

Commission de l'application des normes

Date: 20 mai 2024

Les gouvernements figurant sur la liste des cas individuels ont la possibilité, s'ils le souhaitent, de présenter à la commission des informations écrites.

► Informations sur l'application de conventions ratifiées fournies par les gouvernements inscrits sur la liste des cas individuels

Australie (ratification: 1969)

Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après ainsi que des copies de la loi Secure Jobs, Better Pay Act de 2022, de la loi [the Closing Loopholes No. 2 Act](#) de 2024, et de la loi Paid Family and Domestic Violence Leave Act de 2022.

Politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi (article 1)

Le gouvernement a exposé sa conception d'une économie plus forte et plus inclusive dans le document *Working Future: The Australian Government's White Paper on Jobs and Opportunities*, publié le 25 septembre 2023. Informé par les contributions de plus de 400 parties intéressées, ce livre blanc part des conclusions du Sommet sur l'emploi et les compétences de septembre 2022 qui avait réuni des syndicats, des employeurs, des organisations de la société civile et des pouvoirs publics dans un but de renforcement du tripartisme et de dialogue social constructif.

Le livre blanc arrête cinq objectifs ambitieux pour concrétiser la vision du gouvernement australien:

- assurer un plein emploi pérenne et inclusif;
- promouvoir la sécurité d'emploi et une progression salariale forte et durable;
- réamorcer la croissance de la productivité;
- répondre aux besoins en qualifications et construire notre main-d'œuvre de demain;
- surmonter les barrières à l'emploi et élargir les opportunités.

Tendances de l'emploi et mesures actives du marché du travail

Le gouvernement a mis en œuvre des réformes de politique importantes en matière d'emploi et de relations au travail afin de répondre à des thématiques telles que le travail précaire, le chômage et le sous-emploi.

Le service australien de l'emploi, Workforce Australia, est entré en activité en juillet 2022. Pour les personnes éloignées du marché du travail, comme les chômeurs de longue durée, Workforce Australia offre un soutien renforcé de gestion des dossiers assuré par des prestataires de services dans le domaine de l'emploi. Workforce Australia comporte des dispositifs censés assister les chômeurs de longue durée, tels que les versements périodiques pour inciter les prestataires à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi et les primes pour les prestataires qui ont aidé un chômeur de très longue durée à trouver un emploi.

Le livre blanc énonce huit principes pour réformer les services de l'emploi de telle sorte qu'ils aident les particuliers à répondre aux critères d'emploi et ouvrent des pistes en direction du travail décent et sûr, y compris pour les membres des premières nations. Entre autres thèmes, le livre blanc reconnaît les défis que rencontrent les chômeurs de longue durée, dont l'atrophie des qualifications, la perte de motivation et la mise à la marge du marché du travail.

Le 14 mai 2024, le gouvernement a réagi à ces phénomènes dans le budget 2024-25, en annonçant un financement de l'amélioration des services de l'emploi pour mieux aider les chômeurs de longue durée et ceux vivant des situations personnelles complexes. Ce financement englobe l'initiative Real Jobs, Real Wages pour orienter les personnes menacées de chômage de longue durée vers un emploi sûr au moyen d'un complément salarial dégressif d'une durée de six mois, et l'initiative WorkFoundations pour aider les personnes confrontées à des barrières à l'emploi complexes à se préparer à la reprise d'un travail, en finançant des entreprises à but social pour assurer des placements dans des emplois rémunérés avec des mesures d'encadrement intégrées et individualisées.

Les récentes modifications apportées à la législation nationale sur les relations professionnelles ont porté sur le travail précaire. Avec la loi Secure Jobs, Better Pay Act de 2022, la sécurité d'emploi a été ajoutée aux objectifs de la Fair Work Act de 2009, de même que le système moderne des compromis syndicaux, suivant lequel la juridiction du travail australienne, la Fair Work Commission, doit prendre ces questions en considération dans l'exercice de ses fonctions. Sauf exception, les contrats à durée déterminée sont dorénavant limités à deux années (reconductions comprises) ou à deux contrats consécutifs (la formule la plus courte devant prévaloir). Cela pour que des salariés ne soient pas confinés dans des contrats à durée déterminée pour des rôles convenant à du travail continu et sûr.

Par ailleurs, la loi Closing Loopholes No.2 Act de 2024 introduit un principe d'interprétation disant que les termes «salarié» et «employeur» se définissent par une évaluation de la substance réelle, la réalité pratique et la vraie nature de la relation de travail, conformément à la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, de l'OIT. Cette loi donne une définition objective du «salarié occasionnel», ce qui veut dire que c'est la réalité pratique de la relation d'emploi qui compte, pas simplement sa description dans le contrat, donnant ainsi la possibilité aux salariés occasionnels qui remplissent les conditions de devenir permanents. Cela profitera surtout aux femmes, qui représentent 53,1 pour cent des travailleurs occasionnels¹. D'autre part, cette loi a chargé la Fair Work Commission d'arrêter des normes minimales pour les ouvriers du transport routier et pour les travailleurs de

¹ Australian Bureau of Statistics, «[Labour Force, Australia, Detailed](#)», site Web ABS, Pivot Table EQ04, mars 2024.

l'économie des plateformes «assimilés aux salariés», les faisant bénéficier par la même occasion d'un cadre de conventions collectives consensuelles et d'un mécanisme de règlement des litiges en cas de licenciement abusif ou d'exclusion.

Emploi des jeunes

Le gouvernement continue à aider les jeunes à acquérir de l'expérience professionnelle, notamment par un subventionnement des salaires, des stages d'observation professionnelle et du travail volontaire. En 2022, il a renforcé Transition to Work, un service ciblé sur le soutien aux jeunes défavorisés susceptibles d'échouer dans leur transition entre l'école et le travail, en élargissant les critères d'éligibilité, par un allongement de la durée maximum pendant laquelle les participants peuvent bénéficier de l'aide du programme (passant de dix-huit à vingt-quatre mois), des mécanismes d'engagement plus rigoureux destinés à stimuler la participation, et de nouveaux cadres de performances pour les prestataires sous-traitants.

Les orientations vers le programme Youth Jobs PaTH Internship ont été mises en pause en juillet 2022 et le programme a été supprimé en septembre 2022, du fait que ses dispositifs ne répondaient pas aux attentes du gouvernement pour une rémunération juste et équitable des internes. Le National Work Experience Programme, comportant des dispositifs comparables, a lui aussi été supprimé.

Dans son budget 2024-25, le gouvernement a annoncé la constitution d'un «Commonwealth Prac Payment» pour aider les étudiants de l'enseignement supérieur et de l'éducation et formation professionnelles (EFP) qui se destinent à l'enseignement et aux métiers d'infirmier et de sage-femme et qui réunissent les conditions requises à mener à bien leurs stages. Ces nouvelles aides pécuniaires allégeront les pressions du coût de la vie que subissent de nombreux étudiants lorsqu'ils entament les stages pratiques obligatoires pour l'obtention du diplôme.

Dans sa réflexion sur les politiques et programmes futurs en matière d'expérience professionnelle, le gouvernement a consulté largement le monde de l'entreprise, des organisations syndicales, des particuliers, des acteurs des services de l'emploi et des organisations communautaires. L'Employment Youth Advisory Group, composé de jeunes âgés de 16 à 25 ans, conseille aussi le gouvernement et partage ses points de vue sur la manière dont se passe la transition des jeunes entre l'enseignement et le travail.

Les femmes

Le document *Working for Women: A Strategy for Gender Equality*, publié en mars 2024, expose la conception qu'a le gouvernement de l'égalité de genre, dans laquelle l'égalité et la sécurité économiques des femmes sont prioritaires. L'élément moteur de l'égalité de genre est une budgétisation sensible aux questions de genre qui prend en compte les sujets ayant une influence sur la dimension et en fait le fondement de la conception des politiques et des décisions budgétaires pour toutes les politiques du gouvernement et tous ses investissements.

Les réformes des relations du travail se sont centrées sur l'égalité de genre dans les systèmes de relations professionnelles, l'amélioration de l'équité, la sécurité des femmes et leur sécurité économique. Il s'agit notamment d'interdire les clauses d'opacité salariale, le harcèlement sexuel dans le cadre professionnel, et d'élargir l'accès au congé parental non rémunéré et au travail flexible afin d'aider les parents à concilier travail et famille. Le gouvernement a aussi ajouté de nouveaux «attributs protégés» (caractéristiques personnelles ne pouvant être utilisées pour justifier une discrimination) dans la Fair Work Act de 2009, comme l'allaitement, l'identité de genre, l'exposition à la violence familiale et conjugale et l'intersexuation.

La loi Paid Family and Domestic Violence Leave Act de 2022, qui prévoit un congé rémunéré de dix jours en cas de violence familiale et conjugale, est entrée en vigueur en 2023. Cette possibilité est offerte à tous les salariés australiens, y compris les travailleurs occasionnels, sachant que les femmes qui subissent de la violence familiale et conjugale occupent plus souvent des emplois occasionnels et précaires. Cette mesure fait suite à la ratification par l'Australie de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'OIT.

Il existe en Australie divers mécanismes pouvant donner lieu à des hausses de salaires, notamment des jugements portant sur la valeur du travail, des ordonnances pour l'égalité de rémunération, et l'Annual Wage Review. Le gouvernement a créé au sein de la Fair Work Commission de nouveaux groupes d'experts pour traiter les recours portant sur l'équité de rémunération et les nouveaux compromis syndicaux dans le secteur des soins et des services à la collectivité. L'ajout de l'égalité de genre aux objectifs en matière de salaire minimum et de nouveaux compromis syndicaux de la Fair Work Act de 2009 a eu une influence considérable sur la hausse des salaires accordée dans l'Annual Wage Review 2022-23. Les travailleurs âgés du secteur des soins ont aussi obtenu des hausses allant jusqu'à 28,5 pour cent grâce à un jugement portant sur la valeur du travail. Un argument ayant emporté la décision d'accorder ces hausses fut celui de la sous-évaluation historique des activités de soins fondée sur des préjugés liés au genre.

Par ailleurs, des changements apportés à la loi Workplace Gender Equality Act de 2012 ont permis à la Workplace Gender Equality Agency de faire toute la transparence et de susciter des réactions en rendant publics les écarts salariaux entre femmes et hommes dans les entreprises employant 100 personnes ou plus. Cela s'est produit pour la première fois en février 2024.

Peuples indigènes

Le gouvernement reste déterminé à atteindre les objectifs de comblement de l'écart salarial conçus pour réduire les disparités entre les membres des premières nations et le reste de la population dans des domaines fondamentaux de la vie.

Workforce Australia est présent dans toutes les régions non éloignées de l'Australie pour accompagner les membres des premières nations sur la voie du travail. Il associe 16 prestataires titulaires d'une licence de spécialiste autochtone, prévoit dans le Fonds pour l'emploi une enveloppe spéciale pour la formation et le mentorat, et une éligibilité immédiate à des subsides salariaux pouvant atteindre 10 000 dollars australiens.

Les réformes figurant dans le livre blanc consistent notamment à faire en sorte que les services soient conçus et dispensés d'une manière inclusive et respectueuse de la culture qui réponde aux besoins des premières nations et stimule la participation d'organisations dépendant de la communauté de personnes aborigènes et insulaires du détroit de Torres et d'organisations communautaires à l'offre de services de l'emploi.

Le gouvernement assure un financement de la National Indigenous Employment and Training Alliance (NIETA), un groupe d'organisations de premières nations assurant des services de formation et à l'emploi sur tout le territoire australien. La NIETA a été créée pour donner plus de voix aux premières nations au niveau de la politique de l'emploi, de la conception des programmes et de leur mise en application, et pour améliorer encore les services de l'emploi et les aides à la formation dans un sens qui réponde aux besoins des personnes des premières nations. Le gouvernement poursuit son soutien à la NIETA qu'il juge être un partenaire essentiel pour les réformes des services de l'emploi, à la fois dans les régions reculées et autres.

Le gouvernement s'est engagé à remplacer le Community Development Program (CDP) par de véritables emplois, des salaires corrects et des conditions décentes dont l'élaboration s'est faite en partenariat avec des représentants des premières nations. Dans un premier temps, le gouvernement a annoncé sa volonté de lancer un nouveau programme Remote Jobs and Economic Development Program (RJED) au cours du second semestre 2024. Le RJED aidera les membres de communautés éloignées à accéder à l'emploi en finançant des emplois dignes de ce nom que réclament ces communautés. Les organisations communautaires éligibles recevront un financement qui leur permettra de créer, pour les habitants, de nouveaux emplois assortis au moins d'un salaire minimum et de conditions minimales.

Du fait que tous ne seront pas prêts à prendre un emploi et que davantage de services d'encadrement pourraient être requis, un service de l'emploi restera nécessaire en région éloignée. Les services du CDP resteront en activité par une prolongation de la plupart des contrats de ses prestataires jusqu'au 30 juin 2025 tandis que le RJED monte en puissance et qu'un nouveau service de l'emploi en région éloignée est en gestation.

L'Indigenous Skills and Employment Program (ISEP) est un nouveau programme pour l'emploi destiné en particulier aux premières nations et destiné à connecter ses membres à l'emploi, aux perspectives de promotion professionnelle, aux nouvelles activités de formation et de préparation à l'emploi. Les projets s'inscrivant dans ce programme sont élaborés avec les communautés et des parties prenantes de premier plan pour s'assurer que ces activités correspondent au contexte local, génèrent des opportunités et ont des résultats durables en matière d'emploi.

En outre, le gouvernement investira 76,2 millions de dollars australiens en cinq ans dans un nouveau programme pour l'emploi destiné à améliorer le passage de la prison au travail pour les membres des premières nations, en s'appuyant sur le Time to Work Employment Service.

Participation des partenaires sociaux à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de l'emploi

Le gouvernement poursuit son engagement sincère aux côtés d'un large éventail de parties prenantes et de partenaires sociaux sur les questions d'emploi et de relations professionnelles et les politiques afférentes. Le gouvernement, les employeurs et les syndicats ont travaillé ensemble lors du Sommet sur l'emploi et les compétences de septembre 2022, lequel a débouché sur le Livre blanc sur l'emploi. Le gouvernement consulte aussi régulièrement les partenaires sociaux à l'occasion de forums de branche et d'industrie tels que le National Construction Industry Forum.

Comme l'explique le livre blanc, le gouvernement est déterminé à concevoir et dispenser des services de l'emploi par une collaboration avec les populations, les communautés et les entreprises et aussi avec les partenaires sociaux. Il a fait la preuve de son attachement à la collaboration avec les parties prenantes, dont les partenaires sociaux, en concevant récemment le nouveau service volontaire préalable à l'emploi à l'intention des parents, la transposition en politiques de l'initiative WorkFoundations et l'élaboration du nouveau programme pour l'emploi destiné à améliorer la transition des membres des premières nations de la prison au travail. L'avancement de ses programmes reste son engagement.

En mars 2024, le gouvernement a annoncé la création d'un Conseil ministériel consultatif pour Jobs and Skills Australia (JSA), une agence spécialisée qui conseille de manière indépendante sur les besoins actuels et émergents du marché du travail et de main-d'œuvre. Suivant l'engagement de faire fonctionner le JSA sur un mode de partenariat tripartite, le

Conseil ministériel consultatif permet aux partenaires sociaux de s'exprimer sur les questions de besoins en qualification, de développement du marché du travail et de perfectionnement de la main-d'œuvre. En outre, le gouvernement a créé des conseils de l'emploi et des compétences propres à chaque industrie et qui rassemblent des employeurs, des syndicats et des pouvoirs publics sur un mode tripartite pour la recherche de solutions aux enjeux des qualifications et de la main-d'œuvre.

La concertation sur les politiques de l'emploi et du travail se poursuivent au niveau des États et des Territoires. À titre d'exemple, la Commission des compétences d'Australie-Méridionale a créé dix conseils industriels des compétences pour permettre aux entreprises, aux associations faîtières de l'industrie et aux partenaires sociaux de discuter des besoins en compétences et en main-d'œuvre avec l'administration locale.

Les partenaires sociaux ont été consultés lors de la préparation du présent rapport.