emploi parue dans un journal où il était précisé que les candidats devaient appartenir à une certaine race. La société en cause a accepté de ne plus utiliser ce libellé discriminatoire dans ses futures annonces. Dans un autre cas, après avoir été contactée par le Comité de la discrimination de l'Etat, une organisation syndicale centrale a pris des mesures pour que l'un de ses syndicats locaux mette fin à sa politique visant à empêcher des personnes d'un pays particulier de trouver des emplois.

/...

Les cas cités ci-dessus sont des exemples représentatifs des plaintes sur lesquelles les comités font des enquêtes. Dans le troisième rapport annuel du Comité national (qui est joint en annexe au présent rapport), d'autres cas sont examinés plus en détail.

Outre les activités du Comité national et des comités des Etats, la lutte contre la discrimination a pour instruments des lois particulières de la juridiction fédérale et des juridictions des Etats.

I) Législation fédérale

La loi de 1975 relative à la discrimination raciale a été adoptée par le Parlement du Commonwealth aux fins de l'application de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, qui a été ratifiée par l'Australie le 30 septembre 1975.

Tous les ressortissants australiens ainsi que le gouvernement du Commonwealth et tous les gouvernements des Etats sont tenus d'appliquer les dispositions de cette loi (sect. 6).

En vertu de l'article 9 de la loi, est illégal tout acte impliquant une discrimination, une exclusion, une restriction ou une préférence fondée sur la race, la couleur, la naissance, l'origine nationale ou ethnique qui a pour but ou pour effet d'annuler ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur un pied d'égalité, des droits de l'homme ou des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans d'autres domaines de la vie publique. Parmi les droits de l'homme ou les libertés fondamentales visés dans ladite disposition, figurent les droits stipulés à l'article 5 de la Convention, à savoir les droits au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail, à la protection contre le chômage, à un salaire égal pour un travail égal et à une rémunération équitable et satisfaisante ainsi que le droit de fonder des syndicats et de s'affilier à des syndicats et le droit à la sécurité sociale.

L'article 10 de la loi vise à garantir l'égalité des droits, en vertu de toute loi promulguée en Australie, y compris toute loi concernant le travail, qu'elle s'applique au Commonwealth, à un Etat ou à un territoire, pour tous les individus quelles que soient leur race, leur couleur, ou leur origine nationale ou ethnique. Outre les lois qui sont manifestement discriminatoires, cet article s'applique aux lois qui sont discriminatoires en raison de la manière dont elles sont conçues ou appliquées.

La loi contient également des dispositions s'appliquant à des cas particuliers de discrimination, par exemple les articles 14 et 15.

Au titre de l'article 14, est considérée comme nulle toute disposition des règlements d'un syndicat qui empêche l'affiliation d'une personne à une organisation du fait de sa race, de sa couleur, de son origine nationale ou ethnique, ou qui y fait obstacle. Y est stipulée également l'illégitimité de toute action destinée à empêcher ou à faire obstacle à l'affiliation d'une personne à un syndicat pour des raisons analogues.

/...

En vertu de l'article 15 est interdite toute discrimination raciale en matière d'emploi qui a pour effet de :

- a) Ne pas donner un emploi à une personne qui a les qualifications requises pour occuper le poste vacant;
- b) Ne pas offrir les mêmes conditions d'emploi et de travail et les mêmes possibilités de formation et de promotion; et
- c) Congédier les employés visés.

En outre, l'article 15 interdit les pratiques discriminatoires liées à l'embauchage ou destinées à empêcher une personne de postuler un emploi ou à continuer d'occuper cet emploi. Aux termes du paragraphe 3 de l'article 15, des dispositions analogues sont applicables aux organisations d'employeurs ou de travailleurs.

La loi établit un dispositif administratif officiel d'examen et de règlement des cas de discrimination donnant lieu à des plaintes. Ainsi, le Commissaire aux relations communautaires, qui a été nommé le 31 octobre 1975, est habilité, aux termes de l'article 20, à enquêter sur les violations présumées de la loi et à s'efforcer de remédier aux situations qui constitueraient ces violations.

L'article 22 prévoit que le Commissaire peut inviter les parties à un différend, et toute autre personne qui, à son avis, peut favoriser le règlement du différend, à participer à une réunion obligatoire. Le défaut de participation à une réunion de ce type, sans excuse valable, est punissable d'une amende de 250 dollars.

Etant donné que le dispositif établi aux termes de la loi sur la discrimination raciale fait parfois double emploi avec les activités des comités de la discrimination en matière d'emploi et de profession, il est d'usage que le Commissaire renvoie les plaintes relatives à des cas de discrimination dans l'emploi aux comités pour enquête initiale.

L'effet combiné des articles 24 et 25 est que, sauf en cas d'arrangement à l'amiable, toute personne lésée peut, si elle dispose d'un certificat du Commissaire stipulant qu'il n'a pas été en mesure de régler l'affaire, intenter une action civile pour infraction à la deuxième partie de la loi en vue d'obtenir :

- Une ordonnance enjoignant au défendeur de s'abstenir de commettre à nouveau l'acte visé, de commettre un acte de même nature, ou d'inciter d'autres personnes ou de permettre à d'autres personnes de faire des actes de même nature ou d'une nature analogue;
- Une ordonnance enjoignant au défendeur de faire un acte spécifié en vue de
 - i) Placer dans toute la mesure du possible une personne lésée par l'acte visé dans la position qu'elle aurait occupée si l'acte visé n'avait pas été commis; ou

/...

- ii) Empêcher que cette personne ait à pâtir de l'acte visé;
- Si l'acte visé a donné lieu à la conclusion d'un contrat ou s'il a été commis en application d'un contrat - une ordonnance annulant le contrat, modifiant tout ou partie du contrat ou exigeant le remboursement de la totalité ou d'une partie d'une somme versée en application du contrat;
- Le versement par le défendeur de dommages-intérêts en compensation
 - i) Des pertes subies par une personne lésée du fait de l'acte visé, y compris la perte de tout bénéfice que cette personne aurait pu raisonnablement s'attendre à obtenir si l'acte visé n'avait pas été commis;
 - ii) De la perte de dignité, de l'humiliation ou du préjudice moral subi par une personne du fait de l'acte visé;
- Toute autre compensation que le tribunal juge appropriée.

L'Aboriginal and Torres Strait Islanders (Queensland Discriminatory Laws) Act de 1975 (loi abrogeant les lois discriminatoires du Queensland concernant les aborigènes et les insulaires du détroit de Torrès), promulguée par le Parlement du Commonwealth, est entrée en vigueur le 19 juin 1975. Cette loi visait à faire face à la situation créée par certaines dispositions de la législation du Queensland relative aux aborigènes et aux habitants du détroit de Torrès. La section 11 de cette loi stipule que :

"Nul n'emploiera un aborigène ou un insulaire dans le Queensland (que ce soit sur une réserve ou ailleurs) à moins que ce ne soit à des conditions au moins aussi favorables que celles qui seraient offertes si l'employé n'était pas un aborigène ou un insulaire et, en particulier, l'employé aura droit à un salaire au moins égal à celui auquel il aurait droit s'il n'était pas un aborigène ou un insulaire."

II) Législations des Etats

Vu la place limitée dont on dispose, seules les grandes lignes des dispositions importantes de certaines lois promulguées par les Etats pour combattre la discrimination seront examinées dans les paragraphes suivants. Les lois choisies illustrent la pratique de ceux des Etats qui ont adopté des lois particulières dans ce domaine.

i) Nouvelle-Galles du Sud

La loi contre la discrimination est entrée en vigueur le 1er juin 1977. Elle interdit notamment la discrimination en matière d'emploi fondée sur la race, le sexe et l'état civil. Ses dispositions ne s'appliquent pas aux activités de certains organes, y compris les services administratifs statutaires, les sociétés de bienfaisance, les institutions religieuses, les établissements

/...

d'enseignement et les clubs enregistrés (partie VI). Elles ne s'appliquent pas non plus aux ménages et aux employeurs du secteur privé employant moins de cinq personnes. Au titre des articles 60 et 71 sont établis, respectivement, un conseil de l'égalité des chances et un comité de lutte contre la discrimination, composé chacun d'un membre siégeant à plein temps et de deux membres siégeant à temps partiel. Le Conseil est chargé de recevoir les plaintes concernant des violations présumées de la loi et de faire des enquêtes à leur sujet (voir l'ensemble de la partie IX) et, au titre du paragraphe 7 de l'article 92, il peut exiger que le plaignant et le demandeur comparaissent devant lui afin de résoudre leur différend par voie de conciliation. Si leur différend ne peut être réglé par voie de conciliation, le Conseil doit renvoyer la plainte au Comité pour enquête (art. 94) et, le cas échéant, (art. 113) pour que celui-ci donne satisfaction au plaignant (versement de dommages-intérêts, injonction, ordonnance enjoignant au demandeur d'accomplir un acte particulier ou annulation de tout ou partie d'un contrat ou d'un accord). Aux termes de l'article 118, toute personne peut faire appel auprès de la Cour suprême de la Nouvelle-Galles du Sud pour contester une décision du Comité. En outre, le Comité est habilité à faire des enquêtes et à diffuser des renseignements sur des questions relatives à la discrimination, à examiner les possibilités d'amélioration et à élaborer des programmes et des politiques dans le domaine des droits de l'homme. Il est encore trop tôt pour évaluer l'efficacité de cette loi.

Le Parlement de la Nouvelle-Galles du Sud a également promulgué en 1976 la loi relative à la Commission pour les affaires ethniques qui est entrée en vigueur le 2 décembre 1976. Aux termes de cette loi est créée une commission des affaires ethniques de la Nouvelle-Galles du Sud (art. 5) comprenant au moins sept et au plus 11 commissaires nommés par le gouverneur de l'Etat. En règle générale, la Commission doit s'occuper des affaires ethniques en vue de conseiller le ministre compétent sur les possibilités d'action dans les domaines législatif, administratif et dans d'autres domaines. Elle doit examiner en particulier les moyens de favoriser l'intégration des différents groupes ethniques et déterminer les fonctions qu'elle aura elle-même à assumer. Au moment de l'établissement du présent rapport, la Commission devait encore faire rapport au ministre sur ces questions.

ii) Victoria

Le 5 mai 1977, le Parlement de l'Etat de Victoria a adopté la loi de 1977 sur l'égalité des chances. Cette loi, qui n'est pas encore entrée en vigueur, interdit la discrimination fondée sur le sexe et l'état civil dans les domaines concernant, notamment, l'emploi (art. 18), les commissionnaires (art. 19), les travailleurs sous contrat (art. 20), les associations (art. 21), les organisations professionnelles et autres (art. 22), les bureaux de placement (art. 24) et l'accès à l'enseignement (art. 25). Les dispositions délimitant la portée de la loi sont énoncées dans la cinquième partie.

L'article 7 de la loi prévoit la création d'un comité de l'égalité des chances. Ce comité a pour fonction d'entreprendre des activités dans le domaine de l'enseignement et de la publicité en vue de :

/...

- Eliminer la discrimination fondée sur certains motifs particuliers;
- Faire en sorte que des chances égales soient offertes aux hommes et aux femmes;
- Revoir la législation en vue d'identifier certaines dispositions discriminatoires et rechercher les éléments compromettant l'application de la loi et l'exercice des fonctions du Comité (par. 2 à 4 de l'article 15).

L'article 5 prévoit également la nomination d'un commissaire de l'égalité des chances qui sera chargé de faire des enquêtes sur les questions que le Comité lui renverra (art. 35). Aux termes de l'article 40, le Comité est habilité à connaître et à juger des plaintes dans les cas où le commissaire n'a pu donner satisfaction aux plaignants. Au paragraphe 2 de l'article 40 sont énumérées les différentes ordonnances qu'il peut rendre.

iii) Australie-Méridionale

La loi de 1976 sur la discrimination raciale de l'Australie méridionale est entrée en vigueur le 16 décembre 1976. Aux termes de cette loi est déclarée illégale la discrimination fondée sur la race, notamment en matière d'emploi (art. 6). Des sanctions sont prévues pour la discrimination dans le domaine de l'accès à l'emploi, des conditions auxquelles celui-ci est offert, des chances de promotion, des possibilités de transfert ou de formation et des renvois.

La loi de 1975 sur la discrimination sexuelle (Australie méridionale), qui est entrée en vigueur le 12 août 1976, rend illégale la discrimination fondée sur le sexe et l'état civil, notamment en matière d'emploi (art. 18) et d'accès à l'enseignement (art. 25). La loi s'applique aux employeurs, aux bureaux de placement, aux syndicats, aux associations d'employeurs et aux organisations professionnelles mais non à des institutions telles que l'Eglise ni aux employeurs employant moins de cinq personnes (part. VII). Les dispositions d'autres lois qui réglementent le même domaine sont appliquées en priorité mais peuvent, du fait de ce chevauchement, être révisées. Un commissaire de l'égalité des chances a été nommé aux termes de l'article 6. Il est chargé de recevoir les plaintes déposées en application de la législation, de s'efforcer par tous les moyens raisonnables de donner satisfaction aux plaignants et, si cela est impossible, de renvoyer la question au Comité de la discrimination fondée sur le sexe, qui est établi en vertu de l'article 7. Aux termes du paragraphe 4 de l'article 40, le Comité doit prendre connaissance des plaintes qui lui sont renvoyées et prendre une décision à leur sujet. Parmi les moyens d'action du Comité figurent le pouvoir d'accorder des dommages-intérêts ou d'ordonner l'adoption d'une mesure appropriée.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi, trois actions ont été engagées en application de ses dispositions. Dans le cas Re Dawinne Pty, Ltd., (novembre 1976), qui concernait le refus opposé par le gérant d'un hôtel de servir des femmes dans le bar public, la partie demanderesse a été déboutée sur la base des faits. Dans le cas Re Shearing Contractors Assoc. of S. A. Inc. (décembre 1976), le Comité a accordé à la Shearing Association le droit de ne pas appliquer certaines dispositions de la loi dans les annonces d'emploi qu'elle publiait pour trouver les membres de ses équipes. Le troisième cas, V. M. Woods contre S. R. Grosser, est encore en suspens.

iv) Australie-Occidentale

La législation la plus importante dans le domaine de la discrimination en matière d'emploi est la loi de 1923 sur le statut juridique des femmes; cette loi visait à lever les interdictions existant alors qui avaient pour effet d'empêcher les femmes d'accéder aux fonctions publiques et judiciaires ou de pratiquer le métier d'avocat sous le prétexte qu'elles n'étaient pas qualifiées pour ce faire.

III) Activités générales

Les services gouvernementaux procèdent à des examens périodiques de la législation, des règlements administratifs, des décisions arbitrales en matière de travail et des conventions collectives afin d'éliminer les vestiges de pratiques discriminatoires. L'un des domaines où ces efforts ont été particulièrement couronnés de succès est le secteur public où les emplois à tous les niveaux des services publics fédéraux et des Etats sont maintenant ouverts aux femmes et où les femmes mariées ou célibataires peuvent être nommées à titre permanent.

C) Plein emploi - Politique et problèmes

I) Politique antérieure

En mai 1945, le Livre blanc intitulé "Plein emploi en Australie" a été présenté au Parlement du Commonwealth. Il préconisait un niveau d'emploi aussi élevé que possible et compatible avec :

- a) Une stabilité raisonnable des prix (absence de hausse prononcée et soutenue des prix);
- b) La viabilité extérieure (maintien de réserves internationales suffisantes pour faire face aux difficultés à court terme).

En harmonie avec cette politique de plein emploi et de stabilité l'article 10 c) de la loi relative à la Banque de réserve de 1959-1973 stipule notamment :

"Il est du devoir du Conseil d'administration, dans les limites de ses pouvoirs, de veiller à ce que la politique monétaire et bancaire de la Banque soit orientée pour le plus grand profit du peuple australien et que les pouvoirs conférés à la Banque en vertu de la présente loi, de la loi de 1959 relative aux opérations bancaires et de ses règlements d'application soient exercés de la manière qui, de l'avis du Conseil d'administration, contribuera le mieux à assumer :

- a) La stabilité de la monnaie australienne;
- b) Le maintien du plein emploi en Australie;
- c) La prospérité économique et le bien-être du peuple australien."

II) Niveau du chômage

Entre 1949 et 1977, le niveau moyen du chômage (c'est-à-dire de chômeurs inscrits auprès du Service de l'emploi du Commonwealth) représentait 1,5 p. 100 de l'ensemble de la population active, passant de 0,2 p. 100 en décembre 1950 à 5,6 p. 100 - chiffre le plus élevé jamais enregistré - en janvier 1976. Depuis juillet 1976, le taux moyen de chômage a été de 5 p. 100, variant de 4,3 p. 100 en octobre 1976 à 5,7 p. 100 en janvier 1977. A la fin du mois de juin 1977, 332 793 personnes étaient inscrites comme chômeurs auprès du Service de l'emploi du Commonwealth, soit 5,4 p. 100 de la population active qui s'élève approximativement à 6,2 millions de personnes, contre 265 251 personnes, soit 4,4 p. 100 de la population active, à la fin du mois de juin 1976.

Les offres d'emploi, mesurées par le nombre d'emplois vacants disponibles du Service de l'emploi du Commonwealth, sont restées inchangées pendant la période 1976-1977. A la fin du mois de juin 1977, le nombre d'emplois vacants disponibles s'élevait à 19 129, contre 19 194 à la fin du mois de juin 1976.

/...

Le chômage, notamment parmi les femmes mariées, les jeunes et les travailleurs âgés, s'est aggravé au cours de l'exercice 1976-1977. Le tableau 1 ci-après indique le niveau et le taux de chômage pour chacun de ces groupes ainsi que le pourcentage d'augmentation de ce taux entre mai 1976 et mai 1977.

Chômeurs ventilés par âge et sexe (groupes choisis), mai 1976 et 1977*

<u>Groupe</u>	<u>Nombre de chômeurs</u>		<u>Augmentation du</u>	<u>Pourcentage de la</u>	
	<u>mai 1976-mai 1977</u>		<u>taux de chômage</u>	<u>population active (1)</u>	
				<u>mai 1976-mai 1977</u>	
Personnes âgées de moins de 20 ans	87,4	113,5	29,9	12,1	15,2
Personnes âgées de 20 ans et plus	160,1	200,3	25,1	3,0	3,7
Hommes	132,4	170,3	28,6	3,3	4,3
Femmes	115,1	143,4	24,6	5,4	6,5
Femmes mariées	50,9	61,2	20,2	3,8	4,4
Personnes âgées de 55 ans et plus	12,6	15,0	19,0	1,8	2,1

* Pourcentage de chômeurs dans chaque groupe par rapport à la population active du même groupe.

Source : Bureau australien de statistique.

La population active, mai 1976 et mai 1977 (estimations préliminaires).

En corrélation avec la détérioration persistante du marché du travail attestée par l'augmentation du chômage, le niveau de l'emploi n'aurait, selon les estimations, augmenté que de 0,8 p. 100 approximativement au cours des 12 mois précédant le mois de mai 1977. Le pourcentage des travailleurs masculins dans la population active a diminué de 0,1 p. 100, tandis que celui des travailleuses a progressé de 2,4 p. 100, en raison essentiellement d'une augmentation de 3,2 p. 100 du nombre de femmes mariées ayant un emploi.

III) Stratégie économique globale

Le Gouvernement du Commonwealth continue d'accorder la priorité dans sa stratégie économique à la réduction du taux d'inflation. Il estime que la maîtrise de l'inflation et des tendances inflationnistes, ainsi que la correction du déséquilibre des salaires réels (alignement des salaires réels trop élevés sur la

/...

productivité) sont les conditions préalables indispensables à la reprise soutenue de l'activité économique et à l'augmentation du niveau de l'emploi. Ce n'est que lorsque ces ajustements auront été opérés que l'on obtiendra une diminution importante et durable de l'incidence du chômage.

Conformément à ces objectifs, le gouvernement a mené pendant l'exercice 1976-1977 une politique budgétaire relativement rigoureuse. Le montant total du déficit budgétaire pour l'exercice 1976-1977 s'élevait à 2 740 millions de dollars australiens, soit une diminution de 845 millions de dollars australiens par rapport à 1975-1976. Compte tenu de l'adoption d'ajustements indexés aux barèmes de l'impôt sur le revenu, ainsi que de la réintroduction d'abattements pour investissements et autres exonérations fiscales, cette diminution représente une réduction importante des dépenses du gouvernement ainsi qu'un abaissement de 2,5 p. 100 du nombre maximum de fonctionnaires de la fonction publique australienne.

Le gouvernement a indiqué clairement qu'il n'avait pas l'intention d'augmenter ses dépenses, en termes réels, pendant l'exercice 1977-1978. On compte que cette position aura des répercussions favorables sur les liquidités et les tendances inflationnistes et redonnera confiance aux milieux d'affaires. Cette approche, en réduisant les besoins financiers du gouvernement, favorisera l'abaissement des taux d'intérêt officiels et détendra le marché des capitaux privés soumis à des pressions concurrentielles. De surcroît, on espère que les hommes d'affaires, convaincus de la volonté du gouvernement de freiner l'inflation, seront davantage enclins à estimer que les taux d'intérêt ont atteint leur niveau maximum. Ces prévisions devraient aussi encourager la vente d'obligations au secteur non bancaire et de ce fait contribuer à un abaissement des taux d'intérêt officiels. Cet abaissement encouragerait à son tour une réduction des taux d'intérêt du secteur privé.

Ces objectifs à court terme sont conformes au but à long terme du gouvernement, qui est de réduire l'inflation et d'abaisser les taux d'intérêt de manière à faire renaître la confiance et à encourager la croissance du secteur privé de l'économie, actuellement déprimé.

Pendant l'exercice 1976-1977, le Gouvernement du Commonwealth s'est employé à maintenir le taux de croissance de la masse monétaire dans des limites de 10 à 12 p. 100 par an. Il ressort des dernières estimations que la masse monétaire a augmenté de 11 p. 100 en 1976-1977, ce qui semble indiquer que le gouvernement a réussi à atteindre son objectif. Bien qu'une telle politique ait exigé un certain contrôle du taux de prêt des banques et autres intermédiaires, la politique monétaire en général vise à faire en sorte que des fonds suffisants soient mis à la disposition des entreprises privées soucieuses d'expansion - sans, toutefois, correspondre pleinement au taux d'inflation afin de maintenir les pressions exercées pour réduire les tendances inflationnistes.

Outre les mesures susmentionnées, la production et l'emploi intérieurs ont été stabilisés dans certaines des industries les plus affectées par l'introduction de restrictions quantitatives à l'importation. Il ressort des renseignements disponibles que la dévaluation de novembre 1976 n'a pas encore eu d'effets notables

/...

sur le volume des exportations et des importations. Toutefois, dans l'hypothèse d'une croissance, même modérée, des économies du Japon, des Etats-Unis, de l'Allemagne de l'Ouest, du maintien de la stratégie anti-inflationniste du gouvernement et d'une certaine modération dans les conflits du travail, la dévaluation pourrait commencer à avoir une incidence favorable sur la balance commerciale et les investissements pendant l'exercice 1977-1978.

En résumé, la stratégie économique du gouvernement part de l'hypothèse que c'est seulement en réduisant l'inflation et le taux d'augmentation du coût de la main-d'oeuvre que l'Australie peut espérer retrouver des conditions de croissance soutenue et de niveau d'emploi élevé fondées sur un marché national et un marché à l'exportation actifs. Les mesures prises à cet effet ont permis de réaliser des progrès. Tant l'indice des prix à la consommation que les coefficients de déflation implicite des prix à la consommation et des dépenses nationales brutes font apparaître une diminution régulière du taux d'inflation au cours de l'année écoulée. L'indice des prix à la consommation (non compris les services hospitaliers et médicaux) a augmenté de 10,2 p. 100 au cours des deux premiers trimestres de 1977, contre 15,4 p. 100 pour la période correspondante de 1976. Les chiffres correspondants pour les coefficients de déflation implicite des prix enregistrés pendant le premier trimestre de l'année 1977 étaient de 10,1 p. 100 et de 15,7 p. 100 pour la consommation privée et de 10,8 p. 100 et de 15,2 p. 100 pour le coefficient de déflation des dépenses nationales brutes. Corrélativement, les salaires hebdomadaires moyens des travailleurs ont augmenté de 12,2 p. 100 pendant le premier trimestre 1977 - la plus faible augmentation annuelle enregistrée depuis le trimestre de juin 1973 - alors qu'on avait enregistré une augmentation de 28 p. 100 pendant les trois premiers trimestres de l'année 1974.

D) Organisation du marché de l'emploi

I) Service de l'emploi

Le gouvernement fédéral joue un rôle dans l'élaboration et l'application de la politique de l'emploi, dont la responsabilité au plan administratif, est confiée au Département de l'emploi et des relations professionnelles. Dans le domaine de la main-d'oeuvre, les fonctions du Département consistent notamment à :

- a) Administrer le Service de l'emploi du Commonwealth;
- b) Analyser, recueillir et évaluer les informations dont on dispose sur la situation du marché du travail et sur les changements qui interviennent en matière d'emploi;
- c) Faire des recherches et fournir des conseils sur l'emploi et les questions connexes en vue de l'élaboration de la politique économique;
- d) Faire des recherches et fournir des informations sur les métiers et professions, évaluer les tendances futures de la demande et de l'offre d'emplois;
- e) Administrer les programmes de formation et autres programmes liés à l'emploi;

- f) Assurer la liaison générale avec les Départements du travail des Etats ainsi que dans le cadre du Comité consultatif du travail du Département;
- g) Assurer le secrétariat du Comité consultatif australien de l'apprentissage;
- h) Administrer le Comité consultatif national tripartite du travail.

Le Service de l'emploi du Commonwealth est un réseau national décentralisé de bureaux de placement gratuit, comprenant quelque 200 bureaux locaux, 8 bureaux régionaux et approximativement 160 agences. La supervision générale est confiée au Département de l'emploi et des relations professionnelles.

Le Service de l'emploi du Commonwealth a été créé en application des dispositions générales de la loi de 1947 relative à la législation des services sociaux (Social Services Legislation Declaratory Act) et, surtout, de la loi de 1945 relative à la réintégration et à l'emploi (Re-establishment and Employment Act) (art. 47 à 49). L'article 48 de la loi précitée énonce les fonctions du Service qui est notamment chargé d'aider les travailleurs qui cherchent un emploi ou qui souhaitent en changer et les employeurs qui souhaitent recruter des travailleurs, ainsi que les moyens susceptibles de contribuer à assurer et à maintenir un niveau d'emploi élevé et stable sur tout le territoire de l'Australie. Des renseignements détaillés concernant la structure, les fonctions et les activités du Service de l'emploi du Commonwealth figurent dans les rapports présentés par le Gouvernement australien conformément aux engagements qu'il a pris en vertu de la Convention No 88 de l'OIT concernant le service de l'emploi, 1948.

En octobre 1975, le Ministre de l'emploi et des relations professionnelles a procédé à un examen du Service de l'emploi du Commonwealth, en vue d'en examiner la structure, les fonctions et les réalisations compte tenu des problèmes particuliers qui se posent actuellement sur le marché du travail. Des renseignements détaillés sur le mandat du groupe chargé de l'examen figurent aux pages VII et VIII de son rapport (joint au présent rapport) qui a été présenté au Ministre le 1er juin 1977. Les recommandations formulées à la suite de l'examen sont reproduites aux pages 219 à 235 de la version anglaise du rapport. Un groupe de hauts fonctionnaires du Département de l'emploi et des relations professionnelles s'est réuni pour examiner les moyens d'appliquer lesdites recommandations, et l'on a procédé à une réorganisation du Département pour permettre à un haut fonctionnaire d'assurer la supervision du service.

II) Statistiques de l'emploi

Le Bureau australien de statistique rassemble et publie des statistiques sur une grande variété de sujets, y compris ceux qui ont trait aux activités gouvernementales en matière de main-d'oeuvre tels que le revenu national, la population, l'emploi et le chômage, la production des industries manufacturières et des autres industries, les salaires et les heures de travail.

/...

Les informations de base sur la main-d'oeuvre sont tirées du recensement de la population et du logement (dont le premier a eu lieu en 1901) qui est fait tous les cinq ans depuis 1961. Le recensement est complété par des enquêtes par sondage sur les ménages, faites tous les trimestres dans tous les Etats et portant sur les caractéristiques de la population et de la main-d'oeuvre. L'enquête sur la main-d'oeuvre, basée sur ces enquêtes trimestrielles, est publiée quatre fois par an dans un bulletin spécial intitulé "The Labour Force". Les définitions relatives à la main-d'oeuvre utilisées dans ce bulletin sont conformes à celles qui ont été recommandées par la huitième Conférence internationale des statisticiens du travail qui s'est tenue à Genève en 1954.

Les renseignements supplémentaires tirés des enquêtes trimestrielles sur les ménages sont utilisés pour mettre en lumière des caractéristiques et des problèmes particuliers de la main-d'oeuvre et sont publiés dans un recueil spécial de bulletins portant sur des sujets tels que l'occupation de plusieurs emplois, les soins aux enfants ou les migrations internes.

Outre les statistiques du recensement, le Bureau australien de statistique publie des statistiques mensuelles sur les salariés et les salaires minimaux, des renseignements trimestriels et annuels sur les salaires moyens, les données recueillies au cours des enquêtes annuelles sur les mouvements de main-d'oeuvre et des statistiques fréquentes sur les relations professionnelles.

Sur la base des relevés courants des impôts payés sur la masse des salaires par les industries et les sociétés, et des relevés spéciaux des organes exonérés d'impôts tels que les services gouvernementaux et les organismes publics, le Bureau fournit des statistiques mensuelles sur les salariés en fonction du sexe, du secteur d'activité et de l'Etat de résidence. Ces données mensuelles sont complétées par des renseignements plus détaillés sur l'emploi, obtenus à partir des recensements annuels des secteurs de la fabrication industrielle, de l'électricité et du gaz, et de l'exploitation minière, et des recensements périodiques du commerce de gros et de détail. Afin de rendre les statistiques plus utiles et mieux comparables, les différents recensements ont été faits de façon intégrée en 1968/1969.

Les données relatives aux impôts sur la masse des salaires forment la base des publications trimestrielles du Bureau sur les salaires hebdomadaires moyens des hommes. Les données annuelles sur les salaires moyens sont tirées des enquêtes par sondage menées auprès d'employeurs privés au mois d'octobre. Les renseignements obtenus sont classés en fonction de l'âge, du sexe et du secteur d'activité. Les données mensuelles, par secteur d'activité, des salaires minimaux pour les ouvriers adultes des deux sexes - par opposition aux employés - sont calculées à partir de décisions arbitrales et judiciaires en matière de travail et de conventions collectives représentatives.

Les enquêtes sur les mouvements de la main-d'oeuvre ont été faites chaque année au mois de mars depuis 1949 (sauf en 1951 et 1954) et au mois de septembre de 1954 à 1966. On obtient des estimations sur le nombre d'engagements et de

/...

cessations d'emploi (exprimées en pourcentage du taux moyen de l'emploi pendant la période à l'étude) pour les hommes et les femmes, les travailleurs manuels et les autres. Ces données sont obtenues principalement à partir d'enquêtes par sondage faites auprès d'employeurs privés.

Les statistiques relatives aux conflits professionnels qui entraînent des arrêts de travail de 10 jours ou plus sont recueillies et publiées chaque mois. Des informations détaillées sur la durée des conflits, les groupes industriels, les causes des conflits et les modes de règlement sont publiées chaque trimestre.

Le Service de l'emploi du Commonwealth est une source complémentaire de renseignements statistiques. L'une de ses fonctions est de recueillir des renseignements statistiques sur la situation générale du marché de l'emploi aux niveaux du pays et des Etats et au niveau local. Sa charte (voir ci-dessus) lui permet très bien de s'acquitter de cette fonction. Les renseignements relatifs à la main-d'oeuvre, par exemple manques ou excédents de main-d'oeuvre et désorganisation des marchés locaux de l'emploi causés par les modifications techniques et les variations saisonnières, sont communiqués immédiatement aux bureaux du Service. Les bureaux publient chaque mois des informations statistiques qui contiennent des données sur les emplois disponibles et qui ont été occupés dans 58 groupes industriels, sur les demandeurs d'emploi (classés par sexe, âge et secteur d'activité) et sur le succès ou l'échec du placement de ces personnes, sur l'emploi à temps partiel et sur les participants aux grands conflits professionnels. Les relevés mensuels contiennent des observations sur les tendances ou les variations observées, ainsi que des évaluations de ces variations. En outre, le Service publie des relevés mensuels sur les chômeurs parmi les étudiants qui viennent de terminer leur scolarité, les aborigènes, les apprentis ou les handicapés, et recueille des données sur la situation de l'emploi dans des entreprises privées employant plus de 100 personnes ou entre 50 et 100 personnes.

Les relevés mensuels généraux sont complétés par des publications semi-mensuelles de données sur les demandeurs d'emploi au chômage, les emplois disponibles, les demandeurs d'emploi inscrits et les nouvelles offres d'emploi. Les données sur la durée du chômage sont recueillies tous les deux mois, au milieu du mois, et tous les quatre mois, au milieu du mois; une classification générale par profession est comprise dans les données recueillies.

Le Département de l'emploi et des relations professionnelles publie régulièrement la plupart des données recueillies sous la forme d'un communiqué de presse mensuel intitulé "Monthly Review of the Employment Situation" (Examen mensuel de la situation de l'emploi), dont des exemplaires récents sont joints au présent rapport. Le Département publie aussi régulièrement des analyses des statistiques générales relatives au chômage, aux demandes et aux offres d'emploi et à la situation du marché de l'emploi.

Au début de 1973, le Ministre du travail a créé un comité consultatif indépendant composé de trois membres, chargé de passer en revue les méthodes utilisées pour le rassemblement, la classification et la présentation des statistiques du

/...

Service de l'emploi du Commonwealth, et d'évaluer leur utilité pour la politique économique et les politiques de l'emploi et de la main-d'oeuvre. Le rapport du comité a été publié en novembre 1973. Une copie en est jointe au présent rapport.

III) Services de conseils

Le Service de l'emploi du Commonwealth est chargé, en vertu de la loi de 1945 relative à la réintégration et à l'emploi [art. 48 e)] de fournir des conseils professionnels, une orientation professionnelle et d'autres services qui permettront aux individus de trouver un emploi adapté à leur expérience, à leurs connaissances et à leurs qualifications et de le garder. Des programmes d'orientation professionnelle ont été mis au point sous le contrôle du Département de l'emploi et des relations professionnelles. Ils sont destinés principalement aux personnes entrant dans la vie active. Cependant, les problèmes d'autres catégories de personnes sont aussi traités, par exemple, ceux des adultes reprenant un emploi après une longue interruption ou ceux des personnes ayant des difficultés d'adaptation au travail.

Un accent particulier est mis sur les programmes d'orientation professionnelle destinés aux jeunes, en particulier à ceux qui quittent l'école. Chaque année, le Service enregistre 100 000 ou plus demandes d'emploi de jeunes quittant l'école et donne en outre des renseignements ou des conseils professionnels à 140 à 150 000 personnes. Le Service projette des films relatifs aux professions qui sont vus par quelque 250 000 personnes, organise des visites dans les lieux de travail pour 12 à 15 000 jeunes quittant l'école et organise un grand nombre de conférences données dans les écoles lors de réunions réservées aux professeurs ou aux parents. Le Service d'information professionnelle du Département de l'emploi et des relations professionnelles publie aussi et met régulièrement à jour une série complète de documents d'information sur les carrières et les professions qu'il met à la disposition des autorités scolaires et des responsables de l'enseignement. Le Département a créé 15 unités d'orientation professionnelle qui emploient quelque 72 psychologues secondés par du personnel de secrétariat. Ces unités sont situées dans chaque capitale (il y en a deux à Melbourne), et à Geelong (Victoria), à Townsville et à Toowoomba (Queensland), à Launceston (Tasmanie), à Fremantle (Australie-Occidentale), à Elizabeth (Australie-Méridionale) et à Darwin (Territoire du Nord).

Les unités d'orientation professionnelle relèvent, pour ce qui est de leur fonctionnement, du Chef psychologue, Section de psychologie appliquée, Bureau central, et, pour ce qui est des questions administratives, du Directeur dans chaque Etat. Leur rôle, qui complète celui des bureaux de placement, est de fournir, à ceux qui en ont besoin, l'aide d'un spécialiste en matière de choix et d'évaluation des carrières et en matière d'adaptation au travail. On a recours pour cela à des entretiens individuels, à des discussions de groupe ou à des évaluations psychométriques.

Chaque année, les psychologues des services d'orientation professionnelle voient environ 15 000 à 20 000 nouveaux clients, 4 000 à 5 000 parents et ont de nouveaux entretiens avec un grand nombre de clients qu'ils avaient déjà vus mais

/...

qui ont besoin d'être encore aidés. Un peu plus de la moitié des clients (56 p. 100 en 1975) sont envoyés aux unités d'orientation professionnelle par les bureaux de placement. Les autres clients y vont d'eux-mêmes ou sont envoyés par leurs parents, ou bien sont envoyés par d'autres organismes, en particulier des services gouvernementaux ou des services de réadaptation, des hôpitaux et des organismes de protection sociale. La plupart des clients sont de jeunes adolescents, mais la proportion des adolescents plus âgés et des adultes est en augmentation. En 1975, 56 p. 100 des clients étaient âgés de moins de 21 ans et 44 p. 100 de 21 ans ou plus, alors qu'en 1965, 91 p. 100 avaient moins de 21 ans et 9 p. 100 21 ans ou plus.

Outre qu'ils voient les clients envoyés aux unités, les psychologues font des visites régulières, chaque semaine ou chaque quinzaine, aux bureaux urbains de placement dans chaque région pour s'entretenir avec les clients ayant des besoins spéciaux et les conseiller. Ils font fréquemment des visites similaires aux grands centres de réadaptation.

Les visites faites aux centres ruraux sont moins fréquentes au cours de l'année et il est admis que les services de conseils devraient être plus décentralisés pour mieux s'occuper des personnes résidant ailleurs que dans les grandes villes. En 1975 par exemple, 72 p. 100 des clients résidaient dans les grandes villes, alors que 28 p. 100 (y compris certains clients qui ont été en fait traités par les unités urbaines d'orientation professionnelle) venaient de zones rurales.

La valeur des services fournis fait l'objet d'études. Ainsi, en 1970 une étude de contrôle a été faite. Quatre-vingt six pour cent des 908 clients qui ont répondu au questionnaire ont déclaré qu'ils jugeaient utiles les services fournis.

On a reconnu qu'il était nécessaire d'augmenter le personnel et d'assurer une plus grande décentralisation des unités d'orientation professionnelle et on étudie actuellement les moyens de répondre à ce besoin. On espère qu'à l'avenir plusieurs unités seront créées chaque année.

Les psychologues travaillant au Service d'orientation professionnelle ont une fonction secondaire. Ils jouent le rôle de spécialistes consultants auprès du Département de l'emploi et des relations professionnelles pour aider à la formation des cadres du Service de l'emploi.

IV) Programmes de formation professionnelle

Les programmes de formation professionnelle lancés à l'initiative du gouvernement comprennent notamment :

- i) Le Système national d'emploi et de formation;
- ii) Le Programme d'aide à l'adaptation structurelle (qui est maintenant réduit progressivement);

/...

- iii) Le Programme d'aide à la réinstallation;
- iv) Le Programme spécial d'emploi et de formation destiné à la jeunesse (qui fait partie du Système national d'emploi et de formation); et
- v) Le Programme communautaire d'aide à la jeunesse.

Les détails de ces programmes et d'autres programmes relatifs à la main-d'oeuvre ont été exposés dans le rapport pour 1974-1976 que l'Australie a présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT relatif aux mesures à prendre pour donner effet aux dispositions de la Convention No 122 de l'OIT - Politique de l'emploi (voir p. 7 à 17, 19, 21 à 28 et les appendices 1 à 4).

E) Cessation de l'emploi

Pour savoir s'il a été mis fin valablement à un emploi on se réfère, en Australie, séparément ou conjointement, au droit national en la matière et aux diverses décisions arbitrales ou judiciaires ou conventions qui peuvent s'appliquer au cas considéré.

Quand un contrat de travail est en vigueur, on doit se référer aux clauses et conditions qui y sont énoncées.

Toutefois, le Parlement fédéral et les parlements des Etats ont voté des lois mettant en place un système de tribunaux du travail qui sont habilités à prendre des décisions et élaborer des accords régissant les conditions de l'emploi dans leurs juridictions. Ces décisions et accords fixent habituellement les conditions à observer pour qu'un contrat de travail prenne fin valablement, y compris des questions telles que le délai de préavis (par exemple, le préavis pour les contrats hebdomadaires est habituellement d'une semaine) ou les indemnités à verser en l'absence de préavis.

Outre les lois et décisions en vigueur dans les différents Etats australiens, la législation sur le travail contient les dispositions générales qui protègent les employés contre le licenciement dans certaines circonstances. Les lois les plus importantes sont les suivantes :

Conciliation and Arbitration Act, 1904 (Cth) (loi sur la conciliation et l'arbitrage) - article 5;

En Nouvelle-Galles du Sud : Industrial Arbitration Act (loi sur l'arbitrage des conflits du travail), 1940, sous sa forme modifiée, article 95;

Dans le Queensland : Industrial Conciliation and Arbitration Act (loi sur la conciliation et l'arbitrage des conflits du travail), 1961-1976, article 101;

En Australie-Méridionale : Industrial Conciliation and Arbitration Act (loi sur la conciliation et l'arbitrage des conflits du travail), 1972-1975, article 156;

/...

En Australie-Occidentale : Industrial Arbitration Act (loi sur l'arbitrage des conflits du travail), 1912-1976, article 135;

En Tasmanie : Industrial Relations Act (loi sur les relations professionnelles), 1975, article 60.

Dans ces lois, certains des recours prévus dans la common law, tels que le droit de faire appel contre une cessation d'emploi en évoquant un licenciement arbitraire, ont reçu force de loi. Ainsi, en vertu de l'article 15 1) e) de la loi de l'Australie-Méridionale, le tribunal du travail peut ordonner qu'un travailleur soit réintégré s'il juge qu'il a été licencié pour des raisons injustes ou non raisonnables.

Des renseignements supplémentaires sur la législation et la pratique australiennes en matière de cessation de l'emploi ont été communiqués au Bureau international du Travail dans le rapport sur la législation et la pratique présenté en vertu de l'article 19 de la Constitution de l'OIT relatif à la recommandation No 119 - cessation de la relation de travail, 1963, rapport qui porte sur la période prenant fin le 31 décembre 1972.

F) Chômage - Garanties et assistance

La législation fédérale et la législation des Etats prévoient qu'il sera accordé une aide financière aux chômeurs. Le type et le montant des indemnités de chômage sont décrits dans les renseignements fournis plus loin dans le présent rapport au sujet de l'article 9 du Pacte.

Les chômeurs reçoivent une aide financière et sont aidés dans leur recherche d'un emploi. Le Service de l'emploi du Commonwealth joue un rôle important en matière de placement des chômeurs. Ses activités spécifiques comprennent :

- i) Rassembler, traiter et diffuser un vaste ensemble de renseignements qui permettent d'offrir à chaque personne le choix le plus large possible, ce qui les aide à prendre une décision quant à leur carrière future ou en fonction des possibilités d'emploi actuelles ou prévues;
- ii) Diriger les demandeurs d'emploi vers les possibilités d'emploi réelles ou potentielles, y compris les places de stage;
- iii) Fournir les conseils, les avis et les évaluations nécessaires pour aider les demandeurs d'emploi à faire des projets à la lumière de la situation connue ou prévue de l'emploi;
- iv) Fournir des conseils aux individus, et le cas échéant les diriger vers les services compétents, pour leur permettre d'obtenir une aide médicale ou thérapeutique, ou une assistance en matière de réadaptation ou de protection sociale avant le placement, ou en rapport avec ce dernier;

/...

- v) Fournir l'aide permettant aux demandeurs d'emploi de se rendre dans les villes où existent des possibilités d'emploi leur convenant;
- vi) Fournir des renseignements et des conseils aux employeurs à propos des connaissances, des capacités et de la disponibilité des demandeurs d'emploi;
- vii) Fournir des renseignements et des conseils aux employeurs sur la manière de changer les conditions requises pour un emploi de façon à permettre aux demandeurs d'emploi d'occuper des emplois offerts ou prévus;
- viii) Fournir des renseignements et des conseils aux directions d'entreprises et au gouvernement pour les aider à développer les services de placement.

Il existe en Australie plusieurs facteurs démographiques et sociaux qui gênent les activités du Service de l'emploi du Commonwealth. Le marché du travail australien n'est pas homogène. Etant donné notamment la structure de l'habitat urbain - à savoir une forte concentration de population dans les diverses capitales et dans les métropoles régionales, qui sont géographiquement dispersées - le marché du travail est fragmenté en secteurs distincts et indépendants. Il est en outre stratifié, certains groupes et individus étant désavantagés pour ce qui est d'obtenir un meilleur emploi et les employeurs étant souvent incapables de trouver les travailleurs qui leur conviennent.

Bien que le Service de l'emploi du Commonwealth cherche dans la mesure du possible à fournir aux chômeurs un emploi qui leur convienne et à permettre aux travailleurs de réaliser leur droit au travail, des facteurs généraux entravent ses activités. Ces facteurs sont notamment :

- i) L'excédent de travailleurs ou d'emplois (dans l'ensemble du pays ou dans des zones particulières);
- ii) L'absence de travailleurs ayant les qualifications souhaitées par les employeurs;
- iii) L'existence d'emplois par lesquels les travailleurs ne sont pas attirés; et
- iv) L'absence de contacts et de communications entre les travailleurs et les employeurs.

/...

Le Gouvernement australien a adopté, au cours des dernières années, plusieurs mesures destinées à aplanir ces difficultés et a connu à cet égard un certain succès. Le Service de l'emploi du Commonwealth continue par exemple d'améliorer ses méthodes pour mettre en contact les demandeurs d'emploi et les employeurs potentiels, et il examine la possibilité d'utiliser les ordinateurs dans ce domaine. Le 1er octobre 1976, le Gouvernement australien a lancé le Programme d'aide à la réinstallation pour aider les chômeurs qui ne peuvent trouver d'emploi à temps complet dans leur lieu de résidence. En vertu du Programme, ils reçoivent une aide financière qui leur permet de déménager dans une autre ville pour occuper un emploi ou suivre un stage de formation, dans le cadre du Système national d'emploi et de formation, à la fin duquel ils trouveront un emploi. Le montant de l'aide est en rapport avec les frais de déplacement et de déménagement, le coût de la réinstallation dans la nouvelle localité et certains coûts annexes. Les détails de l'aide fournie et les conditions de fonctionnement du Programme d'aide à la réinstallation sont décrits dans l'annexe 2 du rapport pour 1974-1976 présenté en vertu de l'article 22 de la Constitution de l'OIT et relatif à la Convention No 122 - Politique de l'emploi, 1964.

/...

ARTICLES 7 ET 8

Observations liminaires de caractère général

La manière dont les articles 7 et 8 du Pacte sont appliqués sera examinée dans le présent rapport essentiellement du point de vue des règlements et des pratiques en vigueur dans les juridictions fédérales. Cette manière de procéder paraît justifiée en raison de l'importance du rôle que joue le système arbitral du Commonwealth dans la réglementation générale des relations professionnelles en Australie. Les décisions fédérales imposent des normes minimales non seulement aux parties au litige mais également aux autres personnes employées dans le même secteur de l'industrie, qu'elles soient ou non soumises au régime fédéral; les organisations fédérales ont généralement des filiales dans les Etats, même si elles sont placées sous le contrôle des autorités locales. En outre, il arrive souvent que, lorsqu'ils arrêtent leurs propres dispositions réglementaires, les divers tribunaux de l'Etat prennent délibérément en considération les tendances qui se manifestent au niveau fédéral.

Il arrive très souvent que les mesures prises à l'échelon fédéral aillent dans le même sens que celles qui sont arrêtées dans les juridictions des Etats. Lorsque cela semblera important, ces analogies seront soulignées. De même, on accordera une certaine attention aux cas dans lesquels il existe des différences plus importantes entre les pratiques des juridictions fédérales et celles des juridictions des Etats.

ARTICLE 7 - LE DROIT DE JOUIR DE CONDITIONS DE TRAVAIL JUSTES ET FAVORABLES

A. RémunérationI) Lois et décisionsa) Textes législatifs

i) Législation fédérale :

Coal Industry Act de 1946 (loi sur l'industrie du charbon).

Public Service Arbitration Act de 1920 (loi sur l'arbitrage dans la fonction publique), sous sa forme modifiée.

Public Service Act de 1922 (loi relative à la fonction publique), sous sa forme modifiée.

Conciliation and Arbitration Act de 1904 (loi sur la conciliation et l'arbitrage), sous sa forme modifiée.

ii) Législation des Etats :

Nouvelle-Galles du Sud :

Industrial Arbitration Act de 1940 (loi sur l'arbitrage des conflits du travail), sous sa forme modifiée.

Coal Industry Act de 1946 (loi sur l'industrie du charbon), sous sa forme modifiée.

Victoria :

Labour and Industry Act de 1958 (loi sur la main-d'oeuvre et l'industrie), sous sa forme modifiée.
Public Service Act de 1958 (loi relative à la fonction publique), sous sa forme modifiée.
Public Service (Public Service Board) Regulations /règlement de la fonction publique (Conseil de la fonction publique)/.

Queensland :

Industrial Conciliation and Arbitration Act, 1961-1976 (loi relative à la conciliation et à l'arbitrage des conflits du travail).
Public Service Regulations de 1958 (règlement de la fonction publique).
Public Service Act 1922-1973 (loi relative à la fonction publique).

Australie-Méridionale :

Industrial Conciliation and Arbitration Act, 1972-1975 (loi relative à la conciliation et à l'arbitrage des conflits du travail).
Public Service Arbitration Act, 1968-1975 (loi relative à l'arbitrage dans la fonction publique).
Public Service Act 1967-1975 (loi relative à la fonction publique).

Australie-Occidentale :

Industrial Arbitration Act, 1912-1976 (loi sur l'arbitrage des conflits du travail).
Public Service Act, 1904-1975 (loi relative à la fonction publique).
Public Service Regulations de 1964 (règlement de la fonction publique).
Public Service Arbitration Act, 1906-1970 (loi relative à l'arbitrage dans la fonction publique).

Tasmanie :

Industrial Relations Act de 1975 (loi relative aux relations professionnelles).
Public Service Act de 1973 (loi relative à la fonction publique).
Public Service (Equal Pay) Act de 1966 (loi sur l'égalité de rémunération dans la fonction publique).

b) Décisions des tribunaux du travail

Commonwealth Arbitration Reports, 1969, volume 127, page 1 142
(édition No B4237).

Commonwealth Arbitration Reports, 1972, volume 147, page 172
(édition No B8506).

Commonwealth Arbitration Reports, 1974, volume 157, page 293
(édition No C769).

/...

New South Wales State Equal Pay Case, 1973 (affaire concernant l'égalité de rémunération dans l'Etat de Nouvelle-Galles du Sud) - Décision publiée le 17 août 1973.

New South Wales State Wage Case, 1974 (affaire concernant les salaires dans l'Etat de Nouvelle-Galles du Sud) - Décision publiée le 17 mai 1974.

Victorian Industrial Appeals Court Decision (décision de la Cour d'appel de l'industrie dans l'Etat de Victoria) - 3 juin 1974.

Queensland Industrial Commission Decision (décision de la Commission de l'industrie du Queensland) - 24 mai 1974.

South Australian Industrial Commission Decision (décision de la Commission de l'industrie de l'Australie-Méridionale) - 13 mai 1974.

Western Australian Industrial Commission Basic Wage Case, 1972 (Commission de l'industrie de l'Australie-Occidentale : affaire des salaires de base) - décision publiée le 23 juin 1972.

Western Australian Industrial Commission Basic Wage Case, 1974 (Commission de l'industrie de l'Australie-Occidentale : affaire des salaires de base) - décision publiée le 28 mai 1974.

Tasmania Wages Board Decision (Décision de la Commission des salaires de Tasmanie) - 18 mai 1974.

2) Introduction

En Australie, le système des relations professionnelles est constitué essentiellement par des mécanismes gouvernementaux qui ont été mis en place dans les différentes juridictions du pays pour régler les différends par voie de conciliation et d'arbitrage. Néanmoins, dans toute analyse du système, il faut également prendre en considération d'autres éléments, y compris les principes de la common law qui régissent les relations contractuelles entre employeurs et employés au niveau individuel, la responsabilité civile de l'employeur et les droits statutaires de l'employé, par exemple, celui de percevoir des indemnités en cas d'accident du travail. Le fonctionnement des systèmes d'arbitrage obligatoire qui ont été mis en place dans les juridictions fédérales et dans celles des Etats suppose l'existence de contrats de travail individuels et si la décision d'un tribunal du travail prévaut dans les domaines professionnels auxquels elle s'applique, certaines dispositions d'un contrat de travail ainsi que leur interprétation conformément aux principes de la common law continueront à être importantes dans les domaines auxquels cette décision ne s'applique pas.

En Australie, les conditions d'emploi de l'immense majorité des travailleurs sont définies dans des décisions de tribunaux du travail et dans des conventions collectives. C'est pourquoi la présente partie du rapport portera dans une large mesure sur le système d'arbitrage obligatoire qui a été mis au point et sur les règles et les normes qu'il permet d'imposer.

/...

3) Panorama de la réglementation gouvernementale en matière de relations professionnelles

Sept systèmes de réglementation obligatoire sont actuellement en vigueur en Australie; il s'agit de systèmes distincts bien qu'ils présentent entre eux certaines analogies. Aux termes de sa Constitution, chacun des six Etats a le pouvoir souverain de promulguer toutes les lois nécessaires pour assurer "la paix, le bien-être et une bonne administration". En outre, en vertu du chapitre 51 de la Constitution du Commonwealth, le gouvernement fédéral est habilité "à assurer la paix, l'ordre et la bonne administration du Commonwealth en promulguant des lois concernant

... (XXXV) les procédures de conciliation et d'arbitrage permettant de prévenir et de régler les conflits du travail qui ne sont pas circonscrits à un seul Etat."

En 1904, le Commonwealth a exercé ce pouvoir en promulguant la loi sur la conciliation et l'arbitrage (Conciliation and Arbitration Act, 1904), par laquelle il a mis en place un système fédéral de conciliation et d'arbitrage de caractère essentiellement contentieux. Dans les quatre Etats de la Nouvelle-Galles du Sud, du Queensland, de l'Australie-Méridionale et de l'Australie-Occidentale, des systèmes contentieux de conciliation et d'arbitrage ont également été créés. Dans l'Etat de Victoria et en Tasmanie, il existe des conseils des salaires et des relations professionnelles qui supervisent une sorte de système de négociations collectives.

Ces conseils sont composés de représentants des employeurs et des employés en nombre égal et ils ont à leur tête un président indépendant afin de négocier les conditions d'emploi. Lorsque ces commissions existent, il n'y a pas de mécanisme gouvernemental expressément conçu pour régler les conflits du travail. Les quatre autres Etats ont choisi de mettre en place des tribunaux d'arbitrage expressément créés pour régler les différends. Dans la pratique, ces tribunaux ont tendance à fonctionner comme des organes quasi législatifs en ce sens que les syndicats leur soumettent des affaires, même lorsque aucun arrêt de travail n'est véritablement à craindre, pour solliciter leur aide afin de permettre aux parties intéressées de conclure un contrat de travail ayant force de loi.

En Australie, un des éléments caractéristiques des relations professionnelles est le rôle prédominant joué par le mécanisme gouvernemental qui sert de cadre à pratiquement toutes les négociations professionnelles. Les conseils des salaires et des relations professionnelles et les tribunaux d'arbitrage sont habilités à prendre des décisions judiciaires et arbitrales qui ont force obligatoire pour les parties et sont exécutoires en droit. Même lorsqu'il n'existe pas de décision s'appliquant à leurs employés, les employeurs définissent souvent les conditions d'emploi en fonction des dispositions d'une décision pertinente. La décision arbitrale ou judiciaire est obligatoire pour les questions auxquelles elle s'applique, même si le contrat de travail comporte des dispositions différentes.

Etant donné que les décisions fédérales rendues dans les règles prévalent non seulement sur les décisions des juridictions des Etats qui ne sont pas uniformes,

/...

mais également sur les codes des Etats, entre lesquels il existe des divergences, elles tendent à jouer un rôle prédominant dans la réglementation des relations professionnelles en Australie. Bien que le Commonwealth doive exercer son pouvoir de légiférer tout en respectant les droits des Etats, l'article 109 de la Constitution du Commonwealth prévoit ce qui suit :

"Lorsqu'une loi d'un Etat est incompatible avec une loi du Commonwealth, cette dernière prévaut et la loi de l'Etat est nulle et non avenue dans la mesure où elle est incompatible avec celle du Commonwealth."

L'article 65 de la loi sur la conciliation et l'arbitrage (Conciliation and Arbitration Act) prévoit ce qui suit :

"Lorsqu'une loi d'un Etat, ou un arrêté, une décision arbitrale ou une décision d'une instance professionnelle d'un Etat est incompatible avec une décision fédérale ou qu'elle concerne un sujet sur lequel porte cette décision, c'est celle-ci qui prévaut et l'autre est nulle et non avenue dans la mesure où elle est incompatible avec la décision fédérale ou porte sur le même sujet."

En outre, il existe une jurisprudence selon laquelle la décision fédérale l'emporte chaque fois qu'un tribunal d'un Etat cherche à fixer des dispositions réglementaires dans le même domaine.

4) Fixation des salaires

Les tribunaux du travail des juridictions fédérales et des Etats sont habilités à fixer le montant minimum des salaires. La notion de salaires justes et équitables a été examinée dans tous ses aspects, en particulier par le tribunal fédéral, dont l'exemple a ensuite été suivi par les tribunaux des Etats. Les principes fondamentaux sur lesquels est fondée cette notion seront examinés dans leurs grandes lignes dans les paragraphes suivants. Pour un exposé plus détaillé, il convient de consulter des ouvrages spécialisés comme celui de Sykes et Glasbeek, "Labour Law in Australia" (Butterworth and Co., 1972).

Les tribunaux se sont surtout préoccupés de déterminer le montant des salaires des manoeuvres, de fixer une "marge" entre ces salaires et ceux de diverses catégories d'ouvriers qualifiés, de fixer les salaires des femmes et des jeunes travailleurs et de créer certaines indemnités pour tenir compte de conditions de travail particulières (travail pénible, dangereux ou saisonnier).

Le montant minimum des rémunérations est fixé par des décisions arbitrales et judiciaires. Il existe en Australie deux types de rémunérations minimales. Il y a d'abord le salaire minimum, c'est-à-dire le montant qui doit être versé à des particuliers en fonction de leur âge et du nombre d'heures de travail qu'ils effectuent. Il y a ensuite le "salaire convenu" qui représente le montant attribué en vertu d'une décision, à chacune des catégories de bénéficiaires auxquels s'applique ladite décision.

/...

Etant donné qu'il s'agit de montants minima, il est possible de verser des rémunérations supérieures aux salaires convenus. Bien qu'elles puissent être fixées unilatéralement par l'employeur, ces rémunérations font en général l'objet de négociations entre les syndicats et les employeurs, et l'influence que ces négociations peuvent avoir sur le taux des salaires convenus a nécessairement conduit à faire participer les tribunaux du travail au processus de négociation. Dans bien des cas, les tribunaux sont saisis d'affaires qui en réalité ne sont pas des conflits mais sont présentées comme telles, de façon que les parties puissent se servir des mécanismes régissant les relations professionnelles pour négocier des modifications des conditions d'emploi mutuellement avantageuses.

Les employeurs et les employés ont certes le droit de procéder à des négociations collectives pour fixer les taux de rémunération, mais lorsque les conditions d'emploi ont été définies par une décision arbitrale ou judiciaire, les parties ne sont pas autorisées à décider que la rémunération sera inférieure à celle qui a déjà été fixée. Il est illégal de verser des salaires inférieurs aux salaires convenus et en cas d'infraction, des sanctions sont prévues dans les textes législatifs ci-après :

Commonwealth - Conciliation and Arbitration Act 1904 (loi sur la conciliation et l'arbitrage), sous sa forme modifiée, chapitre 119.

Nouvelle-Galles du Sud - Industrial Arbitration Act 1940 (loi sur l'arbitrage des conflits du travail) sous sa forme modifiée, chapitres 92 et 93.

Victoria - Labour and Industry Act 1958 (loi sur la main-d'oeuvre et l'industrie), sous sa forme modifiée, chapitres 199 et 200.

Queensland - Industrial Conciliation and Arbitration Act 1961-1976 (loi sur la conciliation et l'arbitrage des conflits du travail), chapitres 97 et 113.

Australie-Méridionale - Industrial Conciliation and Arbitration Act 1912-1975 (loi sur la conciliation et l'arbitrage des conflits du travail), chapitres 154 et 171.

Australie-Occidentale - Industrial Arbitration Act 1912-1976 (loi sur l'arbitrage des conflits du travail), chapitre 99.

Tasmanie - Industrial Relations Act 1975 (loi sur les relations professionnelles), chapitre 45.

Le droit de modifier les salaires convenus par voie de négociations collectives est également garanti par la loi dans un certain nombre de juridictions australiennes (voir l'article 28 du Commonwealth Act, l'article 11 du N.S.W. Act, l'article 89 1) du Queensland Act, l'article 106 du South Australian Act et l'article 37 du Western Australian Act).

/...

Dans l'Etat de Victoria et en Tasmanie, les représentants des employeurs et des employés qui siègent dans les commissions tripartites chargées des questions de salaires et de relations professionnelles sont libres de conclure des accords bilatéraux aux fins de prendre des décisions, même sans l'assentiment du Président de la Commission.

Selon la dernière enquête effectuée par le "Commonwealth Statistician" au sujet des effets des décisions arbitrales et judiciaires et des conventions collectives, dans 88 p. 100 des cas, les traitements des employés sur lesquels portait l'enquête (85 p. 100 des hommes et 93 p. 100 des femmes) avaient été fixés par des décisions arbitrales ou judiciaires rendues par une instance professionnelle fédérale ou locale ou par des accords collectifs agréés par elle. Si l'on prend les chiffres de mai 1975 ce pourcentage représente 4,4 millions de salariés (sur une population active de 5,9 millions de travailleurs, on comptait alors 5 millions de salariés en Australie).

En outre, la plupart des décisions fédérales ou des Etats comportent une clause particulière fixant la rémunération minimum pour des adultes. La plupart des employés qui ne perçoivent pas le salaire convenu travaillent dans des branches de l'industrie où il n'existe pas de syndicat et ils n'ont pas cherché à obtenir la fixation d'un taux de rémunération applicable à leur cas. On trouvera ci-joint une liste établie par le Département de l'emploi et des relations professionnelles, qui montre quelles sont dans les différentes juridictions des Etats, les catégories d'employés dont les traitements ne sont pas fixés par convention.

Ces dernières années en particulier, les tribunaux et les conseils professionnels ont dû se préoccuper des effets néfastes des pressions inflationnistes sur le pouvoir d'achat réel des traitements et salaires. La Commission de conciliation et d'arbitrage est l'instance fédérale instituée conformément à la deuxième partie du Commonwealth Conciliation and Arbitration Act 1904 (loi du Commonwealth relative à la conciliation et à l'arbitrage), afin "de prévenir ou de régler les conflits du travail par voie de conciliation ou d'arbitrage" (art. 18).

Dans la décision qu'elle a prise le 30 avril 1975, dans le National Wage Case (affaire des salaires nationaux), la Commission a accepté sous certaines conditions la notion d'indexation des salaires, et elle a formulé une série de principes qu'il faudrait mettre au point si l'indexation des salaires devait se poursuivre et revêtir un caractère permanent. Dans sa décision du 28 mai 1976, la Commission a réexaminé la conception qu'elle avait définie antérieurement et elle a approuvé des principes modifiés qui peuvent être résumés comme suit :

1. La Commission ajustera à la fin de chaque trimestre le montant des salaires et traitements convenus, en fonction des variations de l'indice des prix à la consommation enregistrées au cours du trimestre précédent, à moins que ceux qui sont opposés à l'ajustement la persuadent de n'en rien faire.

/...

2. A cet effet, la Commission se réunira chaque année en avril, juillet, octobre et janvier, dès que le dernier indice des prix à la consommation aura été publié.
3. Tout ajustement des salaires et traitements convenus qui sera opéré en fonction de l'indice des prix à la consommation, devrait prendre effet, si possible, au début de la première période de paie, commençant au plus tôt le quinzième jour du mois suivant la publication de l'indice trimestriel.
4. La Commission déterminera le type d'indexation, compte tenu des circonstances et des arguments avancés par les parties.
5. Aucun ajustement trimestriel ne sera opéré pour tenir compte des variations de l'indice des prix à la consommation, à moins que ces variations n'aient été égales ou supérieures à 1 p. 100 pendant le trimestre considéré. Toute variation trimestrielle inférieure à 1 p. 100 sera prise en compte le trimestre suivant.
6. Chaque année, la Commission examinera dans quelle proportion il convient d'augmenter le montant total des salaires pour tenir compte du rendement.
7. Les seuls autres cas, outre ceux que l'on vient de mentionner, dans lesquels des augmentations de salaire pourraient être justifiées sont les suivants :
 - a) Si la valeur du travail se modifie (c'est-à-dire si la nature de ce travail change, s'il exige davantage de qualifications ou entraîne des responsabilités supérieures, ou si les conditions dans lesquelles il est exécuté évoluent. Ceci concernerait normalement certaines catégories professionnelles visées dans une décision et peut-être aussi dans certains cas, mais rarement, l'ensemble des catégories.
 - b) Si l'on effectue un rattrapage des fluctuations de salaires enregistrées en 1974 pour l'ensemble de la population active de façon à disposer d'une base solide pour procéder à une indexation.
 - c) Si l'on corrige les anomalies et si l'on résout les problèmes particuliers et exceptionnels grâce aux conférences déjà organisées dans ce but.
8. Les éventuelles demandes d'augmentation présentées pour les raisons indiquées aux alinéas a) et b) du paragraphe 7 ci-dessus seront évaluées par rapport aux principes établis par la Commission et examinées en fonction des conditions nécessaires au succès de l'indexation. Cela ne signifie pas qu'il faudra se dispenser du processus de conciliation mais au contraire que la Commission devrait se prémunir contre des conventions fixant artificiellement la valeur du travail et contre d'autres méthodes permettant de se soustraire au plan d'indexation.

/...

Le système d'indexation a pour but essentiel de protéger les intérêts des travailleurs en maintenant la valeur réelle des salaires et en prévoyant d'accorder des augmentations en fonction de l'amélioration du rendement. Depuis la décision d'avril 1975, la plupart des autorités chargées de fixer les salaires dans toute l'Australie ont adopté les principes de la Commission. Bien qu'il reste encore à régler définitivement la question de savoir si les salaires convenus devraient ou non être automatiquement indexés, et si oui, selon quelles modalités, la Commission a indiqué en mai 1976 qu'elle était disposée à poursuivre l'expérience de l'indexation des salaires pendant un certain temps encore mais sous réserve, à ce stade, d'un réexamen trimestriel de cette indexation. La Commission s'est néanmoins déclarée convaincue que le système d'indexation des salaires était applicable dans la pratique.

De façon générale, les éléments de la rémunération des travailleurs autres que le salaire proprement dit sont tous soigneusement indiqués en détail dans les décisions appropriées. Outre leurs traitements proprement dits, les employés qui sont appelés à travailler en dehors des horaires normaux (heures supplémentaires, jours de repos, jours fériés, etc.) sont en général en droit de percevoir une rémunération pour ce travail. En 1947, le tribunal fédéral d'arbitrage a fixé à 40 heures la durée de travail normale dans l'industrie (Standard Hours Inquiry 1947, 59 Conciliation and Arbitration Reports 581). Bien que l'adoption de la semaine de 40 heures se soit généralisée dans le secteur industriel, le tribunal fédéral a toujours pris soin de reconnaître que la décision ne s'appliquait pas dans certains cas particuliers, comme, par exemple, celui des industries rurales, qui avaient été expressément laissées de côté lorsque la décision avait été prise, ou celui de la fonction publique. Lorsque dans une économie en expansion, la durée du travail est fixée de manière uniforme, l'une des retombées de cette situation est qu'il arrive souvent que le travail doive être effectué en dehors des heures de travail normales. Bien qu'il soit courant de faire faire des heures supplémentaires, les tribunaux du travail ont souvent tendance à considérer qu'il ne faut pas encourager cette pratique et ils ont fixé des taux particuliers spéciaux à appliquer dans ces cas-là. Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux une fois et demie à deux fois supérieur à celui des heures de travail normales qui est souvent qualifié de "taux de pénalisation". (On trouvera dans un document joint au présent rapport des clauses du type de celles que l'on trouve dans des décisions fédérales en ce qui concerne le paiement des heures supplémentaires.) En outre, les décisions arbitrales imposent souvent des conditions particulières pour le travail effectué en heures supplémentaires et prévoient notamment des indemnités pour les repas et les faux frais ainsi que le paiement des frais de transport entre le lieu de résidence et le lieu de travail.

Lorsqu'il s'agit d'un travail par équipes, les personnes qui travaillent en dehors des heures habituelles, sans qu'il s'agisse d'heures supplémentaires, ne perçoivent généralement pas le salaire horaire habituel. Normalement, ces travailleurs ont droit au tarif des heures supplémentaires car on considère qu'ils ne bénéficient plus de l'avantage que constitue un horaire de travail normal. Pour les heures supplémentaires effectuées du lundi au vendredi, la rémunération est une fois et demie plus élevée que celle des heures de travail normales; quant aux heures supplémentaires effectuées le samedi, les trois premières sont payées à un taux une fois et demie supérieur au taux ordinaire et les suivantes à un taux

/...

deux fois supérieur. Bien qu'en vertu des décisions pertinentes, la durée hebdomadaire du travail soit fixée à 36 heures trois quarts, les heures supplémentaires ne sont payées qu'au-delà de 38 heures. Le salaire horaire normal est multiplié par 2 1/2 pour les heures supplémentaires effectuées les jours fériés et par 2 pour celles qui sont effectuées le dimanche. Ces dispositions concernant les heures supplémentaires ne s'appliquent cependant pas à l'ensemble des fonctionnaires du Commonwealth; d'après les règlements, certains fonctionnaires ne peuvent pas prétendre au paiement des heures supplémentaires, notamment ceux dont les traitements dépassent un certain plafond.

5) Renseignements statistiques sur les niveaux de rémunération

Conformément à ce qui est suggéré dans les directives concernant l'article 7 (sect. A, par. 4), on trouvera en annexe au présent rapport un tableau faisant apparaître de façon détaillée l'évolution des salaires minima pour certaines branches d'activité représentatives tant dans le secteur public que dans le secteur privé de l'économie australienne. Ce tableau donne des renseignements détaillés sur les variations des salaires minima convenus, sur les fluctuations trimestrielles de l'indice des prix à la consommation et sur les gains hebdomadaires moyens des travailleurs du sexe masculin entre septembre 1972 et octobre 1976.

6) Dispositions concernant l'égalité de rémunération

Le principe selon lequel les hommes et les femmes ont droit à une rémunération égale pour un travail de valeur égale est accepté dans les juridictions fédérales et des Etats dans toute l'Australie et est appliqué par l'intermédiaire de décisions arbitrales et de conventions collectives.

"A travail égal, salaire égal" : ce droit a été reconnu pour la première fois au niveau fédéral par la Commission de conciliation et d'arbitrage à l'occasion des Equal Pay Cases de 1969 (Affaires concernant l'égalité de rémunération) (Commonwealth Arbitration Reports, vol. 127, p. 1142). La Commission a formulé une série de directives afin d'aider à déterminer le bien-fondé des demandes qui seraient formulées par la suite, en vue d'obtenir l'égalité de rémunération et elle a décidé que lorsque l'on accorderait l'égalité de rémunération conformément à ces directives, il faudrait le faire de manière progressive de façon que les catégories de travailleurs concernées bénéficient de l'égalité de rémunération absolue à compter du 1er janvier 1972. Néanmoins, ces directives ne prétendaient pas permettre de réaliser l'égalité de rémunération absolue. L'adoption du principe No 9, à savoir que l'application des principes établis ne devrait pas aboutir à l'égalité de rémunération lorsqu'il s'agit d'une profession "essentiellement féminine ou qui est en général exercée par des femmes mais qui pourrait l'être également par des hommes", signifiait que les femmes qui exerçaient la profession de standardiste ou de dactylographe - c'est-à-dire occupaient des emplois généralement réservés aux femmes - n'avaient pas le droit de bénéficier des avantages prévus dans la décision de 1969.

/...

Dans les National Wage and Equal Pay Cases de 1972 (Affaires concernant la fixation des salaires et l'égalité de rémunération à l'échelon national) (Commonwealth Arbitration Reports, vol. 147 et 172), la Commission a décidé qu'il était temps d'élargir sa conception de l'égalité de rémunération. Elle a considéré qu'il s'agissait de "... fixer le montant des salaires convenus sans tenir compte du sexe du travailleur..." et elle a élaboré une nouvelle série de principes directeurs :

1. La Commission devra appliquer dans tous les cas le principe "l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale". On entend par là que les salaires convenus doivent être fixés en prenant en considération le travail accompli sans tenir compte du sexe des travailleurs. Ce principe vaut aussi bien pour les adultes que pour les adolescents. Comme dans le cas des hommes, le salaire minimum tient compte de la situation de famille, les femmes ne bénéficient pas de ce salaire minimum.
2. L'adoption des nouveaux principes signifie que pour calculer les taux de rémunération des femmes, il faut faire des comparaisons portant sur la valeur du travail sans tenir compte du sexe des employés. En ce qui concerne les hommes, les différences entre les taux de rémunération fixés par la Commission s'expliquent habituellement par le fait que celle-ci a fait des enquêtes portant sur différents groupes ou catégories professionnelles afin de déterminer dans chaque cas la valeur du travail accompli. Si l'on compare la situation des hommes et celle des femmes, la différence entre les salaires convenus est en général supérieure à celle qui peut exister en ce qui concerne la valeur du travail accompli par les uns et par les autres, car les taux appliqués aux diverses catégories professionnelles féminines dans une même décision ont en général été fixés sans que l'on ait comparé le travail effectué par les hommes et par les femmes.
3. Pour appliquer le nouveau principe, on peut avoir recours à une procédure de négociation ou d'arbitrage. Cela devrait en définitive aboutir à la fixation, pour chaque groupe ou catégorie professionnelle, d'un taux unique applicable à l'employé qui accomplit le travail, qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme. Cette décision n'aura aucune influence sur les différences de rémunération qui existent d'une région à l'autre.
4. Si l'on a recours à la procédure d'arbitrage pour appliquer le nouveau principe, il faudra faire preuve d'autant de discernement que lors des enquêtes visant à déterminer la valeur du travail. Les critères utilisés continueront à être différents selon les affaires et pourront même varier d'une catégorie d'emploi à une autre. Néanmoins, lorsqu'on effectue des enquêtes sur la valeur du travail dans le but d'établir des comparaisons entre les emplois et de fixer des salaires convenus sans tenir compte du sexe des employés, on peut rencontrer des problèmes inattendus. Nous aborderons ces problèmes dans la mesure où ils se sont posés. Quant aux autres problèmes qui pourraient surgir, ils seront réglés dans le contexte de l'enquête sur la valeur du travail effectuée pour les besoins de l'arbitrage.

/...

Dans sa décision, la Commission a ensuite présenté l'argumentation suivante :

"Nous abordons maintenant les questions qui ont été soulevées dans les documents et les thèses qui nous ont été présentés et qui appellent des observations ou des décisions.

a) L'application automatique de toute formule visant à se dispenser d'examiner le travail effectué n'est pas, à notre avis, propre à assurer l'application du principe que nous avons adopté. Toutefois, dans certains cas appropriés, la valeur relative du travail, telle qu'elle ressort des décisions arbitrales antérieures, peut constituer un facteur à prendre en considération.

b) Il faudrait, lorsque c'est possible, établir des comparaisons portant sur la valeur du travail accompli par les hommes et par les femmes dont les emplois sont classés dans les différentes catégories professionnelles visées dans la décision à étudier. Mais lorsque ces comparaisons sont impossibles ou qu'elles ne donnent aucun résultat, comme cela peut se produire lorsqu'il s'agit d'un travail exclusivement réservé aux femmes, il peut être nécessaire de procéder à des comparaisons entre les emplois féminins entrant dans les catégories professionnelles visées dans la décision considérée ou dans d'autres décisions. Dans certains cas, il peut être nécessaire d'établir des comparaisons avec des emplois masculins classés dans des catégories professionnelles visées dans d'autres décisions.

c) La valeur du travail est déterminée par le montant du salaire convenu ou du traitement auquel il donne droit et ne correspond pas à la valeur qu'il représente pour l'employeur.

d) Bien que le même terme puisse désigner un seul et même travail, un examen plus approfondi peut permettre de s'apercevoir que le même nom a été donné à des emplois différents. C'est ce qui peut se produire en particulier lorsqu'il s'agit de classifications génériques. Il peut en être de même pour les emplois occupés par de jeunes travailleurs. C'est à l'arbitre qu'il appartiendra de décider si, dans ces conditions, il convient d'établir de nouvelles classifications ou de nouvelles catégories.

e) Selon la méthode habituellement adoptée pour évaluer le travail, c'est à l'arbitre qu'il incombera de déterminer si les différences entre divers emplois sont suffisamment importantes pour justifier une différence de rémunération et si oui, de quel ordre. C'est également à l'arbitre qu'il appartiendra de déterminer si les restrictions prévues dans une décision donnée en ce qui concerne le travail accompli par des femmes justifient la fixation de taux de rémunération différents en fonction de la valeur relative de ce travail. Il convient cependant de préciser qu'il faudrait rejeter les demandes visant à moduler les salaires pour tenir compte des mouvements de personnel ou de l'absentéisme.

f) Le nouveau principe ne s'appliquera pas dans le cas du salaire minimum des travailleurs adultes du sexe masculin qui est calculé en fonction d'éléments qui n'ont aucun rapport avec la nature du travail accompli.

/...

5. Notre décision aura des conséquences considérables tant sur le plan économique que sur le plan social et il faudra un certain temps pour l'appliquer. Notre intention est que tous les taux de rémunération, qu'ils aient été déterminés par des décisions arbitrales de cette commission ou par les décisions prises en vertu du Public Service Arbitration Act (loi relative à l'arbitrage dans la fonction publique), soient ajustés conformément à la présente décision avant le 30 juin 1975. Normalement, l'opération devrait s'effectuer en trois étapes : quel que soit le montant de l'augmentation, le premier tiers serait versé le 31 décembre 1973 au plus tard, le deuxième avant le 30 septembre 1974 et le solde le 30 juin 1975 (il y aurait donc en tout trois versements égaux). Ce programme est donné à titre d'exemple de ce qu'il faut faire dans des conditions normales, mais nous admettons que, dans certains cas particuliers, on pourrait être amené à agir différemment en fonction des circonstances.
6. Rien de ce que nous avons dit ne vise à annuler les principes de 1979 concernant l'égalité de rémunération et ils continueront à s'appliquer dans les cas appropriés. Nous avons pris cette mesure pour éviter une injustice dans les cas où, l'égalité de rémunération étant justifiée, les femmes pourraient avoir droit immédiatement au même salaire que les hommes en vertu de ces principes."

Dans le secteur privé, on a enregistré 13 décisions fédérales importantes concernant les taux de rémunération et les conditions d'emploi de plus de 10 000 travailleurs, dont 4 000 femmes, et le principe de l'égalité de rémunération a été respecté dans tous les cas sauf un. Cette exception concerne le personnel de bureau et les salariés de l'industrie de la laine (clerical et salaried staff (wool industry) Award, 1971). Dans ce cas particulier, on a fait quelques progrès en ce qui concerne l'application du principe de l'égalité de rémunération, mais la question n'est pas encore définitivement réglée. On trouvera ci-joint une liste des principales décisions fédérales avec indication, dans chaque cas, du nombre approximatif de femmes concernées.

Dans le secteur public, à la suite de la décision de 1972, le principe de l'égalité de rémunération a été intégralement et immédiatement appliqué aux fonctionnaires du Gouvernement du Commonwealth. Les employés auxquels la décision de 1967 ne s'appliquait pas, à savoir les standardistes, les téléphonistes, les employés des services de restauration et des services de nettoyage et le personnel hospitalier, ont bénéficié de l'égalité de rémunération immédiatement après la décision de 1972.

La possibilité d'accorder le même salaire minimum aux travailleurs adultes, hommes et femmes, a été envisagée pour la première fois par la Commission de conciliation et d'arbitrage dans le National Wage Case (1974) (Affaire des salaires nationaux); à cette occasion, le Gouvernement du Commonwealth a appuyé le principe selon lequel les femmes adultes devraient bénéficier du même salaire minimum que leurs homologues masculins. La Commission a reconnu qu'il s'agissait là d'une conséquence logique de l'application du principe qu'elle avait énoncé dans l'Equal Pay Case de 1972 (Affaire concernant l'égalité de rémunération), mais elle a ajouté que compte tenu de certaines considérations d'ordre économique, telles que la forte concentration de femmes dans certaines industries, il ne faudrait pas accorder immédiatement l'égalité absolue des salaires minima mais agir progressivement de la façon suivante :

"Les femmes adultes auront droit à 85 p. 100 du nouveau salaire minimum fixé pour les hommes, à compter de la date de son entrée en vigueur; elles percevront 90 p. 100 de ce salaire le 30 septembre et 100 p. 100 le 30 juin 1975" (qui est également la date à laquelle l'égalité de rémunération devait entrer en vigueur en vertu de la décision prise en 1972).

Dans le secteur privé, on a vu apparaître dans la plupart des décisions arbitrales et conventions fédérales des dispositions tenant compte de la décision de la Commission et l'on est progressivement parvenu à l'égalité des salaires minima. Aujourd'hui, les femmes reçoivent le même salaire minimum que leurs homologues masculins.

Tout ce qui vient d'être dit au sujet de l'égalité de rémunération a trait à la pratique fédérale. Dans les diverses instances locales, le principe de l'égalité de rémunération a été accepté et est intégralement appliqué dans le secteur public (fonction publique des Etats). Dans le secteur privé, les tribunaux et les organismes du travail de la Nouvelle-Galles du Sud, de l'Etat de Victoria et de l'Australie-Méridionale font en sorte que le principe soit intégralement appliqué dans la pratique. Dans le Queensland, l'Industrial Conciliation and Arbitration Act (loi sur l'arbitrage et la conciliation des conflits du travail) a été modifiée en 1975 afin d'obliger la Commission des conflits du travail de l'Etat à accorder le même traitement aux employés qui font le même travail, procurent le même profit à l'employeur ou exercent des fonctions de même nature et de même valeur. Les salaires convenus sont maintenant fixés conformément à ce critère.

En Australie-Occidentale et en Tasmanie, les organes d'arbitrage n'ont été saisis d'aucune affaire concernant l'égalité de rémunération et on ne sait donc pas comment ils appliqueront ce principe.

Le principe de l'égalité des salaires minima pour les hommes et pour les femmes est appliqué sans restriction dans toutes les juridictions des Etats sauf en Australie-Occidentale. Dans cet Etat, en raison des dispositions législatives en vigueur, la Commission des conflits du travail ne s'est pas jusqu'à présent estimée en mesure de ne pas tenir compte de l'élément "besoins" pour fixer le taux de rémunération minimum pour les travailleurs adultes. Néanmoins, après avoir décidé en 1974 de fixer un salaire minimum pour les femmes adultes, la Commission a considérablement réduit la différence entre les salaires minima des hommes et ceux des femmes (de 11,10 dollars à 2,80 dollars par semaine) ce qui montre qu'elle est pour le moins favorable au principe de l'égalité des salaires minima.

Dans toute l'Australie, les dispositions des décisions arbitrales ou des conventions fédérales ou des Etats ou de la législation du travail concernant les conditions d'emploi, en dehors du régime des salaires, s'appliquent de la même façon aux hommes et aux femmes.

/...

B) Sécurité et hygiène du travail

Le droit de tous les employés de travailler dans des conditions de sécurité et d'hygiène est protégé en Australie par des dispositions réglementaires et, en droit coutumier, par des dispositions qui ont pour objet de pénaliser les employeurs et d'indemniser les employés en cas de non-respect des normes prescrites. Des dispositions législatives sur la sécurité et l'hygiène du travail figurent dans les lois et autres textes législatifs ci-après :

i) Juridiction fédérale

Conciliation and Arbitration Act, 1904 (Commonwealth)
(Loi sur la conciliation et l'arbitrage, telle qu'elle a été modifiée)

Territoire de la capitale fédérale

Apprenticeship Ordinance, 1936-1974 (Arrêté sur l'apprentissage)

Machinery Ordinance, 1949-1966 (Arrêté relatif aux machines)

Scaffolding and Lifts Ordinance, 1957 (Arrêté concernant les échafaudages, les ascenseurs et les monte-charge)

Workmen's Compensation Ordinance, 1951-1974 (Arrêté sur l'indemnisation des travailleurs)

Building Ordinance, 1972 (Arrêté relatif au bâtiment)

Territoire du Nord

Abattoirs and Slaughtering Ordinance (Arrêté concernant les abattoirs)

Apprentices Ordinance (Arrêté relatif à l'apprentissage)

Construction Safety Ordinance (Arrêté concernant la sécurité dans l'industrie du bâtiment)

Inspection of Machinery Ordinance (Arrêté concernant l'inspection des machines)

Mines Regulation Ordinance (Arrêté concernant les mines)

Workmen's Compensation Ordinance (Arrêté concernant l'indemnisation des travailleurs)

(South Australia) Factories Act, 1907-1910²² (Loi sur les usines)

(South Australia) Inflammable Oils Act, 1908-1909²² (Loi sur les fluides inflammables)

(South Australia) Lifts Regulation Act, 1908²² (Loi concernant les ascenseurs et les monte-charge)

²² Ces textes législatifs ont été adoptés avant que le gouvernement du Commonwealth n'assume la responsabilité administrative du territoire et demeurent en vigueur. La loi intitulée Commonwealth Conciliation and Arbitration Act, 1904 (Loi sur la conciliation et l'arbitrage) s'applique au territoire du Nord./

ii) Juridiction des Etats

Nouvelle-Galles du Sud

Apprentices Act, 1969 (Loi sur l'apprentissage), telle qu'elle a été modifiée

Factories, Shops and Industries Act, 1962 (Loi concernant les usines, et ateliers), telle qu'elle a été modifiée

Industrial Arbitration Act, 1940 (Loi sur l'arbitrage des conflits du travail), telle qu'elle a été modifiée

Noise Control Act, 1975 (Loi antibruit)

Rural Worker's Accommodation Act, 1926 (Loi relative au logement des travailleurs ruraux), telle qu'elle a été modifiée

Scaffolding And Lifts Act, 1912 (Loi concernant les échafaudages, les ascenseurs et les monte-charge), telle qu'elle a été modifiée

Worker's Compensation Act, 1926 (Loi sur l'indemnisation des travailleurs), telle qu'elle a été modifiée

Victoria

Boiler and Pressure Vessels Act, 1970 (Loi concernant les chaudières et réservoirs sous pression)

Industrial Training Act, 1975 (Loi sur la formation professionnelle)

Labour and Industry Act, 1958 (Loi sur la main-d'oeuvre et l'industrie)

Lifts and Cranes Act, 1967 (Loi concernant les ascenseurs, les monte-charge et les grues)

Scaffolding Act, 1971 (Loi concernant les échafaudages)

Queensland

Apprenticeship Act, 1964-1974 (Loi sur l'apprentissage)

Construction Safety Act, 1971-1975 (Loi sur la sécurité dans l'industrie du bâtiment)

Electricity Act, 1976 (Loi relative à l'électricité)

Factories and Shops Act, 1960-1975 (Loi concernant les usines et ateliers)

Industrial Conciliation and Arbitration Act, 1961-1976 (Loi sur la conciliation et l'arbitrage des conflits du travail)

Inspection of Machinery Act, 1951-1974 (Loi sur l'inspection des machines)

Worker's Accommodation Act, 1952-1972 (Loi sur les locaux à l'usage des employés)

Australie-Méridionale

Apprenticeship Act, 1950-1974 (Loi sur l'apprentissage)

Boiler and Pressure Vessels Act, 1968-1971 (Loi concernant les chaudières et les réservoirs sous pression)

Industrial Safety, Health and Welfare Act, 1972-1976 (Loi sur la sécurité, la santé et la protection des travailleurs)

Inflammable liquids Act, 1961-1976 (Loi sur les liquides inflammables)

Lifts Act, 1960-1972 (Loi concernant les ascenseurs et monte-charge)

Liquefied Petroleum Act, 1960-1973 (Loi sur le pétrole)

Worker's Compensation Act, 1971-1974 (Loi sur l'indemnisation des travailleurs)

Australie-Occidentale

Construction Safety Act, 1972 (Loi sur la sécurité dans l'industrie du bâtiment)

Factories and Shops Act, 1963-1976 (Loi sur les usines et ateliers)

Industrial Arbitration Act, 1912-1976 (Loi sur l'arbitrage des conflits du travail)

Inspection of Machinery Act, 1921-1969 (Loi sur l'inspection des machines)

Machinery Safety Act, 1974 (Loi sur la sécurité des machines)
(n'est pas encore entrée en vigueur)

Worker's Compensation Act, 1912-1976 (Loi sur l'indemnisation des travailleurs)

Tasmanie

Apprenticeship Act, 1942 (Loi sur l'apprentissage)

Factories, Shops and Offices Act, 1965 (Loi concernant les usines, les ateliers et les bureaux)

Industrial Relations Act, 1975 (Loi sur les relations professionnelles)

Inspection of Machinery Act, 1960 (Loi sur l'inspection des machines)

Scaffolding Act, 1960 (Loi concernant les échafaudages)

Worker's Compensation Act, 1927 (Loi sur l'indemnisation des travailleurs)

/...

Ces textes législatifs fixent les normes que les employeurs doivent respecter pour ce qui est de la sécurité de leurs employés, et prévoient des poursuites à l'encontre des employeurs qui ne respecteraient pas ces dispositions réglementaires. Pour apprécier leur efficacité, il faut tenir compte de l'ensemble des règles et procédures qui ont été élaborées pour protéger les travailleurs et dont elles ne constituent qu'une partie. Par exemple, elles sont associées non seulement aux règles du droit coutumier concernant les manquements aux obligations réglementaires ou à la responsabilité civile, mais aussi au régime d'assurance sociale en vigueur dans le cadre de la législation relative aux accidents de travail, décrit à propos de l'article 9. De plus, la majorité des décisions arbitrales et judiciaires et des conventions collectives comportent des dispositions relatives aux questions de sécurité et d'hygiène du travail.

Il n'est pas possible d'examiner séparément chacun des textes législatifs énumérés plus haut. Les paragraphes qui suivent, résumant brièvement les dispositions en vigueur dans le territoire de la capitale fédérale, donneront néanmoins une idée de la forme sous laquelle se présente la réglementation relative aux conditions de travail dans une juridiction australienne.

Aux termes de l'article 83 de la loi intitulée Conciliation and Arbitration Act, 1904 (conciliation et arbitrage) :

"Pour prendre toute décision concernant un conflit du travail, la Commission tient compte des dispositions de toutes les lois d'un Etat ou d'un territoire relatives à la sécurité, à la santé et à la protection des employés (y compris les enfants) dans leur travail."

L'arrêté intitulé Building Ordinance, 1972 (bâtiment) fixe, entre autres, des règles minima pour la stabilité des bâtiments et, dans cette mesure, impose certaines obligations aux personnes auxquelles des patentes d'entrepreneur de travaux sont accordées en vertu de ses dispositions.

La loi intitulée Scaffolding and Lifts Act (Nouvelle Galles du Sud) (échafaudages, ascenseurs et monte-charge), qui est appliquée dans le territoire de la capitale fédérale en vertu de l'ordonnance intitulée Scaffolding and Lifts Ordinance, 1957, contient des descriptions détaillées en ce qui concerne le montage et la sécurité de fonctionnement des grues, monte-charge, machines et échafaudages en vue de l'exécution de travaux de terrassement et de travaux à l'air comprimé, ainsi que tout ascenseur.

Le règlement intitulé Scaffolding and Lifts Regulations (échafaudages, ascenseurs et monte-charge) prescrit les mesures que doivent prendre les employeurs et les entrepreneurs pour assurer la sécurité et la santé des ouvriers.

Le règlement intitulé Inspection of Machinery Regulations (inspection des machines), administré par le Département de la santé et adopté en vertu de l'ordonnance intitulée Machinery Ordinance, 1949, prévoit l'installation de garde-corps autour des machines dangereuses et diverses précautions visant à réduire les risques au minimum. Le règlement intitulé Boilers and Pressure Vessels Regulations (chaudières et réservoirs sous pression) adopté en vertu de cette même ordonnance, concerne l'installation, l'utilisation et le fonctionnement des chaudières et des réservoirs sous pression en général.

Tous ces textes législatifs prévoient la désignation d'inspecteurs autorisés à pénétrer sur les lieux des travaux et à les inspecter et, dans certaines circonstances, à prendre ou à faire prendre des mesures visant à assurer la sécurité des ouvriers, conformément aux textes législatifs. On trouvera ci-après des renseignements supplémentaires sur les méthodes d'inspection.

Outre les textes législatifs décrits plus haut, il existe également, dans la plupart des décisions arbitrales et conventions collectives, des dispositions qui concernent la sécurité et la santé des employés, et la législation du travail en vigueur dans les diverses juridictions australiennes prévoit l'application de ces décisions et conventions. Par exemple, l'alinéa i) de l'article 119 de la loi intitulée Conciliation and Arbitration Act, 1904 (conciliation et arbitrage) stipule que :

"Lorsqu'une organisation ou une personne liée par un jugement ou une décision enfreint l'une des dispositions dudit jugement ou de ladite décision ou se soustrait à son obligation de la respecter, une sanction peut être prise à son encontre."

L'article 138 de cette loi sanctionne toute obstruction délibérée à l'application des décisions. En vertu de l'article 143, toute organisation ou personne intéressée peut s'adresser au tribunal fédéral du travail en vue d'obtenir la radiation d'une organisation, notamment dans les cas où la violation répétée d'une décision a fait obstacle à la réalisation de l'un des objets de la loi [art. 143 1) i) h)].

Le gouvernement fédéral et les gouvernements des Etats sont chargés, dans leurs juridictions respectives, de veiller d'une manière générale au respect des normes de sécurité et d'hygiène. Les règlements du travail prévoient généralement que des inspecteurs doivent être désignés pour veiller à ce que les dispositions des textes législatifs en vertu desquelles ils sont désignés soient appliquées. L'article 54 de la loi intitulée Conciliation and Arbitration Act, 1904 (conciliation et arbitrage) stipule notamment que :

54 1) "Lorsque, de l'avis d'un membre de la Commission, une question concernant la sécurité des employés ou d'autres personnes dans un lieu de travail ou à proximité d'un lieu de travail est soulevée dans un conflit du travail ou à l'occasion d'un conflit du travail, ledit membre de la Commission peut demander au Secrétaire à l'emploi et aux relations professionnelles de prendre les dispositions nécessaires pour qu'un inspecteur étudie immédiatement la question et lui fasse rapport dans les meilleurs délais, et le Secrétaire est alors tenu d'envoyer ledit inspecteur."

L'alinéa 4) de l'article 54 stipule que les rapports des inspecteurs doivent être rendus publics.

Les normes et règlements de sécurité que les employeurs doivent respecter sont d'une grande uniformité dans toute l'Australie. Les dispositifs de sécurité sont périodiquement testés par des inspecteurs désignés par le gouvernement, qui appliquent uniformément les procédures d'agrément qui ont pour la première fois été proposées dans la Nouvelle-Galles du Sud. L'Association de normalisation australienne a publié une série de normes concernant de nombreux dispositifs de sécurité et ces normes sont elles aussi appliquées dans tout le pays.

En ce qui concerne la question de l'hygiène du travail, le Conseil national de recherche sanitaire et médicale, qui a été créé en vertu d'une décision du Gouverneur général en septembre 1936, donne des avis et des conseils pour tout le territoire australien. Il a notamment pour fonctions de :

"Procéder à des recherches pour le compte du Commonwealth et des Etats, les conseiller et formuler des recommandations à leur intention sur la législation et l'administration de la santé publique et sur toute autre question concernant la santé, les soins médicaux et dentaires et la recherche médicale."

Le Centre national de recherche sanitaire et médicale n'ayant qu'une fonction consultative, ses recommandations ne peuvent être appliquées que si elles font l'objet de textes législatifs dans les divers Etats ou territoires. Récemment, un projet de loi sur la sécurité, la santé et la protection des travailleurs a été approuvé de façon officielle au cours d'une réunion des ministres du travail des Etats. Il sera vraisemblablement utilisé pour élaborer de nouveaux textes législatifs dans le domaine de la sécurité et de la santé du travail.

Le Centre national de recherche sanitaire et médicale est aidé dans sa tâche par un certain nombre de comités consultatifs composés de spécialistes. Le Comité (permanent) de la santé du travail, qui est chargé d'adresser des recommandations au Conseil sur toutes les questions relatives à l'hygiène du travail et à la santé du travail, a présenté au Conseil, en 1972, un plan général de l'organisation et des fonctions d'un service de la santé du travail. Le Conseil a accepté ce projet et a publié le rapport du Comité sous la forme d'une brochure intitulée "Recommandations à l'intention des services de la santé du travail en Australie". Cette brochure doit aider les "personnes qui travaillent dans des entreprises, y compris les cadres et les membres des syndicats et de la profession médicale", à créer de nouveaux services ou à améliorer les services existants. Un exemplaire de la brochure est joint au présent rapport.

Le Comité de la santé du travail a déjà recommandé des codes pour la manipulation de l'amiante sur les quais de débarquement, la fumigation des cales de navires et la fumigation des insectes dans les céréales et dans d'autres produits stockés en vrac. Il a également élaboré un code de sécurité pour l'industrie du chlorure de vinyl et un document sur la santé du travail et la brucellose. Il travaille actuellement sur les risques que représentent, pour la santé des travailleurs, les contaminants atmosphériques, le benzène, la chaleur et le bruit.

Autre comité consultatif important, le Comité de la protection contre les rayonnements a formulé des recommandations sur les questions suivantes :

- La responsabilité de l'employeur à l'égard des personnes employées à des travaux utilisant des sources de rayonnement ionisant;
- Des normes pour les fours à hyperfréquences et les récepteurs de télévision en couleur;
- L'âge minimum des personnes effectuant des travaux utilisant des sources de rayonnement.

/...

Il a recommandé des codes spéciaux concernant :

- La sécurité de l'utilisation des composés lumineux radioactifs
- Le contrôle et la manipulation de sources radioactives captives utilisées dans la radiographie industrielle
- Les problèmes de rayonnement en médecine dentaire
- L'utilisation des matériels d'analyse radiographique
- La construction des laboratoires et les normes de sécurité dans lesdits laboratoires.

Le 10 septembre 1974, le gouvernement fédéral a décidé que les ministres devraient demander aux ministères et aux organes dont ils sont responsables d'appliquer le "Code de principes généraux sur la sécurité et la santé du travail dans la fonction publique australienne". Ce code a été élaboré par un comité nommé par le gouvernement et comprenant des représentants de tous les services gouvernementaux intéressés et de divers organismes comme le Conseil australien des syndicats. Le Code a pour objet de protéger les personnes employées par le gouvernement fédéral contre les accidents du travail et d'assurer des conditions maximales d'hygiène et de bien-être. Il concerne à la fois le milieu matériel, la formation, la consultation entre l'employeur et les employés et la participation de ces derniers à toutes les mesures de prévention des accidents du travail.

Les informations statistiques concernant la fréquence et la nature des accidents et des maladies du travail en Australie ne sont pas uniformes d'une juridiction à l'autre, et ne sont pas nécessairement à jour. Les statistiques les plus récentes dont on dispose à ce sujet sont jointes au présent rapport.

C) Dispositions concernant le repos et les loisirs

i) Législation applicable

a) Juridictions fédérales

Territoire de la capitale fédérale

Holidays Ordinance 1958 (arrêté sur les congés)

Annual Holidays Ordinance 1973 (arrêté sur les jours fériés annuels)

Long Service Leave Ordinance 1976 (arrêté sur les congés d'ancienneté)

Territoire du Nord

Annual Holidays Ordinance (arrêté sur les congés annuels)

Long Service Leave Ordinance (arrêté sur les congés d'ancienneté)

b) Juridictions des Etats

Nouvelle-Galles du Sud

Annual Holidays Act 1940 (loi sur les congés annuels) sous sa forme révisée

Building Construction Industry Long Service Payments Act 1974 (loi sur les primes d'ancienneté dans l'industrie du bâtiment) sous sa forme révisée

Long Service Leave Act 1955 (loi sur les congés d'ancienneté) sous sa forme révisée

Victoria

Labour and Industry Act 1958 (loi sur la main-d'oeuvre et l'industrie)

Queensland

Industrial Conciliation and Arbitration Act 1961-1976 (loi sur la conciliation et l'arbitrage des conflits du travail)

Australie-Méridionale

Industrial Conciliation and Arbitration Act 1972-1975 (loi sur la conciliation et l'arbitrage des conflits du travail)

Long Service Leave Act 1967-1972 (loi sur les congés d'ancienneté)

Long Service Leave (Building Industry) Act 1975-1976 (loi sur les congés d'ancienneté dans l'industrie du bâtiment)

Australie-Occidentale

Long Service Leave Act 1958-1973 (loi sur les congés d'ancienneté)

Tasmanie

Long Service Leave Act 1976 (loi sur les congés d'ancienneté)

Long Service Leave (Casual Wharf Clerks) Act 1966 (loi sur les congés d'ancienneté pour les préposés aux quais occasionnels)

Long Service Leave (Casual Employment) Act 1971 (loi sur les congés d'ancienneté pour les travailleurs occasionnels)

Outre les lois susmentionnées, les décisions arbitrales concernant les conflits du travail, les décisions judiciaires et les conventions collectives enregistrées comportent généralement les dispositions détaillées régissant le nombre d'heures de travail normal, les horaires de travail, les restrictions concernant les heures de travail et les indemnités à verser pour les heures supplémentaires.

ii) Dispositions concernant les loisirs

a) Lois et décisions des juridictions fédérales

On examine ici les dispositions des arrêtés et règlements appliqués dans le Territoire de la capitale fédérale pour illustrer le type de dispositions adoptées en Australie en matière de loisirs.

En vertu de l'Annual Holidays Ordinance 1973 (arrêté sur les congés annuels), un employé a droit, après avoir accompli une année de service, à quatre semaines de congé annuel (cinq semaines dans le cas d'un travailleur posté) pour lesquelles il reçoit une rémunération égale à son salaire ordinaire.

En vertu du Holidays Ordinance 1958 (arrêté sur les jours fériés), certains jours sont déclarés jours fériés chaque année dans le Territoire de la capitale fédérale. En outre, le Ministre du Territoire est habilité par cet arrêté à désigner d'autres jours, non précisés, qui seront observés comme jours fériés officiels dans le Territoire de la capitale fédérale.

L'article 45 du règlement sur les mines énumère certains jours et certaines périodes de congé durant lesquels le détenteur d'une concession minière peut cesser le travail dans la concession.

En vertu du Long Service Leave Ordinance 1976 (arrêté sur les congés d'ancienneté) un employé a droit à trois mois de congé après quinze années de service continu chez le même employeur. Dans certaines conditions prescrites une compensation peut être versée en lieu et place du congé en cas de cessation de service après 10 ans. La rémunération durant le congé d'ancienneté et la

/...

compensation versée en lieu et place du congé sont calculées en fonction du traitement ordinaire de l'employé (voir renseignements supplémentaires présentés dans la section suivante).

Le nombre normal d'heures de travail prescrit en vertu des décisions arbitrales et conventions collectives fédérales est de 40 heures par semaine et ce depuis que le principe de la semaine de 40 heures a été adopté en 1947 par la Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration (Tribunal de conciliation et d'arbitrage du Commonwealth), prédécesseur de la Commission actuelle. La majorité des décisions prévoient également que les heures de travail seront effectuées cinq jours par semaine, normalement du lundi au vendredi, entre des heures stipulées, et que toute heure de travail effectuée en dehors de cet horaire, pendant les jours de repos normaux ou les jours fériés officiels, doit être rémunérée selon un taux spécial (pour plus de détails voir plus haut l'exposé portant sur le paiement des heures supplémentaires).

On trouvera en annexe au présent rapport des exemples de clauses typiques concernant les heures de travail qui figuraient dans certaines décisions arbitrales fédérales représentatives. Il convient d'ajouter que, si les décisions établissent normalement "la semaine de 40 heures", un très petit nombre d'entre elles (6 environ) prévoient une semaine de travail normal dépassant 40 heures, tandis que 15 p. 100 environ des décisions fédérales prescrivent un nombre d'heures de travail inférieur à 40 heures par semaine. Ces dernières décisions visent dans l'ensemble les employés des services publics locaux et semi-gouvernementaux et prévoient généralement une semaine de travail normal de 35 à 38 heures.

b) Dispositions concernant les congés d'ancienneté dans les décisions fédérales des Etats

C'est essentiellement grâce aux législatures des Etats que les congés d'ancienneté ont été inclus dans les conventions collectives. La première loi importante adoptée dans ce domaine a été la loi No 50 de 1951, promulguée en Nouvelle-Galles du Sud, qui stipulait, entre autres, que les tribunaux du travail de l'Etat devaient inclure des clauses concernant les congés d'ancienneté dans les décisions qu'ils rendaient ou les conventions qu'ils approuvaient. En 1963, l'Etat de Victoria a accordé un congé d'ancienneté aux employés indépendamment de toute décision rendue et tous les autres Etats ont suivi l'exemple : en 1958, des lois de ce genre étaient en vigueur dans tous les Etats. En termes généraux, la loi prévoit qu'après 15 années de service continu, un employé a droit à 13 semaines de congé payé. Comme c'est le cas aux termes des décisions fédérales, un employé a droit dans les Etats à une période plus limitée de congé d'ancienneté après 10 années de service lorsque certaines conditions sont remplies. En cas de cessation de service, il est généralement interdit de verser une indemnité pour tenir lieu du congé si l'employé avait droit à ce congé avant la cessation de service. Cette mesure est justifiée par le fait que le congé d'ancienneté est essentiellement une période de repos et non une prestation en espèces.

/...

Dans la législation de certains Etats (Nouvelle-Galles du Sud et Queensland), ainsi que dans la législation fédérale, un employé qui conserve son emploi est autorisé, à certaines conditions stipulées, à prendre un autre emploi durant son congé d'ancienneté. Il existe également dans la législation de tous les Etats et dans la législation fédérale des dispositions qui permettent aux employés de fractionner leur congé d'ancienneté.

Dans toutes les législations, des règles précises déterminent dans quel cas une interruption de service constitue une solution de continuité du service aux fins du congé d'ancienneté.

c) Dispositions spécifiques de la législation des Etats

i) Nouvelle-Galles du Sud

C'est l'Industrial Arbitration (Forty Hours Week) Amendment Act 1947 (loi portant modification de la loi sur l'arbitrage des conflits du travail (semaine de 40 heures) qui a établi la semaine de 40 heures en Nouvelle-Galles du Sud. Les dispositions de cette loi figurent maintenant dans la première section de la partie VI de l'Industrial Arbitration Act 1940 (loi sur l'arbitrage des conflits du travail), sous sa forme modifiée. Il ressort de l'examen de 510 décisions rendues en novembre 1971 en Nouvelle-Galles du Sud que trois décisions prévoyaient un horaire normal de plus de 40 heures, 427 un horaire de 40 heures, 37 un horaire de 40 heures ou moins et 13 un horaire de moins de 40 heures. Les fonctionnaires de la Nouvelle-Galles du Sud ont une semaine de travail de 35 heures.

ii) Victoria

En vertu de l'alinéa a) du paragraphe 1 de l'article 30 de la Victoria Labour and Industry Act 1958 (loi sur la main-d'oeuvre et l'industrie de l'Etat de Victoria), les organismes chargés de fixer les salaires sont habilités à déterminer les horaires de travail pour les professions relevant de leur compétence. L'horaire normal de travail selon les décisions prises dans l'Etat de Victoria est de 40 heures par semaine et une seule décision prévoit un horaire de travail dépassant 40 heures par semaine (Agricultural and Pastoral Workers Board), (Conseil des travailleurs agricoles et des bergers) (44 heures). Les fonctionnaires de l'Etat de Victoria travaillent 38 heures par semaine.

iii) Queensland

Le paragraphe 1 de l'article 14 de la Queensland Industrial Conciliation and Arbitration Acts (1961-1976) (lois du Queensland sur la conciliation et l'arbitrage des conflits du travail) prévoit entre autres que toute décision rendue au Queensland doit comporter une disposition conforme à la disposition ci-après ou au moins aussi favorable :

"a) Les salariés ne travailleront pas plus de six jours consécutifs sur sept et ne travailleront pas plus de 40 heures durant une période de six jours consécutifs quelconque; ils ne travailleront pas plus de huit heures par jour sauf dans les cas où le syndicat et l'employeur ou l'association d'employeurs en conviennent autrement..."

Ainsi, l'horaire de travail prescrit dans les décisions du Queensland est de 40 heures par semaine. Toutefois, la loi accorde à la Queensland Industrial Conciliation and Arbitration Commission (Commission de conciliation et d'arbitrage des conflits du travail du Queensland) un pouvoir discrétionnaire pour fixer un horaire de plus de 40 heures dans un nombre très limité de cas intéressant le secteur rural, les services essentiels et le service domestique. Les fonctionnaires du Queensland ont une semaine de travail de 36 1/4 heures.

iv) Australie-Méridionale

Le paragraphe 1 de l'article 28 de l'Industrial Conciliation and Arbitration Act 1972-1975 (loi sur la conciliation et l'arbitrage des conflits du travail) autorise la State Industrial Commission (Commission du travail de l'Etat) à entendre et à trancher toute question de son ressort. L'article 6 définit les questions de travail comme comprenant l'horaire de travail dans toute branche d'activité, y compris le nombre d'heures de travail et la quantité de travail et de service à fournir ainsi que les salaires, les indemnités, la rémunération ou les prix et les heures de travail qu'il convient de considérer comme des heures supplémentaires. L'horaire normal de travail en vertu des décisions rendues en Australie-Méridionale est de 40 heures par semaine. Les fonctionnaires ont des semaines de travail de 37 1/2 heures.

v) Australie-Occidentale

L'alinéa b) du paragraphe 1 de l'article 61 de la Western Australian Industrial Arbitration Act 1912-1976 (loi sur l'arbitrage des conflits du travail de l'Australie-Occidentale) autorise la Western Australian Industrial Commission (Commission du travail de l'Australie-Occidentale) à faire une enquête sur toute question ou tout litige du travail survenant dans une branche d'activités quelconque et à prendre un arrêté ou rendre une décision fixant le nombre d'heures et les horaires du travail qui donnent le droit aux employés de recevoir les salaires fixés par la Commission. Le nombre d'heures de travail normal selon les décisions rendues en Australie-Occidentale est de 40 heures par semaine.

Les fonctionnaires d'Australie-Occidentale ont une semaine de travail de 37 1/2 heures. Les travailleurs visés par les décisions du Western Australian Coal Industry Tribunal (Tribunal de l'industrie du charbon de l'Australie-Occidentale), établi en vertu du Mining Act 1904-1971 (loi sur les mines), ont une semaine de travail de 35 heures.

Dans le cas des employés d'usine, de magasin et d'entrepôt auxquels aucune décision arbitrale ni aucune convention collective ne serait applicable, la Factories and Shops Act 1963-1970 (loi sur les usines et les magasins) fixe le nombre d'heures de travail des femmes et des jeunes gens (art. 55) et des hommes

/...

âgés de plus de 16 ans (art. 56). En ce qui concerne les femmes et les jeunes gens, il est prescrit "un maximum de 40 heures par semaine" avec, dans le cas femmes, la possibilité de faire des heures supplémentaires lorsque le travail l'exige, à concurrence de 56 heures par semaine. En vertu de l'article 56, les hommes ne peuvent être tenus de travailler plus de 40 heures, avec la possibilité de faire des heures supplémentaires à condition que le nombre d'heures total ne dépasse pas 60 heures par semaine, les heures supplémentaires étant rémunérées de façon appropriée.

vi) Tasmanie

Le paragraphe 2 de l'article 29 du Tasmanian Industrial Relations Act 1975 (loi de Tasmanie sur les relations professionnelles) prévoit, entre autres, que les conseils du travail peuvent trancher toutes les questions concernant les heures et les jours de travail pour les professions qui sont de leur ressort. L'horaire normal de travail selon les décisions rendues en Tasmanie est de 40 heures par semaine.

Les fonctionnaires de Tasmanie ont une semaine de travail de 36 1/4 heures.

ARTICLE 8 - DROITS SYNDICAUX

A) Droit de former des syndicats et de s'affilier à un syndicat

Une organisation de plus en plus poussée, la création à tous les niveaux d'organisations de travailleurs, puissantes et indépendantes, c'est là dans les grandes lignes ce qui caractérise les relations professionnelles en Australie. L'un des principaux objectifs du Commonwealth Conciliation and Arbitration Act de 1904 est notamment d' :

"encourager la création d'organismes représentatifs des employeurs et des salariés /d'/ en faciliter l'enregistrement en vertu de la présente loi." /Art. 2 e)/

La législation australienne n'apporte pas de restriction, excepté dans des cas très limités - membres des forces armées notamment - au droit qu'ont les citoyens de s'associer à des fins légales, et les objectifs consacrés des syndicats sont en règle générale perçus comme tels par la législation des différents Etats et territoires.

La législation australienne se fonde sur celle du Royaume-Uni, en particulier sur les Trade Union Acts (loi sur les syndicats) de 1871 et 1876. La première de ces lois stipule que les objectifs des syndicats, qu'ils soient ou non enregistrés officiellement, ne sont pas illégaux du seul fait qu'ils apportent des limitations à l'exercice de l'activité professionnelle. Par "syndicat" il faut entendre : "tout groupement, temporaire ou permanent, ayant pour but de régler les rapports entre travailleurs et patrons, ou entre travailleurs, ou entre patrons, ou bien d'assujettir à certaines conditions la conduite de toute activité professionnelle ou commerciale, groupement qui, en l'absence de la présente loi, aurait été considéré comme illégal eu égard au fait que l'un, voire plusieurs de ses objectifs, va dans le sens d'une limitation de l'activité professionnelle."

Pour améliorer la situation des syndicats, qui s'étaient heurtés à un certain nombre de difficultés, cette loi prévoyait la création d'un système d'enregistrement ouvrant à tout syndicat qui s'en prévalait le bénéfice de certains droits juridiques. Ainsi, tout mandataire d'un syndicat dûment enregistré pouvait agir en qualité de demandeur ou de défendeur dans toute action en justice concernant des droits et revendications en matière de propriété. Grâce à cette législation, les syndicats ont obtenu certaines des attributions légales dont jouissent normalement les personnes morales dotées des capacités que la loi reconnaît à l'individu ou à une société. C'est ainsi qu'ils pouvaient ester en justice et être assignés en nom propre et faire l'objet d'ordonnances d'exécution; un membre exclu pouvait désormais poursuivre le syndicat pour rupture de contrat, etc.

Apportant des modifications à la précédente, la loi de 1876 y a ajouté des dispositions sur la composition des syndicats et sur le droit de fusionner. Le syndicat s'y trouvait redéfini, de manière à embrasser tout groupement, quel qu'il soit, qu'il eût pu ou non être considéré comme illégal, si la loi de 1871 n'avait pas été adoptée.

/...

A l'heure actuelle, ces deux lois continuent à servir de modèle à la législation des Etats sur le statut des syndicats (à l'exception du système d'arbitrage); les lois des Etats sur cette question sont les suivantes :

Trade Unions Act (loi sur les syndicats) 1958 (Victoria)

Trade Union Act (loi sur les syndicats) 1881-1959 (Nouvelle-Galles du Sud)

The Trade Union Act (loi sur les syndicats) 1876-1935 (Australie-Méridionale)

Trades Union Act (loi sur les syndicats) 1902 (Australie-Occidentale)

Trade Union Act (loi sur les syndicats) 1915 (Queensland)

Par ailleurs, le South Australian Trade Union Act, modifié par la Trade Union Ordinance de 1922, s'applique au territoire du nord et le Trade Union Act de la Nouvelle-Galles du Sud au territoire de la capitale fédérale, en vertu de l'Acceptance Act de 1909, concernant le siège du gouvernement.

Aux termes de ces lois, tout syndicat comptant au moins sept membres peut normalement demander à être officiellement enregistré, à condition que ses objectifs soient légaux. Les lois en question stipulent que les objectifs d'un syndicat ne sauraient être tenus pour illégaux du seul fait qu'ils restreignent l'exercice de l'activité professionnelle. La plupart de ces lois fixent l'âge minimum auquel on peut s'affilier à un syndicat et prévoient que, en vertu de la réglementation adoptée par un syndicat donné, toute personne de moins de 21 ans peut se voir refuser la qualité de membre de ce syndicat.

D'une manière générale, il ressort des diverses lois sur les syndicats qu'au moment de leur fondation les organisations de travailleurs et d'employeurs n'ont à remplir aucune condition, ni de fond ni de forme. En revanche, toute organisation qui décide de se faire enregistrer aux termes de la législation doit se plier à certaines formalités.

Le système australien d'arbitrage, sur lequel on trouvera des précisions supplémentaires au chapitre du présent rapport relatif à l'article 7, l'emporte sur ces mécanismes statutaires. Les organisations de travailleurs ou d'employeurs peuvent, si elles le souhaitent, se faire enregistrer dans le cadre de la législation de conciliation et d'arbitrage des conflits du travail, mise en place par le gouvernement fédéral et par les gouvernements des Etats. Cet enregistrement est facultatif et n'est donc pas indispensable à la création et au fonctionnement légaux d'un syndicat.

Sous la seule réserve du règlement en vigueur dans l'organisation intéressée, il n'existe pas de restriction au droit qu'a toute personne de s'affilier à l'organisation de son choix. En fait, par le truchement de la législation du travail en vigueur dans les différentes juridictions, ce droit qu'a tout travailleur dont la conduite n'est pas répréhensible est formellement garanti. Ainsi, l'article 144 du Commonwealth Conciliation and Arbitration Act porte non seulement sur le droit dévolu à quiconque de s'affilier à un syndicat mais aussi sur celui qu'a l'individu, une fois admis dans une organisation, de continuer à en faire partie, dès lors qu'il se conforme au règlement.

B) Droits qu'ont les syndicats de former des fédérations

En Australie, le droit qu'ont les organisations syndicales de former des fédérations et des confédérations ou de s'y affilier ainsi que de faire partie d'organisations internationales n'est soumis à aucune limitation.

La majorité des syndicats australiens sont affiliés à un ou plusieurs conseils en regroupant d'autres, tels que :

The Australian Council of Trade Unions (Conseil australien des syndicats)

The Council of Australian Government Employees' Organisations (Conseil des organisations australiennes de fonctionnaires de l'Etat)

The Australian Council of Salaried and Professional Associations (Conseil australien des associations de salariés et de travailleurs indépendants).

C) Droit qu'ont les syndicats d'exercer librement leur activité et droit de grève

Les restrictions imposées au droit qu'ont les syndicats d'exercer librement leur activité ont pour but essentiel de limiter le recours aux grèves et autres tactiques de pression concertées, et sont empruntées en grande mesure aux principes de la common law anglaise, les règles statutaires s'inspirant elles aussi de ce modèle.

On trouvera ci-dessous un bref aperçu des actions en responsabilité civile que toute personne ayant subi des dommages à la suite d'un conflit du travail peut intenter dans certaines circonstances.

1) Entente délictueuse

Ce délit peut découler de l'intention de nuire pour des motifs injustifiables ("entente délictueuse en vue de léser quelqu'un") ou être constitué par un acte qui, en soi, est contraire à la loi, soit sur le plan des moyens, soit sur celui des fins ("entente délictueuse par voies illégales").

i) Entente délictueuse en vue de léser quelqu'un

Une association de personnes visant à nuire au négoce ou à la clientèle de quelqu'un, à empêcher une personne de gagner normalement sa vie ou à léser ses intérêts économiques et financiers est susceptible de donner lieu à une action si elle cause effectivement préjudice; la défense pourra cependant invoquer que les associés cherchaient à protéger leur propre négoce ou à sauvegarder des intérêts collectifs normalement acquis.

ii) Entente délictueuse par voies illégales

Une entente dont l'objet est illégal, ou qui a pour but de nuire au commerce ou à la clientèle de quelqu'un, d'empêcher une personne de gagner normalement sa vie ou de léser ses intérêts économiques et financiers est susceptible de donner

lieu à une action si elle cause effectivement préjudice : William c/Hursey 103 C.L.R. 30. Dans ce cas, la défense ne peut invoquer un examen des motifs. Ainsi, si des employés s'entendent pour faire grève contre leur employeur et qu'en vertu de la législation fédérale ou de celle de l'Etat, ladite grève est illégale, l'employeur peut entamer une procédure en réparation des préjudices subis par son négoce du fait de la grève.

2) Ingérence dans les relations contractuelles

Si deux personnes sont liées par contrat, le fait d'inciter l'une d'entre elles à rompre le contrat est un délit. L'autre partie au contrat a le droit d'exiger réparation du préjudice subi en raison de la rupture. Si c'est un syndicat qui a incité les travailleurs à cesser le travail, et donc à rompre leur contrat d'emploi, ou qui leur en a donné l'ordre, l'incitation à la rupture découle de l'action entreprise pour servir les fins du syndicat. Ce délit est différent du délit d'entente délictueuse. Le fait qu'en agissant de la sorte le syndicat ne vise pas à causer préjudice à autrui, mais poursuit ses propres intérêts, ne suffit pas à justifier pareille incitation.

Le "boycottage secondaire" constitue une autre forme de délit. C'est le cas lorsqu'un syndicat pousse un fournisseur, un grossiste ou un détaillant à rompre le contrat qui le lie à un employeur.

Ce délit est à l'heure actuelle généralement qualifié d'"ingérence dans les relations contractuelles" et non pas d'"incitation à rupture de contrat". La raison en est un procès qui eut lieu en Angleterre et où un syndicat fut tenu pour responsable d'avoir incité un fournisseur à cesser d'approvisionner un employeur, bien que, en vertu d'une clause d'exemption, l'arrêt des livraisons n'ait pas constitué à proprement parler une rupture de contrat : Torquay Hotel Ltd. c/Cousins (2969) 2 Ch. 106. Dans certains cas, les tribunaux intimant l'ordre de mettre fin à toute ingérence de ce type : Wooley c/Dunford (1972) 3 S.A.S.R. 243.

3) Intimidation

A la suite du procès Rookes c/Barnard (1964) A.C. 1129, la position adoptée en Angleterre à cet égard semble être la suivante : si un employeur est menacé d'un acte illégal au cas où il ne prendrait pas certaines mesures qui, en fait, lui sont détrimentielles ou détrimentielles à un tiers, et que sous la menace il s'exécute, la personne ou le syndicat dont émane ladite menace seront, en cas de procès intenté soit par l'employeur soit par le tiers, accusés d'intimidation et tenus pour responsables de tout préjudice causé aux intérêts commerciaux ou économiques de l'employeur ou du tiers. En l'occurrence, l'"acte illégal" était constitué par une menace de rompre un contrat d'emploi. Cette position a été modifiée par le Trade Disputes Act, adopté par le Royaume-Uni en 1965, et par des décisions ultérieures. Il est encore difficile de prévoir si le jugement rendu dans l'affaire Rookes c/Barnard fera jurisprudence en Australie.

Après cet aperçu des actions en responsabilité qu'il est possible d'intenter pour contrôler le fonctionnement des syndicats, il est important de relever qu'à cet égard l'Australie n'a connu récemment que peu de procès en dommages-intérêts.

/...

L'introduction du système d'arbitrage obligatoire a amené les employeurs à se prévaloir plutôt des dispositions pénales de la législation sur l'arbitrage. Les organisations peuvent, si elles préfèrent, opérer en dehors du système de conciliation et d'arbitrage. Si elles veulent bénéficier de la protection de ce système dans les Etats où il a été mis en place (tous, excepté le Victoria et la Tasmanie), elles sont tenues de se faire enregistrer conformément aux dispositions législatives prévues (voir par exemple l'article 132 du Commonwealth Conciliation and Arbitration Act, 1904); elles acceptent alors du même coup de se conformer aux dispositions restrictives que comporte ce système.

Vu le rôle dominant que joue en Australie le système fédéral de conciliation et d'arbitrage dans le cadre des relations professionnelles, on étudiera dans les paragraphes qui suivent les mécanismes fédéraux permettant de contrôler les activités des organisations enregistrées.

Un des principaux objectifs de la législation en matière de conciliation et d'arbitrage est de contrôler les grèves et les lockouts et de constituer un dispositif permettant aux parties en présence d'arriver à un accord à l'amiable ou à un accord arbitré. Bien qu'elle n'interdise pas de faire grève, la législation fédérale prévoit des sanctions en cas de non-respect d'une décision arbitrale fédérale. Les décisions dont il s'agit comportent généralement des "clauses d'interdiction", stipulant que les parties à un jugement arbitral l'exécuteront et n'y feront obstacle en aucune manière. Par le biais de ces clauses, les grèves deviennent en fait des violations de décisions arbitrales appelant les diverses sanctions prévues par la loi (les principales dispositions pénales que comporte la loi fédérale figurent aux articles 109, 111, 119 et 143; elles ont été examinées ci-dessus à propos de l'article 7).

La suite qu'il convient de donner aux violations de clauses d'interdiction est indiquée à l'article 33 du Commonwealth Conciliation and Arbitration Act (1904), où l'on peut lire notamment :

"Le présent article porte sur la teneur d'une décision, quels qu'en soient les termes, en vertu de laquelle il est formellement interdit d'agir de manière à gêner, empêcher ou prévenir :

- a) L'exécution d'une décision;
- b) L'accomplissement d'une tâche conformément aux termes de cette décision; ou
- c) L'acceptation d'un travail ou d'une offre de service, conformément aux termes de ladite décision." /Art. 33 1)./

L'article 33 stipule en outre que, avant de pouvoir réclamer l'imposition d'une sanction auprès du tribunal du travail fédéral, le demandeur éventuel (obligatoirement l'une des parties liées par la décision) doit donner notification au greffier nommé en vertu de la loi, l'avisant que le délit dont il est question

/...

à l'article 33 l) est en cours de consommation ou va être commis. Cette notification faite, un commissaire présidentiel est nommé qui, muni de tous les pouvoirs afférant à sa charge (le pouvoir de prendre des sanctions ne pouvant être exercé qu'après une nouvelle procédure de conciliation et d'arbitrage), a la responsabilité de prendre toutes les mesures qu'il estime nécessaires pour résoudre l'affaire. Si cette façon de procéder ne donne pas un résultat satisfaisant, le commissaire peut signifier qu'il est fait obstacle à l'exécution de la décision arbitrale. A ce moment-là, le plaignant peut réclamer l'imposition d'une sanction par le tribunal du travail, lequel, jusqu'à un maximum prescrit par la loi, a pouvoir de statuer sur la sanction à imposer.

En règle générale, dans les juridictions des Etats où a été mis sur pied un système de conciliation et d'arbitrage, la législation fixe, comme c'est le cas au niveau fédéral, les conditions régissant l'enregistrement d'un syndicat, prévoit des procédures visant à empêcher qu'il soit contrevenu à une décision arbitrale et veille à ce que toute contravention soit punie. Dans le Victoria et en Tasmanie, où existe un système de conseils des salaires et de l'industrie (Wages/Industrial Boards), les syndicats ne sont soumis à aucun contrôle spécifique. Le système en vigueur ne repose pas non plus sur la constitution de groupes rassemblant employeurs et employés. La protection qu'il assure découle d'un accord entre les parties et non d'une décision imposée de l'extérieur par un tiers qui n'est pas lui-même partie au litige. Quant aux décisions énonçant l'accord conclu entre les parties, elles coexistent avec la réglementation découlant des décisions fédérales, si bien que les contrôles d'arbitrage fédéraux sont en fait le facteur qui commande la réglementation des syndicats.

En plus des dispositions de la législation de conciliation et d'arbitrage en vigueur dans les différentes juridictions australiennes, il existe dans d'autres textes, au plan fédéral et à celui des Etats, un certain nombre de dispositions législatives qui portent, elles aussi, dans une certaine mesure, sur le droit qu'ont les syndicats d'exercer librement leur activité.

Le Commonwealth Crimes Act (Loi du Commonwealth sur les infractions criminelles) (1914), sous sa forme modifiée, comporte des dispositions d'ordre général visant à assurer le respect de la Constitution et, plus spécifiquement, la protection de certains services publics et autres. Les articles 30 j) et 30 k) du Crimes Act, qui ont un caractère pénal, énumèrent les sanctions dont sera suivie toute action syndicale ayant désorganisé le transport des marchandises ou celui des voyageurs, tant à l'intérieur du pays que dans son commerce avec l'extérieur. Ces dispositions ne sont donc aucunement liées à celles qui intéressent les tribunaux chargés des relations professionnelles. L'issue des poursuites intentées dépend des preuves dont on dispose.

L'article 30 j) donne au gouverneur général le pouvoir de proclamer qu'il est "d'avis que l'Australie connaît de graves conflits du travail, qui portent préjudice aux échanges commerciaux avec d'autres pays ou entre les Etats du Commonwealth ou qui menacent lesdits échanges". A la suite de cette proclamation, se rend coupable d'un délit toute personne qui prend part à une grève, qui en est l'instigateur, qui en pousse d'autres à y prendre part, qui leur prête aide et

/...

encouragements, ladite grève touchant le secteur du transport des marchandises ou des voyageurs, tant à l'intérieur du pays que dans les échanges commerciaux de celui-ci avec l'extérieur, et affectant l'emploi. Conformément à l'article, ce délit entraîne une peine d'emprisonnement d'un an au maximum.

L'article 30 k) du Commonwealth Crimes Act stipule que quiconque, en se livrant à des voies de fait sur la personne ou en portant atteinte à la propriété d'autrui, ou en menaçant ou intimidant autrui, sous quelque forme que ce soit, oralement ou par écrit, ou bien sans cause ou excuse raisonnable, en boycottant ou en menaçant de boycotter la propriété d'autrui

- entrave ou gêne le transport des marchandises ou des voyageurs;
- force ou incite une personne employée dans le secteur des transports, ou que son emploi met en rapport avec ce secteur à accomplir certains actes, ou empêche une personne d'offrir ou d'accepter un emploi s'inscrivant dans le cadre

du transport des marchandises ou des voyageurs sur le plan international extérieur se rend coupable d'un délit et est passible d'un an de prison. Cet article peut être invoqué à tout moment, et sans qu'il y ait eu proclamation.

La législation de certains Etats contient des dispositions spéciales, dont l'objectif est de mettre les services essentiels à l'abri de toute désorganisation. Ainsi, en Australie méridionale, l'article 261 du Criminal Law Consolidation Act (1935-1976) pénalise dans certaines circonstances tout ouvrier dont le travail consiste à conduire un train ou un tramway, ou à y transporter des marchandises, ou à approvisionner le public en gaz ou en eau, qui délibérément ou par malveillance rompt son contrat de service ou d'emploi. Jusqu'ici, il n'a été intenté aucune poursuite en vertu de cet article. Dans le même ordre d'idée, l'article 11 de l'Essential Services Act (1958) du Victoria stipule que s'il y a grève dans un secteur de services essentiel (ces services sont énumérés à l'article 3) et que ladite grève n'a pas été approuvée par la majorité des travailleurs concernés lors d'un vote secret organisé par le responsable du bureau électoral, toute personnes, ou tout mandataire de syndicat, ou tout responsable de syndicat, coupable d'avoir incité à la grève ou d'y avoir participé est passible d'une amende, d'un montant maximum de 2 000 dollars, s'il s'agit d'un mandataire ou d'un responsable, et de 100 dollars dans tous les autres cas. L'article 13 contient une disposition analogue, touchant les lockouts de travailleurs employés dans un secteur de services essentiel. Cette loi est entrée en vigueur le 5 octobre 1977.

Certaines dispositions législatives adoptées dans les différentes juridictions australiennes, touchant les droits et les devoirs des fonctionnaires de l'Etat, ont aussi des incidences sur le fonctionnement des syndicats. Le Public Service Act (1922, Commonwealth) (Loi sur la fonction publique) sous sa forme modifiée, stipule à l'article 66 que :

/...

"Tout fonctionnaire du Commonwealth qui fomenterait directement une grève, ou y prendrait part, gênant ou empêchant de ce fait le fonctionnement d'une partie du secteur public ou des services de distribution du Commonwealth sera considéré comme ayant commis un acte illégal, contraire à la paix et à la bonne administration du Commonwealth, et tout fonctionnaire déclaré par le Conseil coupable de ce délit, après enquête et audition de la cause, sera rayé sans préavis de la fonction publique, sans qu'il soit fait appel à la procédure prescrite par la présente loi en ce qui concerne les délits qu'elle prévoit."

L'article 99 a) de l'Industrial Arbitration Act de la Nouvelle-Galles du Sud rend illégale :

"Toute grève à laquelle participeraient des employés de la Couronne ou de tout ministère, trust, commission ou conseil ayant un mandat exécutif ou administratif dans le cadre du gouvernement de l'Etat (y compris le Commissaire aux chemins de fer et le Commissaire aux transports routiers et aux tramways, le Conseil des services maritimes de la Nouvelle-Galles du Sud, le Conseil métropolitain chargé des réseaux de distribution d'eau et des services d'assainissement, la Commission de l'irrigation et de la conservation de l'eau, les Commissaires des services de protection contre l'incendie de la Nouvelle-Galles du Sud, le commissaire métropolitain chargé du contrôle des viandes, le Conseil chargé des réseaux de distribution d'eau et des services d'assainissement de la circonscription de Hunter, ou tout employé municipal, cantonal ou communal, ou faisant partie d'un conseil ou d'un comité statutaire représentant les intérêts d'un ensemble de cantons ou de municipalités, ou toute personne liée par un contrat dans le cadre d'opérations militaires ou navales."

Aucune restriction n'est apportée à l'exercice par les membres de la police des droits dont il est question dans le présent chapitre du rapport, tant à l'échelon fédéral qu'à celui des Etats. La grande majorité des membres de la police australienne appartiennent à des syndicats ou à des associations qui lui sont propres, et jouissent du droit d'association et d'organisation sous la seule réserve des dispositions adoptées en vue de réglementer le droit de grève des personnes employées dans des services communautaires essentiels.

/...

ARTICLE 9 - LE DROIT A LA SECURITE SOCIALE

A) Généralités

Dans le système politique fédéral australien, les pouvoirs sont partagés entre le gouvernement fédéral et les gouvernements des Etats pour ce qui est de l'établissement et de l'exécution des programmes destinés à garantir le droit de chaque individu à la sécurité sociale en Australie.

L'article 51 de la Constitution du Commonwealth dispose que le Parlement fédéral est habilité à promulguer des lois, entre autres dans les domaines suivants :

"xxiii) Pensions d'invalidité et de vieillesse

xxiiiA) Prestations de maternité, pensions de veuve, remboursement des frais pharmaceutiques, des frais médicaux et des frais d'hospitalisation, soins médicaux et dentaires (sans que cela autorise une forme quelconque de service civil), allocations d'étudiants et prestations familiales."

Conformément aux lois adoptées en vertu de ces pouvoirs, le Gouvernement fédéral est chargé, par l'intermédiaire des départements appropriés, et principalement des départements de la sécurité sociale et de la santé, de fournir les prestations suivantes :

- prestations maladie;
- prestations de maternité;
- pensions d'invalidité;
- pensions de vieillesse;
- indemnités pour frais funéraires;
- prestations versées en cas d'accident du travail aux employés du gouvernement fédéral;
- allocations de chômage;
- pensions de veuve et prestations d'ascendant soutien de famille;
- prestations familiales;
- pensions d'orphelin de père et mère;
- allocations d'enfant handicapé;
- diverses prestations médicales et sanitaires supplémentaires.

A l'heure actuelle, l'Australie n'a pas de régime de sécurité sociale financé par le gouvernement. Contrairement à ce qui se passe dans d'autres pays qui appliquent des plans d'assurance, en Australie, toutes les personnes qui remplissent certaines conditions requises ont droit aux pensions, prestations et allocations, quels que soient leur appartenance ethnique, leur statut professionnel ou, dans la

/...

plupart des cas, leur cotisation au financement du plan. En règle générale, les prestations sont financées par les recettes publiques, et il n'est pas nécessaire pour en bénéficier d'avoir versé des cotisations spéciales, ne serait-ce que sous forme d'impôt, sauf dans le cas de certains plans d'assurance-maladie (qui seront indiqués).

Les conditions ouvrant droit aux prestations sont conçues de façon à ce que ces prestations ne soient versées que dans les cas pour lesquels elles sont prévues et lorsqu'elles dépendent du revenu, elles sont destinées uniquement aux personnes dont les ressources financières sont limitées. Les personnes qui ne sont pas à même de subvenir à leurs propres besoins et à ceux des personnes à leur charge, le cas échéant, et ne peuvent prétendre à l'une des pensions ou prestations énumérées en raison des circonstances particulières qui les mettent dans une situation difficile, peuvent avoir droit à une prestation spéciale.

On examine régulièrement les prestations de la sécurité sociale pour déterminer si elles répondent aux besoins. Au cours des dernières années, des améliorations sensibles ont été apportées au régime :

- En juillet 1973 une prestation a été instaurée pour les mères élevant seules leurs enfants qui n'ont pas droit à une pension de veuve, puis étendue (en novembre 1977) aux pères qui élèvent seuls leurs enfants;
- En juin 1976 l'indemnité d'enfant et les dégrèvements pour enfants à charge, ont été remplacés par un nouveau système d'allocations familiales pour aider les familles économiquement faibles qui ne peuvent bénéficier du dégrèvement ou n'en bénéficient qu'en partie;
- Les pensions et prestations ont été considérablement majorées (voir le rapport annuel sur la sécurité sociale 1976-1977, p. 88 à 91, joint au présent rapport) et indexées à partir d'octobre 1976.

Abstraction faite des plans d'assurance-maladie supplémentaires, mentionnés plus loin, les principales prestations de la sécurité sociale sont fixées par le Social Service Act 1947 (Commonwealth) (loi sur les services sociaux), sous sa forme modifiée, et sont exposées en détail ci-après. On trouvera des renseignements sur le nombre de personnes auxquelles le gouvernement fédéral verse des prestations par l'intermédiaire du Département de la sécurité sociale dans le rapport annuel du Département de la sécurité sociale pour 1976-1977 dont un exemplaire est communiqué ci-joint.

Les dispositions régissant les divers plans d'assurance-maladie supplémentaires figurent principalement dans les lois suivantes, ainsi que dans les règlements adoptés en vertu de ces lois :

National Health Act 1953-1977 (Commonwealth) (loi sur la santé publique)

Health Insurance Act 1975 (Commonwealth) (loi sur l'assurance-maladie), sous sa forme modifiée

/...

Tuberculosis Act 1948 (Commonwealth) (loi sur la tuberculose), sous sa forme modifiée,

Nursing Homes Assistance Act 1974 (Commonwealth) (loi sur l'assistance aux maisons de santé).

Ces plans prévoient le remboursement de certains frais dentaires et pharmaceutiques, des frais d'hospitalisation et des soins à domicile et une assistance du gouvernement à certains groupes de personnes, telles que les tuberculeux et les personnes atteintes de surdité.

C'est aux gouvernements des Etats qu'il incombe d'adopter des lois régissant les prestations à verser en cas d'accident du travail, sauf en ce qui concerne les employés du gouvernement fédéral. En règle générale, la législation des Etats impose aux employeurs l'obligation de verser ces prestations et de s'assurer eux-mêmes contre le risque.

Dans le territoire de la capitale fédérale et dans le territoire du Nord, les Workmen's Compensation Ordinances (arrêtés concernant l'indemnisation des travailleurs) qui prévoient le versement de prestations aux employés du secteur privé, par opposition aux employés fédéraux, sont appliqués par le gouvernement fédéral et sont en fait analogues aux lois correspondantes en vigueur dans les Etats.

C'est au gouvernement fédéral qu'il incombe de verser des prestations aux employés fédéraux en cas d'accident du travail, quel que soit leur lieu de travail; ces indemnités font l'objet respectivement de la Seamen's Compensation Act 1911 (loi sur l'indemnisation des gens de mer), sous sa forme modifiée, et de la Compensation (Commonwealth Government Employees) Act 1941 (loi sur l'indemnisation des employés du gouvernement dans le Commonwealth), sous sa forme modifiée.

Les diverses prestations fournies respectivement par le gouvernement fédéral et par les gouvernements des Etats sont étudiées plus en détail dans les paragraphes ci-après. Le texte des lois mentionnées est joint en annexe au présent rapport.

B) Prestations en espèces en cas de maladie

Le versement des prestations maladie est régi par la partie VII de la Social Services Act 1947 (loi sur les services sociaux). Ces prestations sont versées aux personnes qui sont temporairement dans l'incapacité de travailler en raison d'une maladie ou d'un accident et subissent de ce fait un manque à gagner.

L'article 108 de la loi établit les conditions ouvrant droit aux prestations maladie et dispose en résumé que l'intéressé doit :

- être âgé d'au moins 16 ans, mais n'avoir pas atteint l'âge de la retraite (65 ans pour les hommes, 60 ans pour les femmes);
- avoir résidé en Australie pendant un an au moins immédiatement avant la date où il demande à bénéficier des prestations ou avoir l'intention de résider en Australie de façon permanente (autrement dit le critère appliqué ici est la résidence et non la nationalité);

/...

- être atteint d'une incapacité qui n'ait pas été provoquée en vue d'obtenir une prestation maladie.

Aux termes de l'article 117, l'intéressé doit accompagner sa demande d'un certificat établi par un praticien légalement qualifié.

Le barème des prestations est régi par les articles 112, 112A et 112AA et, depuis novembre 1977, les plafonds sont les suivants :

- 49,30 dollars par semaine pour l'allocation du montant normal (célibataires âgés de 18 ans ou plus);
- 82,20 dollars par semaine pour les personnes mariées (y compris une majoration de 41,10 dollars pour un conjoint à charge);
- 36 dollars par semaine pour les célibataires âgés de moins de 18 ans.

Les prestations maximums ne peuvent excéder le montant du revenu hebdomadaire que l'intéressé a perdu du fait de son incapacité (art. 113) et, en tout cas, sont réduites du montant que l'intéressé perçoit à titre de revenu en sus de 6 dollars par semaine (ou de 3 dollars par semaine dans le cas d'une personne âgée de moins de 21 ans et dont l'un des ascendants ou les deux vivent en Australie). A partir de novembre 1977, le "revenu" comprend le revenu du conjoint de l'intéressé.

Les prestations peuvent être majorées, sous réserve que le revenu de l'intéressé ne dépasse pas une somme fixée, d'un montant allant jusqu'à 5 dollars par semaine lorsque le bénéficiaire reçoit cette prestation depuis 6 semaines au moins et doit verser un loyer (art. 112A). De plus, les montants prévus sont majorés de 7,50 dollars par semaine pour chaque enfant âgé de moins de 16 ans dont le prestataire a la garde ou pour chaque étudiant à charge âgé de 16 ans ou plus [art. 112 5)].

Sauf dans le cas des célibataires âgés de moins de 18 ans, les prestations sont majorées automatiquement chaque année au mois de mai en fonction du taux d'accroissement de l'indice des prix à la consommation enregistré au cours des deux derniers trimestres de l'année précédente, et au mois de novembre en fonction du taux d'accroissement de l'indice des prix à la consommation enregistré au cours des deux premiers trimestres de l'année en cours (art. 112AA - entré en vigueur en octobre 1976).

Il n'est plus fait de distinction sur la base du sexe pour déterminer quelles personnes peuvent prétendre à ces prestations. La stipulation à l'article 110 qui n'autorisait pas une femme mariée à recevoir une prestation si son mari était en mesure de subvenir à ses besoins a été supprimée lors de la dernière modification de cette loi, en novembre 1977.

Il faut noter à ce propos qu'en sus des prestations maladie, une personne remplissant les conditions requises se verra probablement aussi rembourser une grande partie de ses frais médicaux et de ses frais d'hospitalisation. En Australie, toute personne est tenue de cotiser soit au plan d'assurance-maladie relevant du

/...

gouvernement soit au plan d'une compagnie d'assurance couvrant au moins les frais médicaux et les frais d'hospitalisation. Les personnes qui n'ont pas contracté d'assurance auprès d'une compagnie privée, sont couvertes par le plan du gouvernement "Medibank" qui est financé par un impôt perçu au titre de l'assurance-maladie représentant 2,5 p. 100 au maximum du revenu imposable. Cet impôt est considéré comme faisant partie de l'impôt sur le revenu et il est d'usage que l'employeur le retienne sur le traitement de l'employé à concurrence de 150 dollars par an pour un célibataire et de 300 dollars par an pour une famille. Toutefois, les personnes dont le revenu est inférieur à certains montants déterminés ne sont pas tenues de verser cet impôt mais sont considérées comme contribuables et ont donc droit aux prestations de la Medibank. On trouvera en annexe au présent rapport la documentation expliquant la façon dont fonctionne le plan Medibank (y compris ses modalités particulières d'application aux retraités).

C) Prestations de maternité

La partie V de la Social Services Act 1947 (loi sur les services sociaux) régit les conditions ouvrant droit aux prestations de maternité. De façon générale, une somme forfaitaire appelée allocation de maternité est versée à une femme qui donne naissance à un enfant en Australie ou à bord d'un bateau à destination ou en provenance d'Australie et qui, à la date où elle présente sa demande, réside en Australie ou se trouve en Australie avec l'intention d'y rester /art. 85 1)/. L'article 85 2) dispose qu'il n'est pas possible de recevoir une double allocation de maternité.

L'article 87 détermine les montants à verser, qui sont les suivants :

- 30 dollars si la mère n'a pas d'autres enfants;
- 32 dollars si elle a un ou deux autres enfants;
- 35 dollars si elle a trois autres enfants ou plus.

Dans le cas de naissances multiples, le montant versé est majoré de 10 dollars pour chaque enfant supplémentaire. Cette allocation est versée quel que soit le revenu des intéressées.

Aux termes de l'article 86, une allocation de maternité n'est accordée à une étrangère que si elle-même ou son mari ont résidé en Australie pendant 12 mois au moins immédiatement avant la naissance de l'enfant ou bien s'il est probable qu'elle restera en Australie. Si aucune de ces conditions n'est remplie à la naissance de l'enfant, l'allocation peut être versée 12 mois après la date de l'arrivée de la mère en Australie. Dans le cas d'une étrangère, c'est donc la résidence et non la nationalité qui détermine si elle a droit à cette prestation. Le critère de résidence est également important pour l'application d'autres dispositions de la partie V, par exemple dans le cas de l'article 92 qui s'intitule "Versement d'une allocation de maternité pour la naissance d'un enfant lors d'un séjour temporaire en dehors de l'Australie".

/...

D) Prestations d'invalidité

Les conditions régissant le versement des prestations d'invalidité sont énoncées dans la partie III de la Social Services Act 1947 (loi sur les services sociaux).

Une pension d'invalidité est versée aux personnes âgées de 16 ans ou plus qui sont frappées de cécité permanente ou d'une incapacité de travail permanente à 85 p. 100 au moins (art. 23 et 24).

Il n'est pas nécessaire d'avoir résidé en Australie de façon continue pour avoir droit à ces prestations, sauf si la cécité ou l'incapacité sont survenues en dehors de l'Australie (art. 25). Depuis la modification de la loi en novembre 1976, une enquête sur le revenu est maintenant effectuée, au lieu de l'enquête sur le revenu et sur les biens qui était effectuée auparavant, pour déterminer si les intéressés remplissent les conditions requises. L'article 28 dispose que le montant maximum de la pension doit être réduit du montant correspondant à la moitié du revenu que l'intéressé perçoit en sus d'un montant déterminé - 20 dollars par semaine pour un célibataire, 17,25 dollars par semaine pour une personne mariée. Le revenu d'une personne mariée est réputé être la moitié du revenu des deux conjoints (art. 29). Dans le cas d'un retraité ayant des enfants à charge, un montant de 6 dollars par semaine et par enfant est décompté du revenu de cette personne (art. 29). Lorsque l'intéressé est atteint de cécité permanente, son revenu n'entre en ligne de compte que pour la pension d'épouse, l'allocation de tuteur et la pension supplémentaire pour enfants à charge qui sont versées en sus des montants indiqués dans les paragraphes ci-après.

Les montants maximums des pensions sont fixés dans les articles 28 et 28A. Depuis novembre 1977, ces montants sont les suivants :

- 49,30 dollars par semaine pour un célibataire,
- 41,10 dollars par semaine pour une personne mariée.

Ces montants sont majorés de 7,50 dollars par semaine pour chaque enfant âgé de moins de 16 ans dont le prestataire a la garde ou pour chaque étudiant à charge âgé de 16 ans ou plus. Si un prestataire invalide ayant des enfants à charge est célibataire, ce montant est encore majoré d'un montant supplémentaire appelé indemnité de tuteur. Le montant maximum de cette indemnité est de 6 dollars par semaine si un ou plusieurs enfants sont invalides ou âgés de moins de 6 ans, et de 4 dollars par semaine dans les autres cas.

En vertu de la section 5 de la partie III de la loi, la femme d'un prestataire invalide qui ne peut prétendre de son propre chef à une pension d'invalidité ou de vieillesse (ou à une pension militaire) a droit à une pension d'épouse allant jusqu'à 41,10 dollars par semaine, sous réserve que son revenu ne dépasse pas un certain montant, comme pour la pension d'invalidité; cette condition est nécessaire pour recevoir la pension d'épouse, que l'époux soit atteint de cécité permanente ou non (art. 31).

Aux termes de la section 4A, un retraité invalide qui doit verser un loyer a droit à une assistance supplémentaire allant jusqu'à 5 dollars par semaine (2,50 dollars par semaine pour chaque conjoint lorsqu'ils bénéficient tous deux des prestations); pour avoir droit à cette indemnité, le prestataire doit avoir un revenu inférieur à un montant déterminé, qu'il soit ou non atteint de cécité permanente.

En vertu de l'article 28A (entré en vigueur en octobre 1976), le montant des pensions d'invalidité versées aux célibataires et aux personnes mariées est majoré automatiquement chaque année au mois de mai en fonction du taux d'accroissement de l'indice des prix à la consommation enregistré au cours des deux derniers trimestres de l'année précédente, et au mois de novembre en fonction du taux d'accroissement de l'indice des prix à la consommation enregistré au cours des deux premiers trimestres de l'année en cours. Cette disposition ne s'applique ni à l'allocation de tuteur ni à la pension supplémentaire pour enfants à charge ni à l'assistance complémentaire.

Lorsqu'il atteint l'âge de la retraite (65 ans pour les hommes, 60 ans pour les femmes), un prestataire invalide a droit à la pension de vieillesse s'il remplit les conditions requises touchant son lieu de résidence. Toutefois, une personne ne peut recevoir simultanément une pension de vieillesse et une pension d'invalidité, de sorte qu'en pratique l'intéressé cesse d'avoir droit à une pension d'invalidité lorsqu'il atteint l'âge de la retraite, à moins qu'il ne remplisse pas les conditions requises pour recevoir la pension de vieillesse et qu'il soit atteint de cécité permanente ou d'incapacité de travail permanente.

En vertu de la partie IVAA de la loi, un prestataire invalide qui quitte l'Australie continue à avoir droit à la pension aussi longtemps qu'il remplit les conditions requises. La situation est la même dans le cas des femmes bénéficiant d'une pension d'épouse.

Il n'est pas tenu compte de la nationalité pour déterminer si l'intéressé a droit à la pension d'invalidité.

Conformément à la partie VIIA de la loi, une allocation d'emploi protégé peut être versée à une personne n'ayant pas atteint l'âge de la retraite qui occupe un emploi de ce type et remplirait sinon les conditions requises pour recevoir une pension d'invalidité. Les "emplois protégés" sont définis à l'article 113 D comme étant des emplois rémunérés offerts aux personnes handicapées par un organisme agréé dans des locaux où sont employées un grand nombre de personnes handicapées. Le montant de l'allocation et les conditions qui y ouvrent droit sont généralement les mêmes que dans le cas de la pension d'invalidité, sauf que l'intéressé n'a pas droit à une assistance supplémentaire. En revanche, une personne ayant droit à une allocation d'emploi protégé reçoit une prime d'encouragement de 5 dollars par semaine quel que soit son revenu (art. 113 JA).

En vertu de la partie VIB de la loi, l'indemnité d'enfant handicapé est versée à une personne qui a la garde, la charge et la responsabilité d'un enfant handicapé. On trouvera des détails concernant cette indemnité sous la rubrique "Prestations familiales".

/...

E) Prestations de vieillesse

Les conditions régissant le versement des prestations de vieillesse sont énoncées dans la partie III de la Social Services Act de 1947 (loi sur les services sociaux).

Une pension de vieillesse peut être versée aux hommes qui ont atteint l'âge de 65 ans et aux femmes qui sont âgées de 60 ans ou plus. Pour avoir droit à cette pension, il faut généralement avoir résidé de façon continue en Australie pendant 10 ans, bien qu'il soit prévu que cette pension puisse être versée aux personnes ayant résidé en Australie durant une période continue de cinq ans et des périodes supplémentaires représentant au total plus de 10 ans (art. 21). Les articles 21A et 22 énoncent des règles supplémentaires concernant les conditions requises.

Sauf dans le cas des personnes âgées de 70 ans et plus et des personnes atteintes de cécité permanente, l'intéressé a droit à certains montants en vertu de la section 4 de la partie III de la loi si son revenu répond aux mêmes conditions que dans le cas des pensions d'invalidité (voir plus haut). Dans le cas des personnes âgées de 70 ans et plus, l'enquête sur le revenu ne s'applique qu'à la pension d'épouse, à l'allocation de tuteur et à la pension supplémentaire pour enfants à charge (voir plus bas); la situation est la même pour les personnes atteintes de cécité permanente, sinon que l'intéressé a droit à la pension supplémentaire pour un enfant à charge quel que soit son revenu.

Le montant maximum de la pension est calculé en fonction du revenu : il est réduit du montant correspondant à la moitié du revenu que l'intéressé perçoit en sus d'un montant déterminé - 20 dollars par semaine pour un célibataire, 17,25 dollars par semaine pour une personne mariée [art. 28 2)]. Dans le cas d'une personne mariée, le revenu est réputé être la moitié du revenu combiné des deux conjoints (art. 29). Si le retraité a des enfants, 6 dollars par semaine sont décomptés du revenu pour chaque enfant (art. 29).

Les montants maxima des pensions sont régis par les articles 28 et 28A de la loi et, depuis novembre 1977, ces montants sont les suivants :

- 49,30 dollars par semaine pour un célibataire;
- 41,10 dollars par semaine pour une personne mariée.

Ces montants sont majorés de 7,50 dollars par semaine pour chaque enfant âgé de moins de 16 ans dont le retraité a la garde ou pour chaque étudiant à charge âgé de 16 ans ou plus. Si un retraité ayant des enfants à charge est célibataire, ce montant est encore majoré d'un montant supplémentaire appelé allocation de tuteur. Le montant maximum de l'allocation de tuteur est de 6 dollars par semaine si un ou plusieurs enfants sont invalides ou âgés de moins de 6 ans et de 4 dollars par semaine dans les autres cas.

Conformément à la section 5 de la partie III, la femme d'un retraité qui ne peut prétendre de son propre chef à une pension de vieillesse ou d'invalidité (ou qui a une pension de militaire) a droit à une pension d'épouse allant jusqu'à

/...

41,10 dollars par semaine, sous réserve que son revenu ne dépasse pas un certain montant comme pour la pension de vieillesse; cette condition s'applique à la pension d'épouse que son mari soit ou non frappé de cécité permanente ou âgé de plus de 70 ans.

En vertu de la section 4A de la partie III, un retraité qui doit verser un loyer a droit à une assistance supplémentaire allant jusqu'à 5 dollars par semaine (2,50 dollars par semaine pour chaque conjoint dans le cas d'un couple de retraités). Le revenu des intéressés doit remplir les conditions requises pour qu'ils aient droit à cette pension, qu'ils soient ou non atteints de cécité permanente ou âgés de plus de 70 ans.

En vertu de l'article 28A (entré en vigueur en octobre 1976), le montant des pensions versées aux célibataires et aux personnes mariées est majoré automatiquement chaque année au mois de mai en fonction du taux d'accroissement de l'indice des prix à la consommation enregistré au cours des deux derniers trimestres de l'année précédente, et au mois de novembre en fonction du taux d'accroissement de l'indice des prix à la consommation enregistré au cours des deux premiers trimestres de l'année en cours.

En vertu de la partie IVAA de la loi, un retraité qui quitte l'Australie continue à avoir droit à une pension aussi longtemps qu'il remplit les conditions requises. La situation est la même pour les épouses ayant droit à une pension.

Il n'est pas tenu compte de la nationalité pour déterminer si l'intéressé a droit à une pension de vieillesse.

F) Allocations de chômage

La partie VII du Social Services Act 1947 (loi de 1947 sur les services sociaux) prévoit le paiement d'une allocation de chômage aux personnes qui, bien que désireuses et capables de travailler, ne peuvent trouver un emploi.

L'article 107 dispose que pour avoir droit à l'allocation de chômage, il faut :

- Etre âgé de 16 ans au moins mais ne pas avoir atteint l'âge de la retraite (65 ans pour les hommes, 60 ans pour les femmes);
- Avoir résidé en Australie pendant au moins un an immédiatement avant la date du dépôt de la demande ou avoir l'intention d'y résider de façon permanente;
- Etre sans emploi, pour une raison autre qu'une participation directe à une grève; et
- Etre capable et désireux de prendre un emploi approprié et avoir fait des démarches raisonnables pour en obtenir un.

/...

Les plafonds des allocations de chômage sont fixés par les articles 112 et 112AA et, depuis novembre 1977, sont les suivants :

- 49,30 dollars par semaine pour l'allocation du montant normal (célibataires âgés de 18 ans ou plus);
- 82,20 dollars par semaine pour les personnes mariées (y compris une majoration de 41,10 dollars par semaine pour un conjoint à charge); et
- 36,00 dollars par semaine pour les célibataires âgés de moins de 18 ans.

Ces plafonds sont majorés de 7,50 dollars par semaine pour chaque enfant âgé de moins de 16 ans dont le prestataire a la garde ou pour chaque étudiant à charge âgé de 16 ans ou plus.

Sauf en ce qui concerne les personnes âgées de moins de 18 ans, les montants des allocations de chômage sont majorés automatiquement deux fois par an, en mai et en novembre, du pourcentage d'augmentation de l'indice des prix à la consommation enregistré respectivement au cours des deux derniers trimestres de l'année précédente et des deux premiers trimestres de l'année en cours (art. 112AA, entré en vigueur en octobre 1976).

En vertu de l'article 114, il est effectué une enquête sur le revenu pour déterminer dans chaque cas le montant de l'allocation effectivement payable. L'allocation du montant maximum est réduite du montant que l'intéressé perçoit à titre de revenu en sus de 6 dollars par semaine, ou de 3 dollars par semaine dans le cas d'une personne âgée de moins de 21 ans et dont l'un des ascendants ou les deux vivent en Australie. Le "revenu" du travailleur sans emploi englobe celui de son conjoint.

Une personne qui ne perçoit pas de pension de sécurité sociale, de prestations d'ascendant soutien de famille ou de pension militaire et qui n'a pas droit à une allocation de chômage ou à des prestations maladie peut bénéficier de prestations spéciales, si, en raison de son âge, d'une incapacité physique ou mentale ou de sa situation familiale, elle est incapable de gagner un revenu suffisant pour subvenir à ses propres besoins et, le cas échéant, à ceux des personnes à sa charge. Le montant des prestations spéciales est déterminé, dans chaque cas, par le Directeur général du Département de la sécurité sociale dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, mais ne peut pas dépasser le montant de l'allocation de chômage ou des prestations maladie qui auraient été payées si l'intéressé y avait eu droit (art. 124 et 125).

G) Pensions de survivants

En vertu de la partie IV du Social Services Act 1947, une femme dont le mari meurt a droit à une pension de veuve si elle satisfait à certaines conditions. En vertu de la partie IVAAA de la loi, un homme dont la femme meurt a droit à des prestations d'ascendant soutien de famille s'il a la garde d'un enfant et remplit

/...

certaines autres conditions. Une pension de veuve et des prestations d'ascendant soutien de famille sont en outre payées, dans d'autres cas prévus par la loi, en cas de décès de l'un ou l'autre des deux ascendants. On trouvera des renseignements détaillés sur ces deux types de prestations dans la section suivante relative aux "prestations familiales".

En vertu de la partie VIA du Social Services Act 1947, une pension d'orphelin de père et de mère est payée à la personne qui a la garde d'un enfant dont les ascendants sont tous deux décédés ou réputés décédés. On trouvera des indications plus détaillées au sujet de cette pension dans la section relative aux "prestations familiales", étant donné que les conditions à remplir pour y avoir droit sont liées à celles auxquelles est subordonné le paiement d'allocations familiales.

Des indemnités pour frais funéraires sont payables en vertu de la partie IVA de la loi. En vertu de l'article 83 B, un pensionné qui paie ou est tenu de payer les frais funéraires d'un autre pensionné ou de son conjoint ou de son enfant ou du conjoint ou d'un enfant d'un autre pensionné a droit à un montant de 40 dollars au maximum. Dans cet article, le terme pensionné désigne toute personne qui perçoit une pension de vieillesse ou d'invalidité, une pension militaire, une pension d'épouse ou de veuve ou des prestations d'ascendant soutien de famille et dont le revenu ne dépasse pas un certain plafond (art. 83 A et 83 CA).

En vertu de l'article 83 C, toute personne qui paie ou est tenue de payer les frais funéraires du titulaire d'une pension de vieillesse, d'invalidité ou d'épouse (ou d'une pension militaire) et dont le revenu ne dépasse pas un plafond fixé à l'article 83 CA a droit à un montant de 20 dollars au maximum.

Les prestations visées aux articles 83 B et 83 C peuvent se cumuler mais leur montant total ne peut pas dépasser 40 dollars (art. 83 D).

H) Prestations familiales

i) Pension de veuve

En vertu des dispositions de la partie IV du Social Services Act 1947, une pension est versée aux veuves et à certaines autres femmes qui ont perdu un compagnon soutien de famille et dont le revenu ne dépasse pas un certain plafond.

Pour avoir droit à une pension de veuve, il faut faire partie de l'une des trois catégories suivantes (art. 60) :

Catégorie A - Veuves ayant un enfant à charge qui est leur propre enfant ou un enfant dont elles avaient la garde avant leur veuvage.

Catégorie B - Veuves âgées d'au moins 50 ans qui n'ont pas d'enfant ou dont l'enfant ne remplit pas les conditions nécessaires pour qu'elles soient considérées comme appartenant à la catégorie A.

- Veuves âgées d'au moins 45 ans qui cessent d'appartenir à la catégorie A parce que leur enfant ne remplit plus les conditions requises.

Catégorie C - Veuves âgées de moins de 50 ans, sans enfant et nécessiteuses, dans les 26 semaines suivant le décès de leur conjoint.

Quelle que soit la catégorie, est considérée comme "veuve" une femme qui a vécu en concubinage avec un homme pendant au moins trois ans avant le décès de celui-ci (art. 59). En ce qui concerne les catégories A et B, sont assimilées aux veuves les femmes abandonnées depuis six mois ou divorcées, les femmes dont le mari est en prison depuis six mois et les femmes dont le mari est dans un hôpital psychiatrique (art. 59 et 60). Par "enfant", on entend également tout étudiant à plein temps âgé de 16 ans ou plus (art. 59A).

Au cours des six premiers mois suivant la date à laquelle son mari l'a abandonnée ou a été mis en prison, une femme n'a pas droit à une pension de veuve. Si elle a des enfants, elle peut toutefois recevoir une aide du gouvernement de l'Etat dans lequel elle réside (ou une aide du gouvernement fédéral dans le territoire de la capitale fédérale ou dans le territoire du Nord). En vertu du States Grants (Deserted Wives) Act 1968 (loi de 1968 sur l'aide des Etats aux femmes abandonnées) le gouvernement fédéral rembourse aux gouvernements des Etats l'aide ainsi consentie jusqu'à concurrence de la moitié.

Aucune condition de durée n'est exigée en ce qui concerne la résidence dès lors que la femme et son mari résidaient de façon permanente en Australie lorsqu'elle est devenue "veuve". Toutefois, dans les autres cas, l'intéressée doit remplir certaines conditions du point de vue de la résidence (art. 60).

/...

Pour qu'une veuve ait droit au montant maximum de la pension payable dans les catégories A et B, il faut que son revenu ne dépasse pas un plafond fixé en novembre 1976 et qui a remplacé l'ancien plafond du revenu et des biens.

En vertu de l'article 63, le montant maximum de la pension est réduit d'un montant correspondant à la moitié du revenu hebdomadaire que la veuve perçoit en sus de 20 dollars. Lorsque la veuve a des enfants, il peut être consenti un abattement de 6 dollars par semaine (art. 64).

En ce qui concerne les veuves de la catégorie C, il n'est pas tenu compte du revenu, mais il s'agit par définition de personnes nécessiteuses.

Depuis novembre 1977, le plafond de la pension de veuve est de 49,30 dollars par semaine (art. 63), plus 7,50 dollars par semaine et par enfant âgé de moins de 16 ans ou par enfant à charge plus âgé et poursuivant des études. Dans le cas d'une veuve ayant des enfants à charge, le plafond est en outre majoré de 4 dollars par semaine, ou de 6 dollars si elle a un ou plusieurs enfants invalides ou âgés de moins de 6 ans. Au surplus, en vertu des dispositions de l'article 65A, la titulaire d'une pension de veuve qui paie un loyer peut avoir droit à une majoration supplémentaire allant jusqu'à 5 dollars par semaine, sous réserve que son revenu ne dépasse pas un certain plafond.

Le montant maximum de la pension de veuve est étroitement lié à celui de la pension de vieillesse, ou d'invalidité (art. 63), qui augmente automatiquement en fonction des hausses de l'indice des prix à la consommation (art. 28A - voir plus haut). Dans la pratique, le montant maximum de la pension de veuve augmente tous les six mois. Toutefois, comme c'est le cas pour les pensions de vieillesse ou d'invalidité, ces augmentations automatiques ne jouent pas pour la majoration pour enfant à charge, l'allocation aux mères de famille ou l'aide supplémentaire.

La pension de veuve est payable indépendamment de la nationalité de l'intéressée. En outre, en vertu des dispositions de la partie IVAA de la loi, une veuve continue à percevoir sa pension même si elle quitte l'Australie.

Cette pension vise à aider les femmes qui se trouvent dans une situation particulièrement difficile. Il existe d'autres prestations à peu près équivalentes, notamment pour aider les hommes qui se heurtent à des difficultés comparables; il s'agit des prestations d'ascendant soutien de famille, à propos desquelles on trouvera des renseignements détaillés dans les paragraphes suivants.

ii) Prestations d'ascendant soutien de famille

Des prestations d'ascendants soutiens de famille sont versées aux hommes et aux femmes qui ne remplissent pas les conditions requises pour avoir droit à une autre pension payable par le Département de la sécurité sociale (ou à une pension militaire), ne sont pas mariés et élèvent des enfants et dont le revenu se situe dans certaines limites. Les dispositions concernant le paiement de prestations aux ascendants soutiens de famille sont contenues dans la partie IVAAA du Social Services Act 1947.

/...

Les dispositions concernant les prestations d'ascendant soutien de famille datent de novembre 1977. Auparavant, il existait une prestation connue sous le nom d'allocation à la mère soutien de famille que les femmes étaient seules à percevoir. La nouvelle législation a eu essentiellement pour objet d'étendre le bénéfice de cette prestation aux hommes qui élèvent seuls un enfant.

Pendant la période d'attente de six mois, une "mère soutien de famille" peut recevoir une aide du gouvernement de l'Etat dans lequel elle réside ou une aide du gouvernement fédéral si elle habite le territoire de la capitale fédérale ou le territoire du Nord. En vertu du States Grants (Deserted Wives) Act 1968, le gouvernement fédéral rembourse aux gouvernements des Etats jusqu'à 50 p. 100 des sommes qu'ils versent à ce titre.

Les hommes qui ont droit à cette aide sont qualifiés de "pères soutiens de famille". Il s'agit de veufs ayant des enfants ou d'hommes qui, pour une autre raison quelconque, élèvent des enfants sans l'aide d'une femme (art. 83AAA).

Dans le cas d'un veuf, la pension est due à partir de la date du décès de la femme si l'enfant a déjà six mois. Dans les autres cas, la prestation est due six mois après la date à laquelle le père a cessé de vivre avec une femme comme mari ou concubin. Dans le cas d'un père qui n'a jamais vécu avec une femme comme mari ou concubin, la prestation est due à partir de la date où l'enfant atteint l'âge de six mois.

Pendant la période d'attente, un père soutien de famille peut avoir droit à une prestation spéciale, payable en vertu de l'article 124 (Partie VII) de la loi, sauf dans les cas où le gouvernement de l'Etat dans lequel il réside fournit une aide aux pères soutiens de famille. Au moment où est écrit le présent rapport, le gouvernement fédéral prévoit d'examiner avec les Etats la possibilité qu'ils accordent pendant ces périodes intérimaires une aide aux pères remplissant les conditions requises de la même façon qu'aux mères soutiens de famille. En vertu de l'article 83AAE du Social Services Act, le versement de prestations aux ascendants soutiens de famille est subordonné aux mêmes conditions de revenu que les pensions de veuve en vertu de la section 3 de la partie IV de la loi : le montant maximum de ces prestations est réduit d'un montant correspondant à la moitié du revenu que l'intéressé perçoit en sus de 20 dollars par semaine (art. 63). On peut, lorsqu'on calcule le revenu, consentir un abattement allant jusqu'à 6 dollars par enfant et par semaine (art. 64).

Le plafond des prestations d'ascendant soutien de famille est le même que celui de la pension de veuve, c'est-à-dire 49,30 dollars par semaine, et il est majoré de 7,50 dollars par semaine pour chaque enfant âgé de moins de 16 ans dont le prestataire a la garde ou pour chaque enfant à charge âgé de 16 ans ou plus s'il est étudiant. Ce plafond est encore majoré d'une allocation de 4 dollars par semaine, ou de 6 dollars par semaine lorsqu'un ou plusieurs enfants sont handicapés ou âgés de moins de 6 ans. En outre, un ascendant soutien de famille qui paie un loyer peut également avoir droit à une aide allant jusqu'à 5 dollars par semaine, sous réserve que son revenu ne dépasse pas un certain plafond.

/...

Comme c'est le cas pour la pension de veuve, le plafond des prestations d'ascendant soutien de famille est étroitement lié à celui de la pension de vieillesse ou d'invalidité (art. 63), qui augmente automatiquement en fonction des hausses de l'indice des prix à la consommation (art. 28A). En conséquence, le plafond des prestations d'ascendant soutien de famille augmente automatiquement tous les six mois, l'augmentation automatique ne s'appliquant cependant pas aux majorations pour enfants, à l'allocation supplémentaire ni à l'aide complémentaire.

En vertu de la partie IVAA de la loi, un ascendant soutien de famille qui quitte l'Australie garde le droit au versement de sa prestation tant qu'il continue à remplir les autres conditions requises. Il n'est pas tenu compte de la nationalité pour déterminer le droit à prestation.

iii) Allocations familiales

En vertu de la partie VI du Social Services Act 1947, a droit au paiement d'allocations familiales toute personne qui a la garde d'un enfant âgé de moins de 16 ans ou d'un étudiant à plein temps âgé de moins de 18 ans ou d'un étudiant âgé de 18 ans ou plus mais de moins de 25 ans qui est entièrement ou en grande partie à sa charge.

Les allocations familiales sont, en règle générale, payées à la mère en vertu de l'article 94 (2) qui dispose que, sauf quand le mari a la garde d'un enfant en cas de séparation, cet enfant est réputé, aux fins des allocations familiales, être commis à la garde de la femme.

Le fait de se trouver en Australie et d'y résider ou d'avoir l'intention de le faire est une condition générale du droit aux allocations familiales (art. 96). Dans certaines circonstances, un établissement agréé peut percevoir les allocations familiales pour les enfants qui y sont pensionnaires [art. 95 1)].

En vertu des dispositions de l'article 95 (2), le barème des allocations familiales hebdomadaires est le suivant :

Pour un enfant :	3,50 dollars
Pour deux enfants :	8,50 dollars
Pour trois enfants :	14,50 dollars
Pour quatre enfants :	20 dollars

Une allocation hebdomadaire de 7 dollars est payée pour chaque enfant en sus du quatrième.

Pour un enfant placé dans un établissement, le montant de l'allocation est de 5 dollars par semaine [art. 95 (3)].

/...

Les allocations familiales sont payables indépendamment du revenu des intéressés. C'est la résidence en Australie et non la nationalité qui est essentiellement prise en considération. Des amendements adoptés le 5 juin 1976 ont annulé certaines dispositions de la loi qui s'opposaient jusque-là au paiement d'allocations familiales pour les enfants de pères étrangers (art. 104AA). En outre, ces amendements ont autorisé le versement d'allocations familiales à l'ascendant résidant en Australie d'un enfant vivant à l'étranger, si lui-même ou son conjoint subvient régulièrement aux besoins de l'enfant (art. 104AA). Aux fins de l'application de cet article, on entend par "résidence", la résidence telle qu'elle est définie dans l'Income Tax Assessment Act 1936-1976 (loi relative à l'assiette de l'impôt sur le revenu) [art. 6 (11)] et, par conséquent, est considéré comme résident quiconque a un domicile en Australie ou a passé en Australie, même de façon intermittente, plus de la moitié de l'année fiscale, à moins que son domicile permanent ne soit situé hors d'Australie.

iv) Pension d'orphelin de père et de mère

Un "orphelin de père et de mère" est un enfant, y compris un enfant adopté, dont les parents sont tous deux décédés au sens de l'article 105A du Social Services Act 1947. La partie VIA de la loi contient des dispositions qui prévoient le paiement d'une pension en vue d'aider les personnes qui veillent à l'éducation d'enfants se trouvant dans cette situation.

L'article 105B (1) dispose qu'une personne ou un établissement remplissant les conditions requises pour percevoir une pension d'enfant en vertu de la partie VI (voir plus haut) du chef d'un enfant qui est orphelin de père et de mère, peut recevoir en outre une pension d'orphelin de père et de mère, pour le compte de cet enfant. Le montant de la pension s'élève à 11 dollars par semaine (art. 105C) et le revenu n'est pas pris en considération. La pension est payée du chef d'enfants âgés de moins de 16 ans ou d'étudiants à plein temps âgés de 25 ans au plus, dont les parents sont décédés ou dont l'un des parents est décédé et l'autre est disparu, ou subit une longue peine d'emprisonnement ou un traitement de longue durée dans un hôpital psychiatrique (art. 105A et 105B).

Les conditions de résidence à remplir pour avoir droit à une pension d'orphelin de père et de mère sont les mêmes que celles exigées pour le versement des allocations familiales.

v) Allocation d'enfant handicapé

Une allocation d'enfant handicapé est payable aux parents ou au tuteur d'un enfant physiquement ou mentalement gravement handicapé, qui est âgé de moins de 16 ans, vit dans sa famille et a besoin d'une attention et de soins constants. Les dispositions concernant l'allocation d'enfant handicapé sont contenues dans la partie VIB du Social Services Act 1947.

/...

Cette allocation vient en fait s'ajouter aux allocations familiales versées aux parents ou au tuteur. En vertu de l'article 105K, elle n'est payable que tant que les parents ou le tuteur de l'enfant ont droit à des allocations familiales de son chef. Les conditions de résidence exigées sont les mêmes que pour les allocations familiales.

Le Social Services Act a été modifié en novembre 1977, de façon à donner au Directeur général du Département de la sécurité sociale un pouvoir discrétionnaire pour autoriser le versement de la totalité ou d'une partie de l'allocation lorsqu'une personne a la garde d'un enfant gravement handicapé et se trouve de ce fait dans une situation financière difficile (art. 105JA).

Le montant de l'allocation est de 15 dollars par semaine (art. 105M).

I) Prestations médicales et sanitaires supplémentaires

i) Prestations pharmaceutiques

Conformément aux dispositions, telles qu'elles ont été modifiées, de la septième partie de la loi de 1953-1977 sur la santé publique (Commonwealth), un grand nombre des produits pharmaceutiques prescrits par une ordonnance médicale sont entièrement remboursés pour les pensionnés qui répondent à certaines conditions d'admission, et sont partiellement subventionnés par le gouvernement pour toutes les autres personnes. Au cours de la période 1976-1977, le coût total des prestations servies par le gouvernement fédéral au titre de ce régime à des personnes autres que les pensionnés a été de 111,1 millions de dollars; le coût des prestations pharmaceutiques servies aux pensionnés et aux personnes qu'ils ont à leur charge a été de 115,2 millions de dollars.

ii) Prestations pour soins en maisons de santé

Dans la cinquième partie de la loi de 1953-1977 sur la santé publique (Commonwealth), il est prévu que le gouvernement fédéral subventionne, dans des circonstances données, les dépenses engagées par des malades et/ou par des maisons de santé pour financer des soins dispensés dans des maisons de santé. Les maisons de santé qui répondent à certaines conditions d'admission peuvent recevoir une subvention journalière du Commonwealth pour chaque malade non assuré, conformément aux montants et aux conditions énoncés dans les articles 47 à 50. Ces subventions visent à aider les maisons de santé à faire face à leurs dépenses en complétant les ressources qu'elles tirent des droits d'hospitalisation acquittés par les malades. L'article 48 contient, entre autres, les dispositions suivantes :

Article 48 (1) - "Lorsque le propriétaire d'une maison de santé perçoit auprès d'un malade des droits pour les soins qui lui ont été dispensés dans son établissement pendant une certaine période sans déduire le montant de toute subvention du Commonwealth à laquelle il a droit au titre de ce malade pour ladite période, la Direction générale de la santé peut, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, décider que la subvention du Commonwealth ne sera pas versée au propriétaire mais à la personne qui a acquitté les droits d'hospitalisation.

/...

2) Lorsque -

- a) Le propriétaire d'une maison de santé a reçu une subvention du Commonwealth au titre d'un malade pour une période déterminée; et
- b) Le propriétaire a perçu des droits en compensation des soins donnés à ce malade dans son établissement au cours de cette période sans déduire la subvention du Commonwealth, le propriétaire remboursera, à la demande de la Direction générale de la santé, le montant de la subvention du Commonwealth."

Le gouvernement du Commonwealth ne verse de subventions qu'au titre des malades non assurés. Ce sont les organisations s'occupant des prestations pour les soins reçus dans les hôpitaux privés qui versent les prestations pour soins en maisons de santé aux malades assurés auprès d'elles. Toutefois, le montant des prestations est le même dans les deux cas.

Le régime des prestations pour soins en maisons de santé est multirisques et, à l'heure actuelle, il prend en charge le montant total des frais d'hospitalisation de quelque 70 p. 100 des malades (compte tenu de la contribution de ces derniers) hospitalisés dans des maisons de santé privées.

Les maisons de santé dirigées par des organisations religieuses de bienfaisance ou des organisations à but non lucratif peuvent avoir droit à des prestations au titre de la loi de 1974 sur l'aide aux maisons de santé, à condition toutefois qu'elles ne bénéficient pas déjà des prestations servies en application de la loi sur la santé publique (art. 4). Ainsi, aux termes de la loi sur l'aide aux maisons de santé, les maisons de santé agréées - les conditions d'admission sont semblables à celles énoncées dans la loi sur la santé publique - peuvent demander l'assistance du Commonwealth pour faire face aux déficits financiers annuels qu'elles enregistrent une fois qu'elles ont perçu, tout ou partie, des droits d'hospitalisation tarifés acquittés par les malades.

Lorsque des malades nécessitant des soins infirmiers reçoivent ces soins à domicile au lieu d'être hospitalisés dans une maison de santé, les personnes qui les soignent peuvent avoir droit à une prestation pour soins infirmiers à domicile de 14 dollars par semaine. Dans ce cas, les malades doivent être âgés de 65 ans ou plus, être atteints d'une maladie ou d'une infirmité qui justifierait normalement leur admission dans une maison de santé et être examinés régulièrement par une infirmière agréée. Il faut en outre que les soins requis aient à être dispensés sur une base permanente [voir l'ensemble de la cinquième partie, sect. 5B, art. 58A-J de la loi de 1953-1977 sur la santé publique (Commonwealth)].

iii) Indemnités versées aux personnes atteintes de tuberculose

L'article 9 de la loi de 1948 sur la tuberculose (Commonwealth), telle qu'elle a été modifiée, contient les dispositions suivantes :

/...

Article 9 (1) "Sous réserve des dispositions du paragraphe suivant, des indemnités sont versées aux personnes atteintes de tuberculose, ou de leur chef, et aux personnes qu'elles ont à leur charge afin de :

- a) Encourager ces personnes à ne pas travailler et à suivre un traitement;
- b) Minimiser les risques de propagation de la tuberculose;
- c) Faciliter le traitement, la postcure et la réadaptation des personnes atteintes de tuberculose."

L'article 9 (2) prévoit que ces indemnités sont versées selon des conditions et à des taux n'excédant pas ceux prescrits, définis par le Directeur général de la santé du Commonwealth.

Ce régime est administré par le Département de la santé, agissant en coopération avec les fonctionnaires des Etats et des territoires, y compris les directeurs des différents services antituberculeux, et les indemnités sont allouées et versées par le Département de la sécurité sociale, après enquête sur les ressources financières des intéressés. Quelque 300 malades en moyenne bénéficient de ces indemnités dont le coût est d'environ 1 million de dollars par an.

iv) Appareils de correction auditive

L'article 9A de la deuxième partie de la loi de 1953-1977 sur la santé publique (Commonwealth) contient, entre autres, les dispositions suivantes :

Article 9A 1) "Le Ministre peut, au nom de l'Australie, prendre les dispositions nécessaires en vue de :

- a) Fournir des appareils de correction auditive et les prothèses, le matériel ou les appareils médicaux ou chirurgicaux dont l'utilisation est prescrite aux personnes qui en ont besoin;
- b) Apporter à un immeuble, à un véhicule ou à du matériel les modifications requises pour le traitement ou la réadaptation d'un malade ou d'un infirme."

Les prothèses, le matériel ou les appareils demeurent la propriété du Gouvernement australien.

Le gouvernement exerce sélectivement son pouvoir discrétionnaire pour attribuer des appareils de correction auditive en application de ladite législation et, en règle générale, il les attribue aux groupes réputés avoir le besoin le plus urgent de son assistance - notamment les pensionnés invalides et les personnes âgées de moins de 21 ans. En 1976-1977, 29 585 appareils de correction auditive ont été attribués, ce qui portait à 150 061 le nombre total des appareils prêtés au 30 juin 1977.

/...

v) Programme australien de soins dentaires à l'école

Le Département de la santé du Commonwealth est responsable au premier chef du financement et de la coordination de ce programme dont l'exécution a commencé au premier semestre de 1973, à la suite d'une ordonnance du gouvernement fédéral, et dont l'objectif ultime est de dispenser des soins dentaires gratuits et une éducation dentaire à tous les enfants de moins de 15 ans. Une loi où seront définis avec précision les éléments de ce programme est actuellement en cours d'élaboration. L'administration effective du programme dans chaque Etat incombe au service de santé compétent de l'Etat. En 1976, des soins dentaires ont été dispensés à 290 003 enfants dans le cadre du programme, et au 31 décembre 1976, les services mis en place permettaient de toucher environ 15 p. 100 des enfants des écoles primaires, contre 12 p. 100 au 31 décembre 1975. On compte que la grande majorité des enfants des écoles primaires pourront bénéficier de ces soins vers la fin des années 80.

vi) Autres programmes de santé publique

Le Département des affaires aborigènes, avec l'aide du Département de la santé, finance les opérations de 8 services médicaux aborigènes - situés respectivement à Brisbane, Sydney, Melbourne, Perth et dans les centres régionaux de Townsville, Shepparton, Bairnsdale et Alice Springs. Ces services, qui ont été développés sur la base d'initiatives prises par les aborigènes eux-mêmes, complètent les services de santé existant en dispensant des soins répondant mieux aux besoins culturels et sociaux particuliers de la population aborigène, à ses susceptibilités et à son attente. Ces services exercent une large gamme d'activités : outre les soins médicaux et dentaires, ils exécutent des programmes de santé, d'éducation et de formation, fournissent des suppléments nutritifs et alimentaires et donnent des conseils dans les domaines de la lutte contre l'alcoolisme et de la planification de la famille.

Il existe d'autres programmes de santé qui visent également plus particulièrement à assurer des services de santé aux aborigènes. Le Département des affaires aborigènes a fait un don de 25 000 dollars au Collège royal australien d'ophtalmologistes afin de lui permettre de mettre au point un programme national de lutte contre le trachome et de la protection de la santé des yeux. Par la suite, le Département de la santé a fait un don de 1,4 million de dollars pour contribuer à l'exécution de ce programme au cours de la période 1975-1976 à 1977-1978. C'est parmi les aborigènes que le trachome et d'autres maladies des yeux font le plus de ravages. Ces dons ont permis au Collège, agissant en coopération avec les divers services de santé des Etats et des territoires, les organisations aborigènes et le Comité consultatif national pour les questions aborigènes, de traiter près de 35 000 personnes, surtout des aborigènes, depuis le lancement du programme en mai 1976.

/...

J) Prestations payables en cas d'accident du travail

i) Législation fédérale

a) Dispositions relatives à l'indemnisation des employés fédéraux

Les principales dispositions régissant le paiement de prestations aux employés fédéraux à titre d'indemnisation en cas d'accident du travail sont contenues dans le Compensation (Commonwealth Government Employees) Act 1971 (loi de 1971 sur l'indemnisation des employés du gouvernement du Commonwealth), sous sa forme modifiée.

La loi s'applique à environ 450 000 personnes employées par les départements, les agences et les services du Commonwealth et, en outre :

- Aux membres des forces armées;
- Aux membres des forces de police du Commonwealth, du territoire de la capitale fédérale et du territoire du Nord;
- Aux titulaires d'emplois créés par la loi;
- Aux personnes qui constituent un service autonome créé par le gouvernement du Commonwealth ou qui sont membres d'un tel service; et
- A certaines catégories de travailleurs bénévoles et de personnes qui prêtent assistance à certains membres de forces de l'ordre (art. 7).

Donne lieu à indemnisation toute lésion ou maladie qui peut être attribuée à certaines circonstances fixées par la loi. L'indemnité est payable aux employés du Commonwealth :

a) Qui subissent une lésion par le fait ou à l'occasion de leur travail, alors qu'ils se rendent à leur travail ou qu'ils en reviennent ou, dans certaines circonstances, sur le lieu de leur travail ou dans les lieux où ils sont logés sur le lieu de travail (camps de travail ou casernes, par exemple), ou alors qu'ils assistent à un cours dans une école ou une université à la demande ou avec l'autorisation du département ou du service qui les emploie, ou qu'ils se rendent à un tel cours ou en reviennent, ou à l'occasion d'une visite ou d'un traitement médical pour une affection donnant lieu à indemnisation, ou à l'occasion de la perception de leur traitement ou salaire (art. 8);

b) Qui contractent une maladie ou dont la maladie s'aggrave ou évolue plus rapidement ou qui rechutent par le fait de leur travail (certaines maladies étant légalement présumées, sauf preuve du contraire, être imputables à certaines catégories d'emploi);

c) Qui perdent ou endommagent un appareil de prothèse ou d'orthopédie au cours d'un accident, sans que celui-ci provoque de lésion.

(Voir d'une façon générale la partie III.)

Des renseignements détaillés sur les prestations payables en vertu de la loi sont fournis dans l'annexe au présent rapport.

Les dispositions de la loi s'appliquent sans distinction aux nationaux et aux non-nationaux employés par le Commonwealth. Des prestations sont payables aux personnes couvertes par la loi indépendamment du lieu où elles résident, mais ces prestations sont généralement versées trimestriellement à terme échu aux personnes résidant à l'étranger. La raison en est qu'on a voulu couvrir le cas où un employé a droit en vertu de la législation à une pension d'invalidité et est tenu de subir des examens périodiques permettant de vérifier que l'invalidité continue d'exister.

Les prestations prévues par la législation au profit des survivants sont payées sans que le pays de résidence du prestataire soit pris en considération.

L'article 7 7) dispose que la loi n'est pas applicable aux membres du parlement, aux ministres d'Etat, aux juges et aux gens de mer dont l'indemnisation est régie par le Seamen's Compensation Act 1911-1971 (loi de 1911-1971 sur l'indemnisation des gens de mer).

L'article 4 du Seamen's Compensation Act 1911, sous sa forme modifiée, dispose que la loi s'applique :

- a) Aux gens de mer employés sur des navires immatriculés en Australie
 - i) Qui font du commerce avec d'autres pays, ou entre les Etats, ou entre un Etat ou un territoire faisant partie du Commonwealth et un territoire (faisant ou non partie du Commonwealth); ou
 - ii) Qui se trouvent dans les eaux territoriales d'un territoire faisant partie du Commonwealth ou dont le premier port de dédouanement et le port de destination se trouvent dans un tel territoire.
- b) Aux gens de mer employés, conformément à un accord conclu en Australie, sur un navire qui n'est pas immatriculé en Australie mais qui fait du commerce entre les Etats ou entre un Etat et un territoire faisant partie du Commonwealth, en vertu d'une autorisation délivrée conformément au Navigation Act (loi sur la navigation); et
- c) Aux gens de mer embauchés en Australie en vue de la livraison d'un navire et autorisés par les clauses de leur contrat à voyager gratuitement depuis l'Australie ou jusqu'en Australie pour rejoindre le navire ou après l'avoir quitté.

En vertu de l'article 3 de la loi, l'expression "gens de mer" s'entend "... de tout capitaine, officier, mécanicien, officier radio, apprenti, pilote, ou de toute autre personne employée ou embauchée à un titre quelconque à bord d'un navire aux fins de la navigation ou de l'exploitation du navire".

La loi établit un régime de la responsabilité des armateurs, qui sont tenus d'indemniser les gens de mer :

- a) Qui subissent une lésion en raison d'un accident survenu par le fait ou à l'occasion de leur travail, ou pendant qu'ils se rendent au lieu de leur travail ou en reviennent; ou
- b) Qui contractent une maladie ou dont la maladie s'aggrave ou évolue plus rapidement ou qui rechutent, du fait de la nature de leur travail.

Des précisions sur le barème et les conditions de l'indemnisation sont fournies dans les annexes à la loi. En vertu du paragraphe 19 de la première annexe :

"Les gens de mer percevant des prestations hebdomadaires qui cessent de résider en Australie perdent le droit à toute prestation hebdomadaire, à moins qu'un médecin-expert certifie que l'invalidité résultant de la lésion a vraisemblablement un caractère permanent. Si le médecin-expert délivre un certificat dans ce sens, l'intéressé perçoit trimestriellement le montant des prestations hebdomadaires dues pour le trimestre précédent, à condition d'établir, de la façon et aux intervalles prescrits, son identité et la persistance de l'incapacité en réparation de laquelle les prestations hebdomadaires sont dues."

b) Indemnisation des travailleurs dans les territoires australiens

L'article 122 de la Constitution du Commonwealth dispose que le parlement fédéral "peut légiférer pour l'administration de tout territoire remis par un Etat et accepté par le Commonwealth ou de tout territoire placé par la reine sous l'autorité du Commonwealth et accepté par celui-ci, ou acquis d'une autre façon par le Commonwealth..."

i) Territoire de la capitale fédérale

L'Australian Capital Territory Workmen's Compensation Ordinance 1951-1975 (arrêté de 1951-1975 sur l'indemnisation des travailleurs du territoire de la capitale fédérale) s'applique à toute personne engagée par un employeur ou au service d'un employeur en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage, que ce soit à titre de travailleur manuel, d'employé de bureau ou à tout autre titre, et que le contrat soit exprès ou tacite, oral ou écrit, à l'exception :

- "a) Des personnes employées occasionnellement et à d'autres fins que celles de l'entreprise de leur employeur;
- b) Des travailleurs à domicile; et
- c) Des personnes au service du Commonwealth".

/...

En vertu de l'article 7 de l'Arrêté, une indemnité est due pour toute lésion résultant d'un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Aux fins de l'application de ce texte, on entend par lésion "... toute lésion physique ou mentale, y compris une aggravation ou une accélération de l'évolution d'une lésion préexistante ou une rechute".

En vertu de l'article 9 de l'Arrêté, une indemnité est également due :

- a) Lorsque un travailleur souffre d'une maladie qui le rend incapable de travailler; ou
- b) Lorsque la mort d'un travailleur est causée par une maladie, si dans les deux cas la maladie résulte de la nature du travail, dans les mêmes conditions que s'il s'agissait d'une lésion apparue par le fait ou à l'occasion du travail.

Le montant de l'indemnité varie selon la nature et l'étendue de la lésion. En outre, l'employeur est tenu de payer les frais médicaux de l'employé. Le montant de l'indemnité payable est indexé de façon à tenir compte des variations de l'indice des prix à la consommation pour Canberra, publié périodiquement par le Bureau de statistique du Commonwealth.

La capacité de l'employeur de s'acquitter des obligations découlant de l'Arrêté est garantie par l'article 18A qui dispose que l'employeur doit contracter une police d'assurance couvrant le montant total de la responsabilité qu'il peut encourir en vertu de l'Arrêté, mais le ministre d'Etat à l'intérieur peut dispenser l'employeur de l'application de cette disposition si celui-ci a des ressources suffisantes pour pouvoir s'acquitter de toute obligation qui lui incomberait. Dans le cas où un employeur n'a pas souscrit la police d'assurance requise et, de ce fait, n'est pas en mesure de faire droit à une demande d'indemnisation, l'employé peut adresser une réclamation à un assureur nominal désigné en vertu de l'article 18 et les sommes payées à l'employé par cet assureur constituent une dette de l'employeur que l'assureur peut recouvrer.

Le paragraphe 14 de la première annexe à l'Arrêté dispose notamment :

"Un travailleur percevant des prestations hebdomadaires qui cesse de résider en Australie, perd en même temps le droit à toute prestation hebdomadaire, à moins que le médecin-expert ne certifie que l'invalidité résultant de la lésion a vraisemblablement un caractère permanent ou qu'il est souhaitable que l'intéressé quitte l'Australie pour des raisons de santé..."

En ce qui concerne les prestations de décès et autres prestations se présentant sous forme d'une somme en capital, elles sont versées aux bénéficiaires indiqués par l'Arrêté. Une fois la responsabilité établie, le lieu de résidence du prestataire n'est pas pris en considération.

ii) Territoire du Nord

L'article 7 de la Northern Territory Workmen's Compensation Ordinance, 1949-1975 (Arrêté sur l'indemnisation des travailleurs du territoire du Nord) dispose que les employeurs sont tenus de payer une indemnité aux employés, conformément à la législation, en réparation des lésions résultant d'un accident survenu par le fait ou à cause du travail. L'article 9 de l'Arrêté dispose que :

- a) Lorsqu'un travailleur est atteint d'une maladie qui le rend incapable de travailler; ou
- b) Lorsque la mort d'un travailleur est causée par une maladie et que cette maladie était due à la nature du travail;

l'employeur est tenu de payer une indemnité dans les mêmes conditions que si la maladie consistait en une lésion résultant d'un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Aux fins de l'application de ce texte, le terme "lésion" désigne toute lésion physique ou mentale, y compris une aggravation ou une accélération de l'évolution d'une lésion préexistante ou une rechute.

Les prestations payables en vertu de l'Arrêté varient en fonction de la nature et de l'étendue de la lésion et leur montant est fixé à l'article 10 et aux deuxième et troisième annexes.

Cette législation s'applique sans distinction aux ressortissants et aux non-ressortissants du territoire; toutefois, l'intéressé doit remplir certaines conditions de résidence. Le paragraphe 13 de la deuxième annexe dispose notamment :

"Un travailleur percevant des prestations hebdomadaires qui cesse de résider dans le territoire perd en même temps le droit à toute prestation hebdomadaire, à moins que le médecin-expert ne certifie que l'invalidité résultant de la lésion a vraisemblablement un caractère permanent ou qu'il est souhaitable que l'intéressé quitte le territoire pour des raisons de santé ..."

En ce qui concerne les prestations de décès et autres prestations qui se présentent sous forme d'une somme en capital, elles sont versées, une fois le droit à l'indemnisation établi conformément à l'Arrêté, à la victime ou aux personnes à sa charge indépendamment de leur lieu de résidence.

L'Arrêté s'applique de la même façon et sans discrimination aux aborigènes résidant dans le territoire du Nord, ce qui est important compte tenu du grand nombre d'aborigènes qui vivent dans cette partie de l'Australie. Ses dispositions ont été expressément libellées de façon à assurer leur applicabilité aux personnes de race aborigène. Par exemple, l'article relatif aux définitions (art. 6) dispose que l'expression :

"membre de la famille ... quand il s'agit d'un travailleur qui est un aborigène australien, englobe tout parent du travailleur, que ce soit par le sang, à la suite d'un mariage tribal, ou en vertu de la coutume ..."

/...

Afin de garantir à l'employé le paiement de l'indemnité à laquelle il a droit, la loi oblige l'employeur à contracter une police d'assurance couvrant le montant total de la responsabilité qu'il peut encourir en vertu de l'Arrêté, mais l'Administrateur du territoire du Nord peut dispenser l'employeur de l'application de cette disposition si celui-ci a des ressources suffisantes pour pouvoir s'acquitter de toute obligation qui lui incomberait (art. 18). Dans le cas où un employeur n'a pas souscrit la police d'assurance requise et, de ce fait, n'est pas en mesure de faire droit à une demande d'indemnisation, l'employé peut adresser une réclamation à un assureur nominal désigné en vertu de l'article 17 aux fins de l'application de l'Arrêté, et les sommes payées à l'employé par l'assureur nominal constituent une dette de l'employeur que l'assureur peut recouvrer.

ii) Législation des Etats

Dans chaque Etat, il incombe au gouvernement local d'établir pour les travailleurs autres que les employés fédéraux un régime de prestations payables en cas de lésion liée à l'emploi. Les lois pertinentes des Etats sont les suivantes :

- | | |
|------------------------|--|
| Victoria | - <u>Workers' Compensation Act 1958</u>
(Loi sur l'indemnisation des travailleurs), sous sa forme modifiée |
| Nouvelle-Galles du Sud | - <u>Workers' Compensation Act 1926-1970</u>
(Loi sur l'indemnisation des travailleurs)

- <u>Workmen's Compensation (Broken Hill) Act 1920</u>
/Loi sur l'indemnisation des travailleurs (Broken Hill)/, sous sa forme modifiée |
| Queensland | - <u>Workers' Compensation Act 1916 to 1966</u>
(Loi sur l'indemnisation des travailleurs), sous sa forme modifiée |
| Australie-Méridionale | - <u>Workmen's Compensation Act 1932-1969</u>
(Loi sur l'indemnisation des travailleurs), sous sa forme modifiée |
| Australie-Occidentale | - <u>Workers' Compensation Act 1912-1970</u>
(Loi sur l'indemnisation des travailleurs), sous sa forme modifiée |
| Tasmanie | - <u>Workers' Compensation Act 1927</u>
(Loi sur l'indemnisation des travailleurs), sous sa forme modifiée |

Ces différentes lois ont ceci de commun qu'elles établissent un régime d'indemnisation pécuniaire des travailleurs qui subissent une lésion liée à leur travail ou alors qu'ils se rendent à leur travail ou en reviennent. Elles

/...

contiennent des dispositions détaillées qui précisent la nature et le degré du lien de cause à effet requis. Elles donnent au travailleur le droit non pas à des dommages-intérêts fixés par un tribunal, mais à certaines prestations qui, qu'elles prennent la forme de prestations hebdomadaires ou d'une somme en capital, consistent en montants précis (sous réserve d'une légère élasticité dans certains cas) qui ne peuvent être dépassés. C'est aux employeurs qu'il incombe en dernière analyse de payer ces prestations aux travailleurs qui y ont droit et ils sont tenus de contracter une assurance couvrant leur responsabilité.

Les lois des Etats diffèrent cependant dans le détail, bien que, telles qu'elles ont été modifiées et modernisées, elles suivent un schéma nettement plus uniforme que les textes initiaux. Nous n'avons pas l'intention d'examiner de façon approfondie les régimes appliqués dans chacun des Etats. La législation pertinente des Etats est jointe au présent rapport. Nous nous bornerons à examiner brièvement dans la présente section les régimes de deux Etats, pour illustrer le genre de protection offerte aux travailleurs dans l'ensemble de l'Australie.

i) Le régime en vigueur dans l'Etat de Victoria

En vertu de l'article 6 du Workers' Compensation Act 1958 (Vic), sous sa forme modifiée, toute personne (à l'exception d'un travailleur à domicile) engagée par un employeur ou au service d'un employeur en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage ou de tout autre contrat, que ce soit à titre de travailleur manuel, d'employé de bureau ou à tout autre titre et que le contrat soit exprès ou tacite, oral ou écrit, a droit, sous réserve des dispositions de l'article 6, à une indemnisation pour toute lésion survenue par le fait ou à l'occasion de son travail. Lorsque la lésion provoque la mort du travailleur, ou y contribue notablement, l'indemnité prend la forme d'une somme en capital conformément aux dispositions de l'article 9.

L'article 12 dispose que :

- a) Lorsqu'un médecin certifie qu'un travailleur souffre d'une maladie qui le met dans l'incapacité de gagner un plein traitement dans l'emploi qu'il occupait; ou
- b) Lorsqu'une maladie provoque la mort d'un travailleur ou y contribue notablement;

et que la maladie est imputable à la nature du travail que le travailleur faisait à un moment quelconque avant la date à laquelle il a été frappé d'incapacité, le travailleur ou les personnes à sa charge ont droit à indemnisation dans les mêmes conditions que si la maladie constituait une lésion survenue par le fait ou à l'occasion du travail.

Le terme "lésion" est défini comme englobant :

"... toute lésion physique ou mentale et, sans limiter la généralité de la définition qui précède, recouvre :

/...

- a) Une maladie contractée par un travailleur à l'occasion de son travail, que ce soit ou non à son lieu de travail, et à laquelle ce travail a contribué; et
- b) Une rechute ou une aggravation ou une accélération de l'évolution d'une lésion ou maladie préexistante, lorsque le travail a contribué à cette rechute, cette aggravation ou cette accélération -

et aux fins de l'interprétation de la loi, la période de travail d'un travailleur sera réputée comprendre tout déplacement visé au paragraphe 2 de l'article 8 de la présente loi."

Selon la nature de la lésion et sa gravité et ses effets sur la capacité de l'employé de continuer ou de recommencer à travailler, le bénéficiaire d'une indemnité peut avoir droit soit à une somme en capital soit à des prestations hebdomadaires, soit aux deux. En ce qui concerne le paiement d'une somme en capital, la pratique est qu'une fois le droit à l'indemnisation établi, la prestation est payée indépendamment du lieu de résidence du bénéficiaire. Cette pratique comporte des exceptions, par exemple en ce qui concerne la somme en capital payable à une personne âgée de moins de 21 ans. L'article 34 dispose que la somme en capital est confiée à la garde de la Commission d'indemnisation des travailleurs qui, sous réserve des dispositions de la loi, la place, l'utilise ou en dispose de toute autre façon à sa discrétion, au profit des bénéficiaires.

La situation est différente dans le cas des prestations hebdomadaires, qui ne sont pas versées aux personnes résidant hors d'Australie, sauf lorsque la lésion dont découle le droit à l'indemnisation a un caractère permanent. L'article 10 dispose notamment :

"Un travailleur percevant des prestations hebdomadaires qui cesse de résider en Australie perd le droit à toute prestation hebdomadaire, à moins que le médecin-expert ne certifie que l'incapacité résultant de la lésion a vraisemblablement un caractère permanent. Si le médecin-expert délivre un certificat dans ce sens, l'intéressé perçoit trimestriellement le montant des prestations hebdomadaires dues pour le trimestre précédent, à condition d'établir, de la façon et aux intervalles qui peuvent être prescrits par la Commission, son identité et la persistance de l'incapacité en réparation de laquelle les prestations hebdomadaires sont dues."

D'importantes modifications ont été apportées en 1970 à la législation sur l'indemnisation des travailleurs de l'Etat de Victoria, à la suite de l'effondrement d'un pont, le West Gate Bridge, catastrophe qui causa la mort de nombreux travailleurs. Depuis cette date, l'octroi d'une indemnité en vertu de la loi n'empêche pas un employé, s'il le désire, d'engager légalement une action en common law (art. 79). De même, le fait qu'un tribunal a condamné un employeur à verser des dommages-intérêts n'empêche plus un employé de demander une indemnisation en vertu de la loi. Toutefois, le rapport entre les deux sommes auxquelles un employé peut avoir droit en common law d'une part et en vertu de la loi d'autre part en réparation d'une même lésion et le montant dont l'une des sommes est réduite du fait de l'octroi de l'autre sont fixés avec précision dans la loi.

ii) Le régime d'indemnisation en Australie-Méridionale

Le Workmen's Compensation Act 1971 (Loi de 1971 sur l'indemnisation des travailleurs) a abrogé toute la législation antérieure et reformulé le droit en la matière. L'une des modifications majeures a été la suppression des dispositions permettant à l'employeur d'établir, à titre de moyen de défense contre une demande d'indemnisation, que le travail n'a contribué en rien à la lésion : dans la nouvelle législation, ce qui importe, c'est le fait que la lésion est apparue à l'occasion du travail et non pas la mesure dans laquelle le travail a contribué à son apparition (art. 9). Une autre modification majeure a été l'inclusion de la notion de "maladie" dans celle de "lésion", bien que dans le cas d'une maladie il doive exister un lien de cause à effet entre le travail et la maladie (art. 8 et 90 à 95). Autre modification fondamentale, les dispositions de l'ancienne législation prévoyant l'arbitrage des demandes d'indemnisation par un juge du tribunal local ont été remplacées par une disposition donnant à l'Industrial Court (Tribunal du travail) de l'Australie méridionale compétence pour connaître de toute question ou de tout différend naissant de la demande (art. 21 à 25).

La nouvelle loi a été ultérieurement modifiée et s'intitule le Workmen's Compensation Act 1971-1974. Elle dispose que toute personne engagée par un employeur ou au service d'un employeur en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage ou de tout autre contrat, que ce soit à titre de travailleur manuel, d'employé de bureau ou à tout autre titre, qu'elle soit rémunérée par un traitement, un salaire, une commission, à la pièce ou autrement et que le contrat soit exprès ou tacite, oral ou écrit, a droit, en vertu de l'article 9, à une réparation pour toute lésion survenue par le fait ou à l'occasion du travail. L'expression "travailleur" n'englobe pas les travailleurs à domicile, les ouvriers occasionnels, les gens de mer (dans certaines circonstances) et les pêcheurs qui ont une part sur les bénéfices ou le produit brut.

L'article 90 de la loi dispose qu'une indemnité est due au travailleur même si la lésion consiste en une maladie qui est de nature à être contractée progressivement.

En vertu de la législation, l'indemnité peut prendre la forme

- a) d'une somme en capital,
- b) de versements hebdomadaires, ou
- c) d'une combinaison des deux.

Bien que le droit au versement d'une indemnité ne dépende pas de la nationalité de la victime ou, en cas de décès, de la nationalité de ses ayants droits, le droit à prestations peut, dans certaines circonstances, être subordonné à des conditions touchant le lieu de résidence du bénéficiaire. L'article 56 dispose notamment :

/...

"1) Un travailleur percevant des prestations hebdomadaires qui cesse de résider dans le Commonwealth, perd le droit à toute prestation hebdomadaire, à moins qu'un médecin-expert, désigné conformément au règlement du tribunal, ou par décision du tribunal, prise dans un cas particulier, ne certifie que l'invalidité résultant de la lésion a vraisemblablement un caractère permanent.

2) Si le médecin-expert délivre un certificat dans ce sens, l'intéressé perçoit trimestriellement le montant des prestations hebdomadaires dues pour le trimestre précédent, à condition d'établir, de la façon et aux intervalles qui peuvent être prescrits par le règlement du tribunal ou par une décision du tribunal prise dans un cas particulier, son identité et la persistance de l'incapacité en réparation de laquelle les prestations hebdomadaires sont dues."

Il s'ensuit qu'un travailleur dont l'incapacité est temporaire et qui quitte l'Australie n'a pas droit à des prestations hebdomadaires pendant son absence. Dans le cas des sommes en capital autres que les prestations de décès, la règle est qu'une fois le droit à indemnisation établi conformément à la loi, elles sont versées indépendamment du lieu de résidence du bénéficiaire. En cas de décès du travailleur, les prestations sont versées, sauf décision contraire, au tribunal du travail de l'Australie-Méridionale, qui les place ou les utilise de toute autre manière qu'il juge appropriée, au profit des personnes qui y ont droit en vertu des dispositions de la loi (art. 75).

Telles sont donc les grandes lignes de deux régimes d'indemnisation des travailleurs en vigueur dans des Etats d'Australie.

Comme on l'a mentionné plus haut, il existe des différences de détail entre les régimes appliqués dans d'autres Etats australiens. En Tasmanie et en Australie-Occidentale, par exemple, des dispositions permettant le versement de prestations hebdomadaires aux travailleurs frappés d'une incapacité temporaire, même s'ils ne résident pas dans l'Etat /art. 25 du Workers' Compensation Act 1927 (Tas) et art. 29 (3) et par. 12 de la première annexe du Workers' Compensation Act 1912-1975 (W.A.). Il est impossible de procéder à une analyse plus poussée de ces régimes dans le cadre du présent rapport. Toutefois, la législation qui est jointe au rapport contient tous les détails pertinents.

Annexe

LISTE DES DOCUMENTS DE REFERENCE a/

SECTION 1 - INTRODUCTION

1. The Commonwealth Constitution
(Constitution du Commonwealth)
2. Ethnic Affairs Commission Act 1976 (N.S.W.)
(Loi portant création d'une Commission pour les affaires ethniques
- Nouvelle-Galles du Sud)
3. Anti-Discrimination Act 1977 (N.S.W.)
(Loi de 1977 contre la discrimination - Nouvelle-Galles du Sud)
4. Equal Opportunity Act 1977 (Vic.)
(Loi de 1977 sur l'égalité des chances, Victoria)
5. Ministry of Immigration and Ethnic Affairs Act 1976 (Vic.)
(Loi de 1976 relative au Ministère de l'immigration et des affaires
ethniques, Victoria)
6. Sex Discrimination Act 1975 (S.A.)
(Loi de 1975 sur la discrimination sexuelle, Australie-Méridionale)
7. Racial Discrimination Act 1976 (S.A.)
(Loi de 1976 sur la discrimination raciale, Australie-Méridionale)
8. Treaties Commission Act 1974 (Qld.)
(Loi de 1974 portant création d'une Commission des traités, Queensland)
9. Racial Discrimination Act 1975 (Clth.)
(Loi de 1975 sur la discrimination raciale, Commonwealth)
10. Aboriginals and Torres Strait Islanders (Queensland Discriminatory Laws)
Act 1975 (Clth.)
(Loi de 1975 abrogeant les lois discriminatoires du Queensland
concernant les aborigènes et les insulaires du détroit de Torres,
Commonwealth)

a/ Ces documents peuvent être consultés dans les dossiers du Secrétariat dans la langue originale, tel qu'ils ont été communiqués par le Gouvernement australien.

SECTION 2 - ARTICLE 6

11. Defence Act 1903-1970 (Clth.) and Defence Amendment Acts 1976 and (No.2) 1977
(Loi sur la défense, 1903-1970, Commonwealth et lois portant amendement de la loi sur la défense, 1976 et (No 2) 1977)
12. National Service Act 1951-1968 (Clth.) and National Service Act 1971
(Loi sur le service national 1951-1968, Commonwealth et loi sur le service national, 1971)
13. National Service Termination Act 1973 (Clth.)
(Loi mettant fin au service national, 1973, Commonwealth)
14. 'Equality in Employment' - Second Annual Report of the National Committee on Discrimination in Employment and Occupation 1974-1975
("Egalité dans l'emploi", Deuxième rapport annuel de la Commission nationale sur la discrimination dans l'emploi et la profession, 1974-1975)
15. National Committee on Discrimination in Employment and Occupation - Third Annual Report 1975-1976
(Commission nationale sur la discrimination dans l'emploi et la profession, - Troisième rapport annuel, 1975-1976)
16. Women's Legal Statuts Act 1925 (W.A.)
(Loi sur le statut juridique de la femme 1925, Australie-Occidentale)
17. 'Full Employment in Australia' - Command paper No.11, F2834, 30 May 1945
("Plein emploi en Australie" - Command paper No 11, F2834, 30 mai 1945)
18. Reserve Bank Act 1959-1973 (Clth.)
(Loi sur la banque de réserve, 1959-1973, Commonwealth)
19. 'Monthly Review of the Employment Situation' - July 1977 - Dept. of Employment and Industrial Relations
("Examen mensuel de la situation de l'emploi" - juillet 1977, Département de l'emploi et des relations professionnelles)
20. Provisional Commonwealth Employment Service Statistics, end-August 1977
(Statistiques du Service de l'emploi du Commonwealth, fin août 1977)
21. 'The Review of the Commonwealth Employment Service'
- Report, June 1977
("Etude sur le Service de l'emploi du Commonwealth",
- Rapport, juin 1977)
22. Report of the Advisory Committee on Commonwealth Employment Service Statistics - November 1973
(Rapport du Comité consultatif sur les statistiques du Service de l'emploi du Commonwealth - novembre 1973)

23. Re-establishment and Employment Act 1945-1952 (Clth.), and amendments
(Loi sur la réintégration et l'emploi, 1945-1952 (Commonwealth) et amendements)
24. Industrial Arbitration Act 1940 (N.S.W.)
(Loi sur l'arbitrage des conflits du travail, 1940 (Nouvelle-Galles du Sud)
25. Industrial Arbitration (Employment Agencies) Amendment Act, 1975
(N.S.W.)
(Loi portant amendement de la loi sur l'arbitrage des conflits du travail (Bureaux de placement), 1975 (Nouvelle-Galles du Sud)
26. Industrial Conciliation and Arbitration Act 1961-1976 (Qld.), with regulations and rules
(Loi sur la conciliation et l'arbitrage des conflits du travail 1961-1976, Queensland, et règlements connexes)
27. Industrial Arbitration Act. 1912-1973 (W.A.) and amendments
(Loi sur l'arbitrage des conflits du travail, 1912-1973 (Australie-Occidentale) et amendements)
28. Industrial Conciliation and Arbitration Handbook (S.A.)
(Brochure sur la conciliation et l'arbitrage des conflits du travail (Australie-Méridionale)

SECTION 3 - ARTICLE 7

29. Conciliation and Arbitration Act 1904 (Clth.) - Consolidation, March 1977
(Loi sur la conciliation et l'arbitrage, 1904 (Commonwealth)
- récapitulation, mars 1977)
30. Coal Industry Act 1946-1973 (Clth.)
/Loi sur l'industrie du charbon, 1946-1973 (Commonwealth)/
31. Public Service Act 1922-1973 (Clth.) and Amendments
(Loi relative à la fonction publique, 1922-1973 (Commonwealth) et
amendements
32. Public Service Arbitration Act 1920-1969 (Clth.)
/Loi sur l'arbitrage dans la fonction publique, 1920-1969 (Commonwealth)/
- 33 - 35. Reports of hearings before the Commonwealth Conciliation and
Arbitration Commission
(Comptes rendus des audiences de la Commission de conciliation et
d'arbitrage du Commonwealth)
36. Representative list of 'award free' employees in State jurisdictions
(Liste représentative d'employés dont les traitements ne sont pas
fixés par convention dans les juridictions des Etats)
37. Overtime - Selected Federal Awards
(Heures supplémentaires - choix de décisions fédérales)
38. Award Wage and Price Movements
(Salaire convenu et mouvements des prix)
39. Statistics of Employees affected by major federal awards providing for
equal pay
(Statistiques des employés auxquels s'appliquent les principales
décisions fédérales prévoyant l'égalité de rémunération)
40. Scaffolding and Lifts Act 1912-1948 (A.C.T.)
(Loi concernant les échafaudages, les ascenseurs et les monte-charges,
1912-1948, Territoire de la capitale fédérale)
41. Building Ordinance 1972 (A.C.T.)
/Arrêté sur le bâtiment 1972 (Territoire de la capitale fédérale)/
42. Inspection of Machinery Regulations - Safety Provisions, Part III
(Règlement sur l'inspection des machines - Sécurité, troisième partie)
43. Boilers and Pressure Vessels Regulations (A.C.T.) - Parts II - V
(Règlement sur les chaudières et réservoirs sous pression (Territoire
de la capitale fédérale) - Parties 2 à 5)

44. Workmen's Compensation Ordinance 1951-1959 (A.C.T.), and amendments
(Arrêté sur les accidents du travail, 1951-1959, Territoire de la capitale fédérale) et amendements)
- 45 - 49. Statistics concerning industrial accidents and occupational diseases in the States
(Statistiques concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles dans les Etats)
50. Annual Holidays Ordinance 1973 (A.C.T.)
/Arrêté sur les jours fériés annuels, 1973, (Territoire de la capitale fédérale)/
51. Holidays Ordinance 1958 (A.C.T.)
/Arrêté sur les congés, 1958, (Territoire de la capitale fédérale)/
52. Long Service Leave Ordinance 1976 (A.C.T.)
/Arrêté sur les congés d'ancienneté, 1976, (Territoire de la capitale fédérale)/
53. 'Recommended practice for occupational health services in Australia'
- National Health and Medical research Council
(Recommandations à l'intention des services de la santé du travail en Australie" - Conseil national de recherche sanitaire et médicale)
54. 'Occupational Safety and Health in Australian Government Employment' -
Code of general principles
("Code de principes généraux sur la sécurité et la santé du travail dans la fonction publique australienne")
55. Hours of work - Selected federal awards
(Heures de travail - choix de décisions fédérales)
56. Overtime - selected federal awards
(Heures supplémentaires - choix de décisions fédérales)

/...

SECTION 4 - ARTICLE 8

57. Crimes Act 1914-1966 (Clth.)
/Loi sur les infractions criminelles, 1914-1966 (Commonwealth)/
58. Trade Unions Act 1958 (Vic.)
/Loi sur les syndicats, 1958 (Victoria)/
59. Trade Union Act 1881 (N.S.W.) as amended
(Loi sur les syndicats, 1881 (Nouvelle-Galles du Sud), sous sa forme
modifiée)

/...

SECTION 5 - ARTICLE 9

60. Social Services Act 1947 (Clth.) and amendments
(Loi sur les services sociaux, 1947 (Commonwealth) et amendements)
61. Social Security Annual Report 1976-1977
(Rapport annuel sur la sécurité sociale, 1976-1977)
62. Liste of benefits available under Compensation (Commonwealth Government Employees) Act 1971
(Liste des prestations prévues par la loi sur l'indemnisation des employés du Gouvernement du Commonwealth, 1971)
63. National Health Act 1953-1973 (Clth.) amendments, and statutory rules under the act
(Loi sur la santé publique, 1953-1973 (Commonwealth), amendements et règlements d'application)
64. Nursing Homes Assistance Act 1974 (Clth.), and statutory rules thereunder
(Loi relative à l'assistance aux maisons de santé, 1974 (Commonwealth) et règlements d'application)
65. National Health (Pharmaceutical Benefits) Regulations, 1960 (Clth.)
/Règlement sur la santé publique (prestations pharmaceutiques), 1960 (Commonwealth)/
66. Health Insurance Act 1973 (Clth.), amendments and statutory rules under act
(Loi sur l'assurance médicale, 1973 (Commonwealth), amendements et règlements d'application)
67. Seaman's Compensation Act 1911-1970 (Clth.), and amendments
(Loi sur l'indemnisation des gens de mer, 1911-1970 (Commonwealth) et amendements)
68. Compensation (Australian Government Employees) Act 1971-1973 (Clth.), and amendments
(Loi sur l'indemnisation des employés du Gouvernement australien, 1971-1973 (Commonwealth) et amendements)
69. States Grants (Deserted Wives) Act 1968 (Clth.)
/Loi sur l'aide des Etats aux femmes abandonnées, 1968, (Commonwealth)/
70. Details concerning 'Medibank' scheme
(Détails sur le plan "Medibank")
71. Workmen's Compensation Ordinance 1951-1965 (A.C.T.), and amendments
(Arrêté sur l'indemnisation des travailleurs, 1951-1965 (Territoire de la capitale fédérale) et amendements)

/...

72. Workmen's Compensation Ordinance 1949-1970 (N.T.), and amendments
(Arrêté sur l'indemnisation des travailleurs, 1949-1970 (Territoire
du Nord) et amendements)
73. Workers' Compensation Act 1912-1973 (W.A.), and amendments
(Loi sur l'indemnisation des travailleurs, 1912-1973 (Australie-
Occidentale) et amendements)
74. Workmen's Compensation Act, 1971-1974 (S.A.)
/Loi sur l'indemnisation des travailleurs, 1971-1974 (Australie-
Méridionale)/
75. Workers' Compensation Act 1916-1974 (Qld.), and amendments
(Loi sur l'indemnisation des travailleurs, 1916-1974 (Queensland)
et amendements)
76. Workers' Compensation Act 1927 (Tas.), as amended and Workers'
Compensation Regulations thereunder
(Loi sur l'indemnisation des travailleurs, 1927, (Tasmanie), sous sa forme
modifiée, et règlements d'application)
77. Extracts from Workers' Compensation Act, 1926 (N.S.W.) as amended
(Extraits de la loi sur l'indemnisation des travailleurs, 1926,
(Nouvelle-Galles du Sud), sous sa forme modifiée).
