

AUSTRALIE

L'égalité des sexes, enfin ?

Malgré une égalité officielle entre hommes et femmes sur le marché du travail, les femmes australiennes gagnent toujours, en moyenne, moins que les hommes. Le principe du « salaire égal pour un travail à valeur égale » a été adopté il y a plus de 30 ans par l'*Australia's federal industrial relations tribunal* (tribunal fédéral australien des relations professionnelles) chargé de déterminer le taux des salaires¹. Et déjà, les chiffres pour 2010 de l'*Australian Bureau of Statistics* montrent que les salaires des hommes à temps plein (à l'exclusion des heures supplémentaires) s'élèvent en moyenne à 67 223 dollars australiens² par an, alors que le salaire annuel moyen des femmes à temps plein était de 56 950 dollars australiens³. En 2010, la jurisprudence et la loi ont pu contribuer à la lutte contre l'inégalité des revenus entre hommes et femmes. Il s'agit, d'une part, de l'affaire en cours, le *Pay Equity case*, devant le *Fair Work Australia*, et d'autre part, de la promulgation de la loi *Paid Parental Leave Act 2010* (Cth).

I – *The Pay Equity test case*

Le *Fair Work Act 2009* (Cth) comprend des dispositions permettant aux salariés, aux organisations syndicales, ou au *Sex Discrimination Commissioner* de soumettre des demandes pour « faire ordonner l'égalité de rémunération » ou la recherche d'une « égalité de rémunération pour un

¹ Voir *Australian Meat Industry Employees Union v Meat & Allied Trades Federation of Australia (Equal Pay Case)* (1969) 127 CAR 1142, et *National Wage and Equal Pay Cases* (1972) 147 CAR 172. Sur l'histoire de l'égalité en Australie, voir M. Smith et A. Stewart, « A New Dawn for Pay Equity? Developing and Equal Remuneration Principle under the Fair Work Act », *Australian Journal of Labour Law*, Vol. 23, 2010, pp. 152-168.

² 1 dollar australien équivaut à 0,73 euros. Soit 67 223 dollars australiens ≈ 49 097 euros.

³ ABS, Category 6302.0, *Average Weekly Earnings*, May 2010, disponible sur <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/mf/6302.0>

travail de valeur égale ou comparable »⁴. Des dispositions similaires existaient dans les versions antérieures du droit du travail fédéral, y compris l'après « *Work Choices* » *Workplace Relations Act 1996* (Cth) pt 12, division 3. Mais aucune demande n'a été intentée en vertu de textes législatifs antérieurs du Gouvernement fédéral. En mars 2010, la première demande en vertu des dispositions du *Fair Work Act* a été présentée par cinq syndicats, dont l'*Australian Services Union (ASU)*, qui représente les travailleurs des services communautaires.

La force de cette demande réside dans la victoire des syndicats dans les affaires d'équité salariale soulevées dans les États de New South Wales et Queensland⁵. Cependant, en 2006, la législation fédérale a été promulguée supprimant la capacité des *State industrial tribunals* de régler les salaires du secteur privé⁶. Le programme du Gouvernement fédéral était de créer un système national de normes, délesté des complications inhérentes aux différences entre États, et de rationaliser pléthore de conventions professionnelles régissant de nombreuses industries. Le nouveau gouvernement élu en 2007, appuya le programme de création d'un ensemble de normes nationales par l'adoption de dispositions – dans le *Workplace Relations (Transition to Forward with Fairness) Act 2008* – permettant à l'*Australian Industrial Relations Commission* de convertir des milliers d'anciennes conventions fédérales en environ 130 « conventions modernes ». L'obligation de faire disparaître les différences entre États signifie que les gains de l'équité salariale au niveau de l'État ont été sensibles à l'érosion dans le processus de modernisation des conventions.

⁴ *Fair Work Act 2009* (Cth), Pt 2-7, spécialement section 302(2).

⁵ Voir *Re Crown Librarian, Library Officers and Archivists Award Proceedings – Applications under the Equal Remuneration Principle* (2002) 111 IR 48 ; *Re Miscellaneous Workers Kindergartens & Child Care Centres Etc (State) Award (NSW)* (2006) 150 IR 290 ; *Liquor Hospitality and Miscellaneous Union (Qld Branch) v Australian Dental Association (Queensland Branch)* [2005] QIRComm 139.

⁶ Voir *Workplace Relations Amendment (Work Choices) Act 2005 (Work Choices)*. Sur les lois du *Work Choices*, voir A. Stewart et R. Owens « Travail équitable en Australie : une réponse aux réformes de *Work Choices* ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2008, pp. 83-102.

La demande de l'ASU proposait une révision du *Social Community Home Care and Disability Services Industry Award 2010* en se basant sur le fait que le travail entrepris dans ce secteur « émotionnellement et intellectuellement exigeants » a été sous-évalué pour des raisons historiques et de genre. Au moment où cette contribution est écrite, la décision n'a pas été rendue. Mais, les défenseurs des salariés, ainsi que les commentateurs de l'espèce ont bon espoir que l'affaire établisse les principes d'une rémunération égale afin de rééquilibrer d'autres conventions dans les professions féminisées, où les faibles taux de rémunération favorisent une disparité persistante entre les gains des hommes et celui des femmes.

II – *Paid Parental Leave Act 2010*

Les parents qui travaillent bénéficient déjà du droit de prendre un congé de 12 mois non rémunéré à la naissance ou à l'adoption d'un enfant en Australie. Mais, le droit à un congé parental rémunéré était tributaire de sa reconnaissance dans un accord d'entreprise ou dans le contrat de travail. Le *Paid Parental Leave Act 2010* (Cth) introduit le droit pour tous les Australiens qui travaillent et qui s'occuperont d'un nouveau-né après le 1^{er} janvier 2011 de demander « le salaire de congé parental » pour un maximum de 18 semaines, rémunéré au taux du salaire minimum national (actuellement de 543,78 dollars australien par semaine). Les soins primaires accordés aux enfants adoptés sont également pris en compte au titre de ce régime.

L'admissibilité à ce paiement dépend du « *work test* », qui exige que les parents aient effectué au moins 330 heures de travail sur une « période de référence » de 295 jours consécutifs dans les 392 jours précédant la naissance de l'enfant. L'admissibilité est également limitée par un test de revenus. Les travailleurs percevant plus de 150 000 dollars australiens par an ne sont pas admissibles.

Le régime est financé par les contribuables et est administré par le *Family Assistance Office* dans le *Department of Human Services*. Les futurs parents en font la demande, le ministère effectue les paiements à l'employeur qui rémunère le parent périodiquement. Les employeurs seront tenus de participer au régime à partir du 1^{er} juillet 2011. Jusqu'à cette date, les parents éligibles peuvent faire leur demande directement au *Family Assistance*

Office. Ces modalités de paiement alambiquées ont été expliquées par le fait que cela encourage les employeurs à continuer d'utiliser les mécanismes existants de congé parental rémunéré, afin que les parents ayant déjà un droit au congé payé financé par l'employeur à son taux habituel pour un certain nombre de semaines, reçoivent la subvention du Gouvernement comme un avantage supplémentaire.

Les objectifs de la loi comprennent l'encouragement de la participation des femmes dans la population active et la promotion de l'égalité des sexes. Les objectifs seront atteints si l'institution du régime « normalise » la prise du congé parental afin que les femmes maintiennent leur présence sur le marché du travail après la maternité, et soient en mesure de profiter des avantages d'avancement de carrière. Avec le *right to request* (droit de demander) des modalités de travail flexibles, prévu dans le *Fair Work Act* s. 65, la nouvelle prestation de congé parental versée peut agir (même dans une faible mesure, en faveur de ce type de changement culturel, nécessaire sur les lieux de travail en Australie pour accueillir – et récompenser équitablement – les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Joellen Riley

Sydney Law School, Université de Sydney