



**Conseil économique
et social**

Distr.
GENERALE
E/1984/7/Add.22
11 mars 1984
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Première session ordinaire, 1985

MISE EN APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS
ECONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS

Deuxièmes rapports périodiques présentés par les Etats parties au Pacte
au sujet des droits faisant l'objet des articles 6 à 9 dans le cadre
de la première étape du programme établi par le Conseil économique
et social dans sa résolution 1988 (LX)

Additif

AUSTRALIE */

INTRODUCTION

A. Généralités

1. Conformément à la résolution 1988 (LX) du Conseil économique et social, le Gouvernement australien a présenté le 17 mars 1978 son rapport initial sur les droits faisant l'objet des articles 6 à 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Son deuxième rapport, contenu dans le présent document, traite des décisions adoptées et des progrès réalisés dans l'intervalle, dans le domaine des droits consacrés dans ces articles. Le rapport passe donc en revue les principales innovations apparues ces dernières années en Australie en matière de sécurité sociale et de droit au travail.

2. L'Australie est partie aux grands instruments des Nations Unies, comme la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

*/ Le rapport initial présenté par le Gouvernement australien à propos des droits faisant l'objet des articles 6 à 9 du Pacte (E/1978/8/Add.15) a été examiné par le Groupe de travail de session d'experts gouvernementaux à sa session de 1980 (voir E/1980/WF.1/SR.12 et 13).

Les rapports qu'elle établit en application de ces divers instruments offrent un panorama complet de ce qu'elle entreprend dans la protection et la promotion de certains des droits que les articles 6 à 9 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels consacrent eux aussi.

3. Pour ce qui est du droit au travail, l'Australie, membre fondateur de l'Organisation internationale du Travail (OIT), tient résolument à assumer les obligations qui lui incombent en matière d'emploi, de non-discrimination et de liberté syndicale en vertu des conventions de l'OIT dont elle est signataire, notamment les Conventions Nos 87, 98, 111 et 122.

4. Le présent document rapporte un certain nombre de faits nouveaux récemment apparus dans le domaine du travail. Il s'agit de la réorientation des grandes politiques socio-économiques, d'un renforcement notable de la protection contre la discrimination dans l'emploi et de l'adoption d'une série de programmes destinés aux personnes à la recherche d'un emploi - notamment les jeunes - aux Aborigènes et aux handicapés.

5. Dans le domaine de la santé et de la sécurité sociale, la période écoulée depuis le dernier rapport a vu un certain nombre d'améliorations intéressantes apportées au tissu des programmes, déjà dense en Australie : mise en place du régime Medicare et nouvelles prestations pour les handicapés et les bénéficiaires des programmes de réadaptation.

B. Politique économique générale

6. Selon les directives reçues, le présent rapport commence par un bref aperçu de la conjoncture économique en Australie.

7. Les objectifs essentiels du Gouvernement australien au niveau macro-économique sont de redonner à l'activité économique un rythme de croissance à la fois élevé et soutenu et, en conséquence et à plus long terme, de réduire le chômage tout en assurant une stabilité raisonnable des salaires et des prix, une balance des paiements acceptable et une répartition plus équitable du revenu national. La stratégie appliquée pour atteindre ces objectifs se fonde sur une politique fiscale expansionniste, associée à une politique des prix et des revenus (mécanismes principaux de la lutte contre l'inflation) et soutenue par une politique monétaire ferme. La politique fiscale vise donc à stimuler directement l'emploi, sans ajouter de contraintes inutiles à la politique monétaire ni surcharger les taux d'intérêt, et sans risquer non plus de faire naître de nouvelles anticipations génératrices d'inflation.

8. L'une des clefs de cette stratégie est donc la politique des prix et des revenus. Sa pierre angulaire est l'Accord historique conclu entre le Conseil australien des syndicats, l'ACTU, et le gouvernement, avant l'investiture de ce dernier en mars 1983. Cette politique est axée sur le retour à un système centralisé de fixation des salaires par indexation intégrale sur les prix à la consommation.

9. Dans le cadre de cette stratégie d'ensemble, le gouvernement fédéral a créé un Comité consultatif de planification économique et un Comité consultatif des prix et des revenus, qui doivent le conseiller en matière économique et collaborer entre eux pour soutenir la politique des prix et des revenus. Le gouvernement entend également créer un service du contrôle des prix qui sera chargé de suivre et d'analyser les mouvements des prix dans les secteurs stratégiques de l'économie, notamment ceux où la dynamique du marché manque de vigueur.

10. Quant à la politique monétaire, elle vise à créer un milieu où peut se poursuivre une croissance sans inflation et propice à la politique des prix et des revenus fondée sur l'Accord. Le gouvernement se propose d'augmenter la masse monétaire juste assez pour financer un éventuel accroissement de la production, à la fois souhaitable et réalisable. Pour faciliter l'application de cette politique, le gouvernement a décidé de laisser flotter le dollar australien à partir du 12 décembre 1983. Cette mesure, et les divers changements apportés au régime du contrôle des changes, font que les transactions avec les opérateurs extérieurs ne sont plus un facteur majeur d'aberration dans le tracé de la croissance monétaire.

I. ARTICLE 6 : LE DROIT AU TRAVAIL

11. Le rapport initial de l'Australie rendait compte de manière détaillée des mesures prises pour protéger et promouvoir le droit au travail en Australie. Les informations qui vont suivre visent seulement à le compléter.

A. Protection contre la discrimination

12. Comme il était indiqué dans le rapport initial, l'Australie a ratifié en juin 1973 la Convention No 111 de l'OIT de 1958 concernant la discrimination dans l'emploi et la profession. Le gouvernement s'est ainsi engagé à éliminer de ces deux domaines toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale et sociale. Pour l'aider à s'acquitter de ses nouvelles obligations, il a donc créé le Comité national contre la discrimination dans l'emploi et la profession et six comités d'Etat; un dernier comité a été créé en 1978 dans le Territoire du Nord. Les activités de ces divers organes sont exposées en détail dans le rapport de 1978.

13. Le Comité national présente tous les ans au ministre fédéral de l'emploi et des relations professionnelles un rapport dans lequel il rend compte de ses activités et des progrès qu'il a réalisés dans le règlement des litiges. Selon les dispositions adoptées à la fin de 1983, le Procureur général fédéral assume la responsabilité d'ensemble des activités du Comité. Des tableaux statistiques détaillés sur le nombre de plaintes déposées et le résultat de l'instance accompagnent le présent rapport. Des exemplaires des rapports annuels des exercices 1977-1978, 1978-1979, 1979-1980, 1980-1981, 1981-1982 et 1982-1983 sont également fournis.

14. En dix ans, le Comité national et les comités d'Etat ont réussi à éliminer un certain nombre de pratiques discriminatoires dans l'emploi ou fait élaguer les textes de certaines dispositions discriminatoires. Parmi tous les motifs de plainte recevables, c'est le sexe qui a été le plus fréquemment invoqué : 29,3 % de toutes les plaintes reçues en 1981-1982. Viennent ensuite les motifs de la catégorie "Divers", qui regroupe les manifestations de discrimination fondée sur une raison non encore définie. C'est au vu de ce dernier résultat que le Comité national s'est rendu compte de la nécessité de définir de nouveaux motifs de discrimination et d'arrêter, le cas échéant, une politique dans ce domaine.

15. Non seulement les comités contrôlent les domaines visés dans la Convention, mais ils s'intéressent aussi aux présomptions de discrimination fondée sur les considérations comme l'âge, le handicap physique ou la situation de famille. Le nombre de plaintes reçues pour des motifs non prévus dans la Convention n'a cessé de croître. Les cas prévus dans la Convention et les cas définis par le Comité national sont à l'heure actuelle en nombre à peu près égal.

16. Les présidents des comités, indépendants, sont nommés par le ministre de l'emploi et des relations du travail de leur Etat. Chaque comité comprend un représentant du Gouvernement australien, un représentant des organisations patronales et un représentant des syndicats. Les comités d'Etat ont également un représentant du gouvernement de l'Etat considéré. Le Comité national compte trois autres membres connaissant particulièrement bien les problèmes d'emploi des Aborigènes, des migrants et des femmes. Le service des comités était assuré par les fonctionnaires du Ministère fédéral de l'emploi et des relations professionnelles, mais il est passé maintenant sous la responsabilité des bureaux du Procureur général fédéral.

17. Le Comité national est chargé d'élaborer la politique et les directives que doivent suivre les comités d'Etat pour instruire et régler les plaintes en discrimination. Il administre également des programmes d'animation communautaire pour promouvoir l'égalité des chances et décourager les pratiques discriminatoires dans l'emploi et la profession. On trouvera ci-dessous de plus amples renseignements sur ce point.

18. Les plaintes qui ne peuvent être réglées par un comité d'Etat sont référées au Comité national. Ce dernier fait enquête à son tour et s'efforce de régler les affaires mettant en cause un employeur public ou ayant leur origine dans l'application d'une politique nationale. Il est souvent arrivé que la procédure de conciliation soit facilitée par l'intervention de l'un des membres du Comité, par exemple le représentant des employeurs ou celui des syndicats. Les rapports annuels du Comité national donnent de plus amples renseignements sur les plaintes déposées et réglées à l'amiable et sur les activités d'éducation sociale.

19. Si une plainte ne peut être satisfaite à l'amiable, le Comité national fait rapport au ministre fédéral de l'emploi et des relations professionnelles, qui peut décider d'en référer à son tour au Parlement fédéral. Mais, en dix ans d'existence, le Comité a reçu plus de 5 000 plaintes dont aucune n'a jamais atteint ce stade.

20. Les comités ont pris un certain nombre d'initiatives pour rendre le public plus conscient du phénomène de la discrimination dans l'emploi. Parmi ces initiatives, on note la publication des brochures et dépliants suivants (exemplaires disponibles) :

a) "L'égalité dans l'emploi", qui explique, en anglais et en neuf autres langues, le rôle et les fonctions des comités;

b) "Have you been discriminated against ?", qui explique en quoi consiste la discrimination et la marche à suivre pour porter plainte;

c) "Equal employment opportunity is good business", qui présente quelques exemples vécus;

d) "Guidelines on discriminatory job advertising and recruitment", qui explique comment rédiger une petite annonce exempte de toute discrimination;

e) "Equal employment opportunity", qui donne des conseils en matière de politique du personnel;

f) "How would you feel ?", qui traite de diverses formes de discrimination dans l'emploi;

g) "Guide de la discrimination dans l'emploi en Australie", qui donne en anglais et en huit autres langues un panorama complet de la politique et des mécanismes de lutte contre la discrimination et des moyens de les utiliser.

21. Les comités font connaître par la publicité (dans les transports en commun ou dans les cinémas, par exemple) leur rôle dans la procédure des plaintes. Ils font également paraître des annonces sur leurs fonctions et la manière de les contacter dans les journaux ou les revues des employeurs ou des syndicats. Enfin, ils organisent des séminaires et des journées d'étude à l'intention des employeurs, des syndicats et des associations locales sur des thèmes choisis : "En quoi consiste la discrimination dans l'emploi et la profession", "La promotion de l'égalité des chances", ou "Comment éviter la discrimination dans la politique du personnel", par exemple.

22. Parmi les initiatives que l'on doit aux comités, on peut citer :

a) Définition d'une position officielle à l'égard des assiduités intempestives et de la grossièreté de langage sur les lieux de travail et dispositions non discriminatoires en matière de retraite;

b) Renforcement de la présence des femmes ou des hommes, selon le cas, dans les domaines de la défense nationale traditionnellement réservés à l'autre genre, ou dominés par ses représentants, par exemple :

- i) Détachement de musiciennes auprès des formations musicales militaires dans les cas où leurs exécutants n'ont pas accessoirement de rôle de combattant;
- ii) Engagement d'ingénieurs et d'instructeurs féminins dans la marine royale australienne;
- iii) Recrutement d'infirmiers dans la marine royale australienne - ce qui a exigé de modifier la législation actuelle;

c) Elimination des dispositions discriminatoires du régime des voyages applicable aux personnels féminins des administrations d'Etat;

d) Révision de la réglementation officielle de manière à donner aux hommes la possibilité d'être employés à temps partiel;

e) Suppression dans un certain nombre de grands journaux de la distinction entre les colonnes "hommes" et "femmes" des offres d'emploi.

1. Législation fédérale

Loi de 1975 sur la discrimination raciale (Racial Discrimination Act, 1975)

23. Le rapport initial de l'Australie a exposé de manière détaillée les dispositions de cette loi fondamentale, inspirée de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ratifiée par l'Australie en 1975. La Loi interdit toute discrimination, y compris dans le domaine de l'emploi, fondée sur la race, la couleur, la naissance ou l'origine nationale ou ethnique.

24. En décembre 1981, après l'entrée en vigueur de la Loi de 1981 portant création de la Commission des droits de l'homme (Human Rights Commission Act, 1981) et à la suite des amendements qui lui avaient été apportés, l'application de la Loi sur la discrimination raciale a été confiée à la Commission des droits de l'homme. Le Commissaire des relations sociales, qui avait au départ cette responsabilité, continue d'exercer certaines fonctions mais il est dorénavant rattaché à la Commission des droits de l'homme. Cette dernière a donc repris les fonctions de recherche et d'éducation du Commissaire, lequel conserve son rôle dans l'instruction et le règlement des plaintes en discrimination raciale. Ces changements ont eu pour principal effet de donner au Commissaire un meilleur accès aux ressources. Le mandat du premier Commissaire, M. A.J. Grassby, ayant expiré, c'est M. Jeremy Long, ancien haut fonctionnaire ayant une vaste expérience des affaires aborigènes, qui a été nommé à sa place.

25. La constitutionnalité de la Loi sur la discrimination raciale a été mise en question devant la Cour suprême de l'Australie en 1982, à l'occasion de deux affaires qui ont fait date : Koowarta c/ Bjelke-Petersen et Etat du Queensland c/ le Commonwealth. Dans un jugement rendu en mai 1982, la Cour a confirmé la légitimité des dispositions critiquées.

26. La Loi modifiant la Loi sur la discrimination raciale (Racial Discrimination Amendment Act, 1983), entrée en vigueur en juillet 1983, vise à aplanir les difficultés soulevées par la décision rendue par la Cour suprême dans l'affaire Viskauska c/ Niland. Dans cette dernière affaire, les dispositions relatives à la race de la Loi sur la discrimination de la Nouvelle-Galles du Sud (voir ci-dessous) avaient été dénoncées pour inconstitutionnalité. La Cour a estimé qu'il fallait considérer que s'exprimait dans la loi fédérale l'intention de couvrir l'ensemble du domaine de la discrimination raciale. Or, l'Article 109 de la Constitution australienne prévoit qu'en tel cas la législation d'Etat est invalide. La nouvelle loi cherche donc à laisser exister, parallèlement à la législation fédérale, les lois d'Etat qui répondent aux fins de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale. Elle proège également des effets de la décision de la Cour le statut des plaintes parvenues aux diverses étapes des procédures d'enquête dans les juridictions d'Etat.

27. Le Commissaire des relations sociales a pour habitude de référer les cas présumés de discrimination dans l'emploi aux comités contre la discrimination dans l'emploi, pour qu'ils s'en occupent selon les modalités de la Loi.

28. On trouvera de plus amples renseignements sur la manière dont s'applique la Loi sur la discrimination raciale dans les rapports récemment présentés par l'Australie au Comité pour l'élimination de la discrimination raciale.

29. On procède actuellement à la révision de ce texte dans le sens d'une plus grande efficacité. A cette occasion, le Gouvernement australien a demandé aux organismes et aux citoyens intéressés de faire connaître leur avis.

Loi de 1981 portant création de la Commission des droits de l'homme (Human Rights Commission Act, 1981)

30. La Loi de 1981 portant création de la Commission des droits de l'homme a été proclamée le 10 décembre 1981. Le Gouvernement australien a institué ainsi une Commission des droits de l'homme chargée de veiller à la conformité des pratiques et des politiques de l'Australie au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, à la Déclaration des droits de l'enfant (1959), à la Déclaration des droits du déficient mental (1971) et à la Déclaration des droits des personnes handicapées (1975). Comme on vient de le voir, la Commission assumait déjà des fonctions de recherche et d'information du public en vertu de la Loi de 1975 sur la discrimination raciale. En 1984, l'application de la Loi sur la discrimination sexuelle a été ajoutée à ses responsabilités.

31. Les fonctions actuelles de la Commission des droits de l'homme sont notamment :

- a) D'examiner les textes législatifs adoptés et d'en proposer elle-même, si le ministre lui en fait la demande; de déterminer si ces textes sont incompatibles ou en contradiction avec l'un des droits de l'homme; de faire rapport au ministre;
- b) De faire enquête sur tout acte ou toute pratique qui pourrait être incompatible ou en infraction avec les droits de l'homme et s'efforcer de corriger la situation; de faire rapport au ministre si elle considère qu'un arrangement à l'amiable ne convient pas en l'espèce ou si elle n'est pas en mesure de régler la question;
- c) De présenter au ministre des recommandations sur les lois qui pourraient être adoptées ou les mesures qui pourraient être prises par le gouvernement fédéral dans le domaine des droits de l'homme;
- d) De faire rapport au ministre, à sa demande, sur les mesures à prendre pour se conformer aux dispositions du Pacte international relatif aux droits civils et politiques et aux déclarations annexées à la Loi portant création de la Commission des droits de l'homme, ou à tout autre instrument international pertinent;
- e) D'analyser tout instrument international pour vérifier qu'il est en tous points compatible avec le Pacte, les déclarations annexées à la Loi ou tout autre instrument international pertinent, et de faire part au ministre de ses conclusions;
- f) De promouvoir en Australie l'intelligence et l'acceptation des droits de l'homme, et d'alimenter le débat public sur ce thème;
- g) De procéder aux recherches et d'administrer les programmes éducatifs visant à promouvoir les droits de l'homme.

32. Bien que la Commission ait eu à connaître d'un certain nombre de plaintes concernant la discrimination dans l'emploi, les affaires de ce genre sont en général confiées au Comité national ou aux comités d'Etat contre la discrimination. Par ses activités de sensibilisation de l'opinion publique, de recherche et d'éducation, la Commission joue un rôle significatif dans l'évolution des attitudes collectives.

33. Le Gouvernement australien a entrepris la révision de la Loi portant création de la Commission des droits de l'homme, aux fins de renforcer le rôle de cette dernière dans la protection et la promotion des droits de l'homme au niveau national.

Loi de 1984 sur la discrimination sexuelle (Sex Discrimination Act, 1984)

34. La Loi sur la discrimination sexuelle, soumise au Parlement en 1983, est entrée en vigueur en Australie le 1er août 1984. Elle interdit tout acte de discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille ou l'état de gravidité dans un certain nombre de domaines, y compris l'emploi. Elle vise à reprendre et à compléter les législations antidiscriminatoires qui existent déjà dans les juridictions d'Etat, encore qu'elle prévoie elle-même de nouvelles dispositions. C'est ainsi qu'elle rend illégale toute discrimination s'exprimant par des assiduités intempestives au travail et dans l'enseignement.

35. Aux termes de la Loi, les plaintes sont adressées au Commissaire de la discrimination sexuelle, lequel doit faire enquête, proposer une transaction et s'efforcer de trouver un règlement à l'amiable. Les fonctions du Commissaire sont une nouvelle charge statutaire créée par voie législative et placée sous l'autorité générale de la Commission des droits de l'homme. S'il est impossible de régler la plainte à l'amiable, le Commissaire peut la référer à la Commission elle-même, qui fait alors enquête. Si la plainte est jugée fondée, la Commission peut rendre un jugement sur la conduite que chaque partie doit tenir. Si ce jugement n'est pas accepté par les parties et suivi d'effet, il peut être mis à exécution par la Commission, ou, par voie judiciaire, par la Cour fédérale.

36. La Loi donne donc effet aux dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, que l'Australie a ratifiée en juillet 1983. Elle vise à compléter la législation qui existe déjà en matière de discrimination sexuelle, tout en la laissant s'appliquer concurremment. Le rôle du Comité national et des comités d'Etat contre la discrimination dans l'emploi et la profession au regard de la nouvelle législation fait actuellement l'objet de consultations entre les groupes d'employeurs, ceux des employés et les gouvernements et les administrations d'Etat. Un guide de la législation a été publié, dont un exemplaire accompagne le présent rapport.

2. Politique de l'emploi dans l'administration fédérale

37. Dans la fonction publique fédérale australienne, la Commission de la fonction publique poursuit une politique de non-discrimination et d'égalité des chances à l'égard de ceux qui sont à l'emploi d'une administration fédérale ou cherchent à y entrer. Les plaintes en discrimination dans la fonction publique fédérale peuvent être adressées au Bureau des griefs et des appels ou au Bureau de l'égalité des chances d'emploi de la Commission. Ce deuxième service s'occupe également de la promotion de l'emploi des femmes, des Aborigènes, des migrants et des handicapés dans la fonction publique fédérale.

38. Dans la déclaration de politique générale sur la réforme de la fonction publique australienne intitulée "Reforming the Australian Public Service" publiée en décembre 1983, le gouvernement a annoncé son intention :

a) D'ajouter à la Loi de la fonction publique (Public Service Act) une disposition déclarative précisant que la fonction publique doit être ainsi administrée qu'elle évite toute discrimination injuste fondée sur l'appartenance politique, la race, l'origine ethnique, la religion, le sexe, la situation de famille, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle;

b) De légiférer pour obliger les administrations fédérales et certains autres services à mettre sur pied, financer et réaliser des programmes d'égalité des chances à l'intention des groupes défavorisés : femmes, Aborigènes, minorités ethniques et handicapés. Ces programmes seront contrôlés par la Commission de la fonction publique;

c) De créer une nouvelle instance indépendante qui sera chargée de recevoir les griefs et les appels des fonctionnaires.

39. Parmi les organismes publics fédéraux qui ont prévu des mécanismes pour éliminer la discrimination dans l'emploi, il faut citer : les télécommunications, les postes australiennes, l'Australian Broadcasting Corporation (organisme de radiodiffusion), la Banque du Commonwealth et la compagnie aérienne Qantas.

3. Législations et autres mesures adoptées par les Etats

40. Depuis la présentation du rapport initial, on a constaté au niveau des Etats les faits nouveaux suivants :

Nouvelle-Galles du Sud

41. La Loi de 1977 sur la discrimination (Anti-discrimination Act, 1977) de la Nouvelle-Galles du Sud - qui interdit, entre autres choses, toute discrimination dans l'emploi fondée sur la race, le sexe, la situation de famille et l'invalidité physique - a fait l'objet de divers amendements qui méritent d'être signalés.

42. En 1980, la Loi a été modifiée pour garantir l'égalité des chances d'emploi dans la fonction publique aux femmes et représentants des minorités raciales. Les services gouvernementaux sont tenus d'élaborer et de mettre à exécution des plans d'égalisation des chances et de nommer un responsable de l'égalité des chances dans la fonction publique pour en superviser la réalisation.

43. La Loi a été à nouveau modifiée en 1981 pour toucher aussi certains types de clubs et ajouter aux motifs de discrimination le handicap physique et la gravidité. En outre, la définition de la discrimination a été modifiée de manière à englober la discrimination indirecte. Un tribunal de l'égalité des chances a également été institué pour reprendre les fonctions judiciaires de la Commission de la lutte contre la discrimination.

44. En 1982, le Cabinet du Conseiller en matière d'égalité des chances - qui avait à l'origine des pouvoirs d'enquête et de conciliation - a été supprimé, et c'est la Commission de la lutte contre la discrimination qui assume maintenant ses fonctions en matière de règlement des plaintes. L'application de la Loi est suivie par le Président de la Commission, dont les fonctions sont d'enquêter et de régler les plaintes à l'amiable, d'éduquer, de faire des recherches et d'étudier les demandes d'exemption. Les plaintes non réglées sont référées au tribunal de l'égalité des chances. En 1982, encore, de nouveaux amendements sont venus ajouter la publicité aux domaines couverts par la Loi et la déficience intellectuelle et l'homosexualité aux motifs de discrimination.

45. Le Parlement de la Nouvelle-Galles du Sud a adopté en 1976 la Loi portant création de la Commission des affaires ethniques (Ethnic Affairs Commission Act, 1976). Cette Commission est composée de 11 commissaires nommés par le gouverneur de l'Etat. En 1979, elle a présenté au gouvernement de l'Etat un rapport intitulé "Participation". Elle y recommandait un programme d'action visant à garantir l'égalité des chances d'emploi à tous les citoyens d'origine "ethnique". Le gouvernement a accepté le rapport, dont les recommandations sont actuellement en cours d'application.

46. La Commission participe en outre, par l'entremise de son président, aux travaux d'un certain nombre de comités du gouvernement, comme le Groupe consultatif des relations raciales, émanation de la Commission de la lutte contre la discrimination de l'Etat. Elle s'est également occupée de l'enquête Etat/Commonwealth sur la reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères. Enfin, elle collabore, entre autres organismes, avec le Conseil du travail de la Nouvelle-Galles du Sud et l'Office de formation syndicale, pour aider les syndicats à planifier l'action en faveur des immigrants.

47. Les amendements apportés en 1980 à la Loi de 1977 sur la discrimination exigent de tous les services officiels de l'Etat et des organismes publics énumérés dans la Loi de la fonction publique qu'ils élaborent et appliquent un programme d'égalité des chances. Ce programme administratif doit prévoir des mesures "assurant l'élimination et l'absence de toute discrimination dans l'emploi fondée sur la race, le sexe et la situation de famille et favorisant l'égalité des chances d'emploi pour les femmes et les membres des minorités raciales".

48. La Loi prévoit également la nomination d'un directeur de l'égalité des chances dans la fonction publique. Ce fonctionnaire reçoit un rapport annuel de chaque ministère ou organisme public de la Nouvelle-Galles du Sud, qui doit préciser les éléments suivants :

- a) Activités et programmes entrepris :
 - i) Pour assurer l'élimination et l'absence de toute discrimination dans l'emploi fondée sur la race, le sexe et la situation de famille;
 - ii) Pour promouvoir l'égalité des chances d'emploi des femmes et des membres des minorités raciales;
- b) Résultats atteints par ces activités et programmes;
- c) Activités envisagées pour l'année suivante et objectifs visés.

49. Si le directeur n'est pas satisfait de tel projet ou des résultats de tel programme administratif, il peut soumettre la question à la Commission de la lutte contre la discrimination, qui fait enquête. A l'issue de ses recherches, la Commission peut faire des recommandations soit au directeur, soit au service concerné, soit aux deux, ou adresser elle-même un rapport au premier ministre de l'Etat, en l'accompagnant d'éventuelles recommandations. Dès réception du rapport, le premier ministre peut intimer au service concerné l'ordre de modifier son programme dans le sens voulu.

50. Le Gouvernement de la Nouvelle-Galles du Sud a également adopté en 1980 la Loi portant amendement de la Loi de la fonction publique (Public Service (Amendment) Act, 1980), selon laquelle peut obtenir un emploi permanent dans la fonction publique de la Nouvelle-Galles du Sud toute personne de nationalité australienne ou "résidant en Australie et dont le séjour en Australie n'est soumis à aucun délai imposé par la Loi ou conformément à la Loi".

Victoria

51. La Loi sur l'égalité des chances (Equal Opportunity Act, 1977) est entrée en vigueur le 24 mai 1977 et a été modifiée en décembre 1982. Telle qu'amendée, elle interdit toute discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille et le handicap physique ou intellectuel, dans un certain nombre de domaines, y compris celui de l'emploi. Elle porte création d'un Commissaire de l'égalité des chances, chargé de prendre toutes les mesures raisonnables pour régler à l'amiable les plaintes éventuelles. Si une transaction est impossible, le Commissaire renvoie la question à la Commission de l'égalité des chances.

52. Le Gouvernement de l'Etat de Victoria a récemment présenté au Parlement un projet de législation corrective visant à éliminer les anomalies que comporte la Loi sur l'égalité des chances en termes de discrimination fondée sur le sexe ou la situation de famille. Les amendements cherchent également à étendre la Loi à la discrimination fondée sur la race, les convictions religieuses, les opinions politiques et l'orientation sexuelle.

53. La Commission des affaires ethniques de l'Etat de Victoria est née de la législation de novembre 1982 qui, entre autres objectifs, cherche à éliminer la discrimination dans l'emploi fondée sur l'origine ethnique. La Loi portant amendement de la Loi de la fonction publique (Public Service (Amendment) Act) proclamée en juin 1984 dispose que tous les fonctionnaires de l'Etat doivent faire l'objet d'un traitement juste et équitable, sans distinction de race, d'origine ou de couleur.

Australie-Méridionale

54. La Loi sur l'égalité des chances des handicapés (Handicapped Persons Equal Opportunity Act, 1981) est entrée en vigueur le 25 juin 1981. Elle interdit toute discrimination fondée sur le handicap physique dans un certain nombre de domaines, y compris celui de l'emploi. Les plaintes sont adressées au Commissaire de l'égalité des chances au titre de la Loi de 1975 sur la discrimination sexuelle (Sex Discrimination Act, 1975) de l'Australie-Méridionale; le Commissaire doit tout entreprendre pour régler la question à l'amiable. La Loi porte création d'un tribunal de la discrimination à l'égard des handicapés, composé d'un président, magistrat professionnel ou personne ayant une longue expérience juridique, et de deux assesseurs. Un membre au moins du tribunal doit être un handicapé physique grave. C'est à ce tribunal que le Commissaire doit référer les cas qu'il ne peut régler à l'amiable. Après audience, le tribunal peut ordonner au défendeur de verser une indemnité au plaignant, de s'abstenir de toute nouvelle infraction à l'égard de ce dernier ou de réparer de telle ou telle manière les pertes ou les dommages qu'il a subis. Quiconque fait l'objet d'une décision ou d'un ordre du tribunal, peut en faire appel auprès de la Cour suprême.

55. Est actuellement en vigueur en Australie-Méridionale la Loi de 1980-1982 portant création de la Commission des affaires ethniques (South Australian Ethnic Affairs Commission Act, 1980-1982); le paragraphe 12 dispose que la Commission doit :

- a) Faire mieux comprendre les affaires ethniques à la société;
- b) Promouvoir et encourager la pleine participation des groupes ethniques à la vie sociale, économique et culturelle de la collectivité;
- c) Favoriser la coopération entre les divers groupes ethniques de la communauté;
- d) Favoriser la coopération entre les organismes qui s'occupent d'affaires ethniques.

56. La Commission a été créée le 14 mai 1981, sous la responsabilité du ministre adjoint aux affaires ethniques auprès du premier ministre. Dans l'exercice de ses fonctions, la Commission doit, chaque fois que possible, encourager la participation des organisations volontaires et des collectivités locales.

Australie-Occidentale

57. Le Gouvernement de l'Australie-Occidentale a pour politique d'intervenir pour éliminer les pratiques discriminatoires, redresser les torts, indemniser les victimes d'infractions et réformer, éduquer et informer le public, pour le bien de chacun et dans l'intérêt de tous. La Commission des affaires ethniques et multiculturelles de l'Australie-Occidentale a été créée le 1^{er} juillet 1984. Le gouvernement de l'Etat a également annoncé la présentation au Parlement, en août 1984, d'un projet de législation sur l'égalité des chances qui interdira toute discrimination. Outre ce texte, il envisage d'intervenir au niveau de l'enseignement et de prendre d'autres initiatives pour sensibiliser le public aux injustices et aux dissensions sociales qu'entraînent les pratiques discriminatoires.

B. Plein-emploi : politiques et problèmes

1. Généralités

58. De 1950 à 1973, l'Australie n'a connu que des taux de chômage et d'inflation très faibles (à l'exception d'une brève période, au début des années 50). Selon le Service de l'emploi du Commonwealth, la proportion de chômeurs s'établissait en moyenne à 1,2 % de la population active. Ce n'est qu'à deux occasions (juin 1961 et juin 1962), qu'elle a dépassé 2 %.

59. Puis les résultats économiques de l'Australie ont marqué une certaine détérioration. L'inflation, mesurée par l'indice des prix à la consommation, a crû rapidement, pour atteindre 16,7 % en 1974-1975, essentiellement à la suite d'un relâchement de la politique économique nationale et, par suite, d'une augmentation des salaires. Ce phénomène, joint au choc de la récession internationale, a provoqué une flambée de chômage.

60. En conséquence des mesures prises pour raffermir la politique économique intérieure, l'inflation s'est ralentie et le taux de croissance de l'indice des prix à la consommation est tombé à 8,2 % en 1978-1979. Le chômage, répondant, entre autres éléments, à des coûts de main-d'oeuvre unitaires élevés (mais déclinants) en termes réels et à une politique économique de lutte contre l'inflation plus stricte, a cependant continué d'augmenter, pour atteindre 6,3 % en 1978-1979, son record pour les années 70 (selon l'enquête sur la population active menée par le Bureau australien de la statistique).

61. La période 1979-1981 a vu une nette reprise économique, alimentée par une augmentation très marquée des investissements privés fixes et une croissance soutenue de la consommation des ménages. La relance des investissements était en grande partie liée à l'expansion du secteur des ressources qui suivait la hausse des cours internationaux de l'énergie et des matières premières énergétiques, comme le charbon, intervenue vers 1979. Dans le même temps, la création d'emplois progressait fortement. Pourtant, le taux de chômage ne changeait guère, restant à quelque 6 % de la population active - du fait que ceux qui trouvaient un emploi étaient dans une large mesure remplacés par de nouveaux venus et des travailleurs découragés revenant sur le marché du travail. L'inflation poursuivait une croissance soutenue, l'indice des prix à la consommation passant de 9,4 % en 1980-1981 à 11,5 % en 1982-1983.

62. La reprise économique s'est donc accompagnée d'un renforcement des pressions inflationnistes et les salaires ont largement devancé les prix. Les effets combinés du contre-coup de la récession internationale, de la forte augmentation des coûts réels de main-d'oeuvre et d'une grave sécheresse ont rapidement érodé le marché du travail et l'activité économique en 1982-1983. Le chômage, pour ne citer que lui, s'est établi alors à 10,3 % de la population active, taux record depuis les années 30.

63. Le marasme économique a eu en décembre 1982 une conséquence directe. A l'issue d'une réunion des responsables du Commonwealth et des divers Etats, le gel des salaires a été imposé dans le ressort fédéral, des dispositions du même ordre étant prises peu après dans les juridictions d'Etat. Au fédéral, le gel signifiait que les salaires devaient être maintenus aux niveaux de décembre 1982, à quelques rares exceptions près, et ce pendant six mois au moins. Cette mesure fait plus loin l'objet d'une analyse plus poussée.

2. Chômage des Aborigènes

64. Le gouvernement juge inacceptable l'incidence du chômage chez les Aborigènes et s'emploie à la réduire.

65. Il y a une circonstance aggravante dans le fait que 42 % de la population aborigène vit dans des zones rurales et isolées - où les chances de trouver un emploi sont rares - alors que cette proportion est de 14 % pour l'ensemble de la population. Il convient d'autre part de noter que les Aborigènes, s'ils comptent pour 1,1 % de la population australienne totale, représentent 2,2 % de sa population rurale.

66. Le Ministère des affaires aborigènes finance des programmes de création d'emploi expressément destinés aux Aborigènes, à savoir :

a) Les programmes spéciaux de travail, au titre desquels les organisations aborigènes, les collectivités locales et le secteur privé reçoivent des subventions pour fournir des emplois et assurer une formation. La préférence est donnée à la formation, qui ouvre des perspectives d'emploi permanent. En 1982-1983, environ 450 années de travail ont été créées de cette manière;

b) Les projets d'emploi au service de la communauté, créés dans les localités éloignées pour offrir aux Aborigènes qui souhaitent travailler aux réalisations choisies par la collectivité une autre solution que les prestations d'assurance chômage.

67. Selon ce dernier système, la communauté aborigène reçoit un financement à peu près équivalent à ce que recevraient autrement ses membres au chômage, complété d'une subvention pour la rémunération des travailleurs, les frais administratifs et les matériaux et l'équipement indispensables. Au mois de juin 1983, 18 communautés reculées avaient entrepris la réalisation de projets de ce genre, fournissant plus de 1 000 emplois pour un coût de 7,3 millions de dollars */.

68. Le souci de l'emploi n'est pas non plus absent des programmes généraux d'assistance du Ministère des affaires aborigènes. C'est ainsi qu'en 1982-1983, les subventions générales du Ministère (à l'exclusion des dons visant expressément l'emploi) ont permis d'offrir aux Aborigènes 936 emplois à plein temps et 284 à mi-temps, tout en répondant par ailleurs à d'autres besoins.

69. La Commission du développement aborigène (Aboriginal Development Commission), bien qu'elle n'ait aucun programme expressément consacré à l'emploi, finance le secteur privé aborigène (par exemple, petites entreprises, élevage...) qui fournit souvent des emplois dans des régions où il n'existe guère d'autres possibilités.

70. La société Aboriginal Hostels Limited reçoit une subvention du gouvernement fédéral pour héberger les Aborigènes. En 1981-1982, elle a reçu des dons de 8,35 millions de dollars auxquels s'ajoute un montant de 100 000 dollars au titre du programme de 2 millions de dollars lancé par les pouvoirs publics pour lutter contre la crise du logement. L'Aboriginal Hostels Limited emploie environ 420 personnes, dont 97 Aborigènes.

71. En 1983, le Ministère des affaires aborigènes a mis sur pied une équipe spéciale, qui a dépassé l'objectif qui lui était assigné, à savoir trouver 1 000 emplois pour les Aborigènes avant la fin de l'année. Un conseiller spécial vient d'être nommé par le Ministère des affaires aborigènes pour mettre au point des programmes qui encourageront les Aborigènes à entrer en plus grand nombre au Ministère et dans le reste de la fonction publique.

72. La stratégie nationale de l'emploi en faveur des Aborigènes, lancée en 1977, vise à faciliter l'accès des Aborigènes à l'emploi et à la formation, dans le secteur privé comme dans le secteur public; elle prend les formes suivantes :

a) Action du Comité national de promotion de l'emploi des Aborigènes (National Aboriginal Employment Development Committee) qui favorise, grâce à ses contacts dans le secteur privé, l'emploi et la formation des Aborigènes sur le marché libre;

b) Mesures de création d'emplois dans la fonction publique : les administrations de l'Etat ont trouvé 876 postes pour lesquels il était souhaitable de connaître la culture aborigène ou de pouvoir communiquer avec les Aborigènes.

*/ Il s'agit dans tout le document de dollars australiens.

73. Les pouvoirs publics reconnaissent d'autre part que le manque de qualifications et de compétences commercialement intéressantes est chez les Aborigènes une cause de chômage non négligeable. Le Ministère fédéral des affaires aborigènes finance des programmes de formation (4,9 millions de dollars en 1982-1983) et d'innovations pédagogiques adaptés aux Aborigènes. Ces dernières années, il a surtout insisté sur les programmes éducatifs axés sur l'emploi. Toutes ces mesures auront, sur le plan de l'emploi, un double effet : réduction du chômage par augmentation du nombre d'Aborigènes possédant des qualifications rémunératrices; approfondissement des compétences de manière à élargir le choix des emplois. De décembre 1982 à décembre 1983, 3 541 Aborigènes ont participé à des programmes de formation subventionnés.

74. Dans le programme d'emplois locaux, un crédit de 7 millions de dollars - sur les 50 millions de dollars dont dispose le gouvernement fédéral en 1983-1984 - a été affecté à des projets réalisés par les Aborigènes ou à leur intention.

75. Les programmes généraux d'assistance aux groupes défavorisés, comme les migrants, les Aborigènes et les handicapés, sont examinés plus en détail ci-dessous.

C. Organisation du marché de l'emploi

76. Dans ce domaine, un certain nombre de faits nouveaux intéressants sont apparus depuis 1978. Parmi les innovations, on peut citer les programmes élargis d'assistance aux personnes à la recherche d'un emploi, notamment aux représentants des groupes défavorisés comme les Aborigènes, les migrants, les handicapés et les jeunes.

Services de placement

77. Le Service fédéral de l'emploi, ou "C.E.S." pour Commonwealth Employment Service, dispose d'un réseau décentralisé d'agences pour l'emploi. Offrant des prestations gratuites, il se compose de quelque 248 bureaux de placement, 56 bureaux sectoriels et environ 160 agences.

78. Les initiatives suivantes ont été prises depuis 1977 dans le domaine du C.E.S. :

- a) Création de 26 bureaux de zone un peu partout en Australie;
- b) Organisation d'un programme de formation du personnel à la fois moderne et ambitieux pour répondre aux besoins des administrateurs, superviseurs, spécialistes et autres membres du personnel : stages de formation complète, corps enseignant nettement plus étoffé et formation en cours d'emploi;
- c) Le C.E.S. met actuellement en place un réseau national informatisé de vacances de poste, connu sous le nom de "Job Bank". Au bout du compte, environ 160 centres, situés dans toutes les zones métropolitaines mais aussi dans les grandes agglomérations de province, seront "branchés". La mise en place de la Job Bank devrait être achevée à la fin de 1984. Elle donnera des renseignements complets sur l'enregistrement, l'étape du traitement et l'annulation de toutes les offres d'emploi signalées au C.E.S. Elle tiendra également à jour des dossiers complets des besoins spécifiques des employeurs, de manière à pourvoir plus rapidement à leurs besoins.

79. Les activités du C.E.S. sont évidemment complétées par le travail des agences de placement privées, qui sont soumises à la législation fédérale et à la législation d'Etat.

2. Statistiques de l'emploi

80. Le rapport initial de l'Australie explique en détail comment sont rassemblées les statistiques de l'emploi. Les innovations apportées depuis sa rédaction comprennent l'organisation d'une enquête trimestrielle (qui a commencé en septembre 1983) sur toutes les administrations publiques et un échantillon de 20 000 organisations non gouvernementales. Une série trimestrielle des revenus moyens hebdomadaires est produite à partir des données recueillies à l'occasion de l'enquête sur les employeurs commencée en septembre 1981. Cette série remplace l'ancienne série dérivée des données fiscales de la comptabilité salariale.

81. LE C.E.S. est une autre source d'information, dans la mesure où il est statutairement tenu de réunir des statistiques et autres données sur le marché de l'emploi, sans empiéter sur les pouvoirs ni faire double emploi avec le travail du Bureau australien de la statistique, qui donne les chiffres officiels. Mais les données du C.E.S. sont beaucoup plus détaillées au niveau de la géographie locale que les chiffres du Bureau.

82. On a abandonné en mars 1981, pour les reprendre en juin 1983, le calcul et la publication du recensement mensuel du nombre de personnes enregistrées auprès du C.E.S. Ces données sont maintenant publiées tous les trimestres, dans une brochure intitulée CES Statistics, qui couvre le nombre de demandeurs au chômage, le nombre de postes à pourvoir, le nombre de demandeurs enregistrés et celui des nouvelles offres publiées. On rassemble également des données sur la durée du chômage, le sexe et l'âge des demandeurs. Les données sur les Aborigènes et les handicapés ne sont pas oubliées.

83. Le C.E.S. réunit d'autre part, régulièrement ou à la demande, d'autres renseignements sur les tendances et les variations du marché du travail.

3. Services de conseil et d'orientation

84. Aux termes de la Loi de 1978 portant création du Service de l'emploi du Commonwealth (Commonwealth Employment Service Act, 1978), le C.E.S. est chargé de fournir aux personnes qui cherchent du travail ou désirent changer d'emploi, "des informations sur le travail et des conseils sur les conditions exigées et d'autres aspects de certains emplois, et de fournir des services d'orientation professionnelle". Le Service de psychologie du travail, intégré au C.E.S. en avril 1981 apporte un soutien professionnel et aide de ses conseils et de ses jugements les demandeurs d'emploi qui font face aux problèmes les plus complexes.

85. Le C.E.S. rédige et diffuse des informations sur des professions très variées, en traitant des aspects comme le type de la tâche, le niveau de formation ou d'études exigé... Ces informations, qui touchent aussi à d'autres aspects, comme les techniques de la recherche d'un emploi ou de l'entrevue, cherchent à aider chaque client à faire le bon choix. On tient compte du fait que chacun a ses propres besoins, une intelligence ou une maîtrise de la langue différentes, et qu'il a plus ou moins facilement accès à l'information. La population cliente est divisée en sous-groupes (handicapés, abandons scolaires, migrants...) et de nombreux programmes sont adaptés au profil de ces sous-groupes. Les adultes sont de plus en plus nombreux à vouloir s'informer sur l'emploi, alors que naguère il fallait concentrer l'attention de ces mêmes services sur les jeunes, et notamment sur les jeunes en rupture d'école.

86. Pour mettre l'information sur l'emploi à la disposition d'une clientèle aussi diversifiée, il est indispensable de disposer en permanence d'un système de diffusion efficace. D'une manière générale, les bureaux du C.E.S. et, plus précisément les centres d'orientation professionnelle et les centres d'information sur le travail fournissent un tel système. Il y a 11 centres d'orientation qui, dans les capitales d'Etat et certaines autres grandes villes, fournissent des services complets (vidéo et audio), de la documentation, des manuels de formation et du personnel spécialisé.

87. Les centres d'information sur le travail en sont au stade de l'implantation dans la plupart des bureaux du C.E.S.; ils abritent une bibliothèque d'information sur le travail, sous une forme adaptée. Ce réseau fournit des services à la clientèle des bureaux du C.E.S. et sert de ressource au personnel du C.E.S. lui-même. Outre le système interne de communication du C.E.S. et les centres des deux types, l'information est diffusée par l'enseignement secondaire privé et public, et par toute une gamme d'administrations locales.

4. Services du C.E.S. destinés aux migrants

88. Le C.E.S. a des procédures particulières pour ses clients migrants, auxquels il assure des prestations spéciales pour leur donner autant de chances que les autres dans l'accès aux offres d'emploi et services connexes. Ces prestations spéciales sont les suivantes :

- a) Services d'interprétation;
- b) Information en plusieurs langues, sous forme audiovisuelle et imprimée, sur les services offerts par le C.E.S. et sur les emplois;
- c) Orientation par des spécialistes des migrants et des réfugiés qui contactent le C.E.S. et ont des problèmes d'emploi particuliers, notamment réorientation vers le service qui pourra établir les équivalences de diplômes étrangers, réorientation des personnes ayant des difficultés de langue vers le Ministère des affaires ethniques et de l'immigration, qui dispense des cours de langue;
- d) Services de placement assurés par un spécialiste à l'intention des migrants et des réfugiés résidant dans les centres fédéraux de migration.

5. Services du C.E.S. destinés aux Aborigènes

89. Le C.E.S. propose une série de prestations pour aider les Aborigènes à se renseigner sur les carrières et les possibilités d'emploi et de formation. Ces prestations comprennent les services de fonctionnaires du C.E.S. spécialisés qui font office d'orienteurs, avec trois grades administratifs.

Programmes de formation

90. Ce système très souple de programmes d'aide à l'emploi comprend :

- a) La formation en cours d'emploi : formation pendant une période à convenir, en général inférieure à 12 mois, et versement d'une subvention à l'employeur;

b) La formation négociée : formation en cours d'emploi à des conditions particulières adaptées aux besoins et à la situation de l'intéressé;

c) L'éducation de type scolaire : assistance financière (essentiellement une allocation d'études) pour permettre aux bénéficiaires de suivre les cours dispensés par les établissements existants.

Rencontre avec des professionnels

91. Les orienteurs organisent des visites - jusqu'à une semaine - pour les Aborigènes qui ont abandonné leurs études, afin qu'ils aient l'occasion de voir des personnes au travail dans des conditions différentes et de se renseigner sur les qualifications exigées et sur les conditions d'emploi.

Expérience directe du travail

92. Ce programme vise plus précisément à aider les Aborigènes qui n'ont aucune expérience ou presque à acquérir des aptitudes de base grâce à de brèves périodes de formation en cours d'emploi. L'assistance prend la forme d'une subvention versée à l'employeur pour couvrir le salaire et les coûts accessoires de la formation du stagiaire. Ce dernier doit recevoir le salaire légal au taux en vigueur.

Orientation et motivation professionnelles

93. Les programmes d'orientation et de motivation professionnelles sont conçus pour les Aborigènes d'un certain âge qui n'ont jamais connu de milieu de travail classique. Ils se rapprochent des rencontres avec des professionnels, dans la mesure où il s'agit de visites en entreprise, au cours desquelles les participants peuvent observer des gens qui travaillent, se renseigner sur les qualifications exigées et les conditions d'emploi, et se faire une idée de ce qu'est le travail.

6. Programmes destinés aux handicapés

Service de réadaptation du Commonwealth (Commonwealth Rehabilitation Service)

94. Le Service de réadaptation du Commonwealth (Commonwealth Rehabilitation Service, ou "C.R.S.") offre aux personnes victimes de handicaps des programmes spécialisés de réinsertion sociale, notamment des services d'orientation, de formation professionnelle et de soutien financier.

95. Dépendant du Ministère fédéral de la sécurité sociale, le C.R.S. a un ressort national et assure des programmes complets de réinsertion sociale et professionnelle à l'intention des handicapés situés dans la large fourchette d'âge des handicapés susceptibles de profiter de l'aide à la réadaptation ainsi dispensée.

96. L'élément orientation professionnelle n'est pas à négliger, s'agissant de handicapés; il est conforme à l'objectif général de la réadaptation : assurer partout où c'est possible l'autonomie financière du sujet en même temps qu'il se réintègre à la société. L'élément social vient compléter ce premier aspect et contribue à préparer les intéressés à atteindre dans leur milieu la plus grande indépendance possible.

97. Pour répondre aux besoins très divers de ses clients, le C.R.S. dispose de toute une gamme de mécanismes et de programmes, dont de grands centres de rééducation, des centres de préparation au travail, des centres d'adaptation au travail et toute une série de services régionaux et d'activités de vulgarisation :

a) Centres généraux de réadaptation : ils administrent des programmes de réadaptation sociale et professionnelle complètement intégrés, regroupant tous les éléments médicaux, sociaux, éducatifs, professionnels et non professionnels. L'une des caractéristiques de ces programmes est la coopération étroite et la coordination de la programmation assurées par des équipes multidisciplinaires d'intervention personnalisée, dans lesquelles les compétences de chaque spécialiste complètent celles du reste de l'équipe, les programmes étant façonnés sur mesure;

b) Centres d'adaptation au travail : le C.R.S. en a créé à Sydney, Melbourne et Brisbane pour aider les handicapés à acquérir l'expérience du travail et amener leurs compétences au niveau exigé dans les entreprises. Ces centres ont pour clientèle trois groupes différents :

- i) Convalescents relevant d'une maladie qui les empêche de reprendre leur emploi antérieur;
- ii) Handicapés qui n'ont pas d'expérience professionnelle, ou qui, ayant échoué dans leur milieu professionnel précédent, tireraient profit d'un nouvel essai dans des conditions réalistes;
- iii) Personnes qui sont inactives depuis un certain temps et qui doivent passer par un temps de réadaptation au monde du travail;

c) Centres de préparation au travail : administrant des programmes depuis 1973, ils répondent aux besoins particuliers des jeunes souffrant d'un léger handicap intellectuel. Le C.R.S. dispose de sept de ces centres dans toute l'Australie, qui traitent chacun 80 à 100 jeunes dans l'année. Ils se sont développés dans l'optique précise du C.R.S. qui est d'assurer des services spécialisés à ses clients de 16 à 25 ans souffrant d'une légère déficience. Les jeunes acceptés en formation n'ont pas les aptitudes professionnelles et sociales qui leur permettraient d'obtenir et de conserver un emploi dans une situation de concurrence. Les centres les aident à se doter des aptitudes voulues, à se rendre donc plus indépendants, à mieux s'intégrer à la communauté, et à se montrer capables d'entrer en lice;

d) Services régionaux de réadaptation : Le C.R.S. dispose d'un réseau d'unités et d'équipes mobiles régionales assurant des services de réadaptation, ou coordonnant les services disponibles localement, à l'intention des clients qui vivent dans les zones rurales.

98. L'allocation de réadaptation est une autre forme d'assistance offerte aux clients du C.R.S. Depuis le mois de mars 1983, elle est versée à tous ceux qui auraient autrement droit à une prestation ou une pension de sécurité sociale. Cette allocation est considérée comme un revenu mais elle n'est pas imposable, et des avantages accessoires analogues à ceux auxquels ont droit les retraités invalides, s'y attachent également.

99. Pour ce qui est de la formation professionnelle, le C.R.S. peut fournir l'assistance supplémentaire suivante :

a) Ergothérapie, pour aider les handicapés à s'adapter au monde du travail. Il s'agit de stages d'instruction pratique de courte durée, organisés après entente entre l'intéressé, l'employeur, le C.R.S. et le syndicat concerné. Pendant le stage, c'est le gouvernement fédéral qui couvre toutes les dépenses et verse une allocation de formation;

b) Parrainage d'un handicapé qui fréquente un établissement d'enseignement tertiaire ou un collège reconnu pour y acquérir de nouvelles compétences et améliorer ainsi ses chances de trouver un emploi. Dans ce cas, c'est le C.R.S. qui verse une allocation de formation, prend à sa charge les frais de transport et de scolarité et le coût des livres et du matériel.

7. Programmes de formation professionnelle

a) Programmes du gouvernement fédéral concernant la main-d'oeuvre

100. Le Ministère fédéral de l'emploi et des relations professionnelles administre toute une série de programmes de formation et d'emploi qui répondent tous à trois objectifs fondamentaux :

a) Maintenir et développer les compétences de la main-d'oeuvre;

b) Assurer l'équité du marché du travail en orientant l'assistance vers les groupes les plus défavorisés;

c) Conserver son efficacité au marché du travail en réduisant les déséquilibres que crée une situation dynamique.

101. A l'exception des subventions à l'apprentissage, la plupart des programmes actuels dérivent du Système national d'emploi et de formation (National Employment and Training system, ou "NEAT"), mis en place en 1974 en tant que structure générale unifiée du marché du travail. Le système NEAT a été abandonné en 1981 en faveur d'un train de programmes distincts, aux clientèles et aux objectifs plus précis. Ces programmes peuvent se regrouper sous les grandes rubriques suivantes :

a) Apprentissage des métiers;

b) Développement des compétences professionnelles;

c) Expérience du travail et formation des jeunes;

d) Formation spéciale;

e) Placement.

102. Certaines initiatives ont été prises récemment dans le domaine de l'emploi et de la formation, mais ne relèvent pas précisément des catégories ci-dessus. Il s'agit des programmes suivants :

- a) Plan de subventions salariales pour les adultes, lancé en mars 1983;
- b) Programme d'assistance au secteur privé, nouveau plan de subventions salariales que le gouvernement entend mettre en place en 1983-1984;
- c) Programme d'emplois locaux, c'est-à-dire de création directe d'emplois dans le secteur public, mis en oeuvre au cours du deuxième semestre de 1983.

103. A l'exception de la plupart des activités concernant l'apprentissage, l'assistance du gouvernement fédéral est relayée par le C.E.S. et vise essentiellement les chômeurs.

Apprentissage des métiers : abattement pour formation d'apprentis à plein temps

104. Le programme "CRAFT" (pour : Commonwealth Rebate for Apprentice Full-time Training), lancé le 15 janvier 1977, remplace le Programme national d'aide à l'apprentissage. Selon le nouveau système, l'employeur bénéficie d'un abattement pour tout apprenti qu'il libère pour qu'il puisse suivre à plein temps dans un collège technique des études générales de base. Cet abattement est également accordé pour les apprentis qui suivent une formation à plein temps en dehors du lieu de travail. Il s'agit d'un élément non imposable, proportionné à la rémunération des apprentis dans sept grands corps de métier.

b) Formation professionnelle

Adaptation de la main-d'oeuvre

105. Les activités d'adaptation de la main-d'oeuvre ont été lancées en novembre 1982 pour répondre aux problèmes particuliers que rencontrent les travailleurs licenciés qui cherchent du travail dans un autre secteur ou une autre région. Les objectifs principaux du programme sont les suivants :

- a) Aider les travailleurs licenciés excédentaires qui remplissent les conditions à passer du chômage à un emploi stable et satisfaisant dans une autre entreprise ou dans un autre secteur d'activité, en améliorant, recyclant, actualisant ou élargissant leurs compétences de base;
- b) Réduire les effets des licenciements massifs dans les régions ou les secteurs d'activité qui souffrent déjà d'un taux élevé de chômage;
- c) Face à l'évolution de l'assiette industrielle de l'économie australienne, améliorer le niveau des compétences et des qualifications techniques de la main-d'oeuvre australienne, dans l'optique de la reprise économique.

106. Le Ministère fédéral de l'emploi et des relations professionnelles élabore des mesures spéciales d'assistance en consultation avec les entreprises qui licencient, l'Etat, les syndicats intéressés et les responsables de l'enseignement technique de l'Etat considéré.

Spécialités recherchées

107. Le programme "Spécialités recherchées", qui procède cas par cas, vise à aider les entreprises à trouver de la main-d'oeuvre spécialisée et à mettre en place des moyens de formation nouveaux ou plus performants, tout en aidant les chômeurs à obtenir un emploi stable.

108. Les secteurs industriels qui ont décelé des lacunes dans la formation propre à leur spécialité formulent des propositions. Quand le secteur est représenté par un Comité de formation professionnelle (voir ci-dessous), ce dernier doit parrainer ou approuver la proposition. Une assistance peut alors être consentie pour financer le coût de la mise au point et de l'administration des activités de formation.

109. Dans le choix des stagiaires, on donne la préférence aux chômeurs qui répondent à certains critères définis conjointement par le secteur privé et les administrations officielles. Les candidats choisis reçoivent des subventions et des allocations, et sont assurés, en fin de formation, de trouver un emploi dans le secteur industriel considéré.

c) Formation générale

110. L'objectif principal de ce programme est d'aider les entreprises à pourvoir à leurs besoins en main-d'oeuvre qualifiée non professionnelle et d'aider les particuliers qui, sans formation ou recyclage, ont du mal à trouver un emploi stable et satisfaisant dans des spécialités considérées comme recherchées, ou pour lesquelles l'offre et la demande se trouvent en équilibre.

111. L'assistance à la formation générale, consentie à ceux qui ont déjà l'expérience du marché du travail, prend la forme de bourses de formation versées pendant que les intéressés suivent un enseignement de type scolaire, et de subventions versées aux employeurs qui dispensent une formation en cours d'emploi.

d) Comités de formation professionnelle

112. Le Conseil national de formation (National Training Council, ou "N.T.C.") est secondé par des Comités tripartites de formation professionnelle (Industry Training Committees, ou "I.T.C.") créés pour étudier les besoins en formation dans certaines branches d'activité.

113. Au mois de juin 1983, les I.T.C. rassemblaient plus de 1 700 personnes, représentant les associations d'employeurs, les groupes d'employés, les organismes professionnels, les administrations du gouvernement fédéral et des gouvernements d'Etat et des services auxiliaires. Les I.T.C. actuellement actifs touchent plus de 70 % de la main-d'oeuvre. Quatre-vingt-dix-sept I.T.C. ont été créés au niveau national ou au niveau des Etats dans 20 grands secteurs de l'économie australienne; ils ont activement contribué à augmenter l'intensité, la qualité et l'efficacité de la formation assurée dans leur branche respective, grâce aux activités suivantes :

- a) Définition du profil de la main-d'oeuvre et des besoins en formation;
- b) Evaluation des programmes de formation en cours et élaboration de nouveaux programmes adaptés aux besoins;
- c) Coordination avec les autres secteurs d'activité et les organismes officiels pour assurer la réalisation des programmes;
- d) Consultations sur la politique de la formation dans leur spécialité respective.
- e) Expérience du travail et formation des jeunes

Programme de passage de l'école au travail

114. La création du Programme de passage de l'école au travail, qui vise à faciliter aux jeunes la transition du monde scolaire au milieu du travail, a été annoncée en novembre 1979 par le gouvernement fédéral. Le programme s'adresse aux impersévérants scolaires qui ont peu de chances de trouver un emploi et à ceux qui se transforment en chômeurs permanents.

115. Ses objectifs principaux sont les suivants :

- a) Diversifier les options offertes par l'enseignement professionnel et les collèges TAFE aux jeunes de 15 à 19 ans, notamment ceux qui ont, ou auront probablement, des difficultés à réussir le passage des études au travail;
- b) Inciter les jeunes à profiter davantage des options d'enseignement professionnel en versant une "allocation de transition";
- c) Veiller à ce que des services efficaces d'orientation professionnelle et personnelle soient mis à la disposition de tous les jeunes;
- d) Mobiliser les employeurs, les syndicats, les parents, les enseignants et les jeunes eux-mêmes en faveur du programme;
- e) Promouvoir une coordination plus efficace entre le monde de l'enseignement et celui du travail.

Programme spécial de formation des jeunes à l'emploi

116. L'objectif principal du Programme spécial de formation des jeunes à l'emploi est de remédier à certains handicaps dont souffrent les chômeurs de longue date, mal armés sur le marché du travail du fait qu'ils manquent d'expérience ou de qualifications et, peut-être, des qualités personnelles qu'exigent normalement les employeurs.

117. Pour aider à surmonter ces handicaps, des subventions salariales sont offertes aux employeurs pour qu'ils offrent aux intéressés l'occasion de faire l'expérience du travail et d'acquérir la formation de base qui leur donnera pendant un certain temps un meilleur point de départ pour trouver un emploi permanent. Ce programme devrait être bientôt remplacé par le Programme d'assistance au secteur privé (voir ci-dessous).

f) Initiatives récentes dans le domaine de l'emploi et de la formation

Plan de subventions salariales pour les adultes

118. Ce programme a été lancé le 1er mars 1983, quand on s'est rendu compte que les effets de la récession commençaient à se faire gravement sentir au niveau des adultes. On avait en outre constaté qu'une fois au chômage, les demandeurs d'emploi d'un certain âge connaissent de longues périodes d'inactivité.

119. Selon le Plan, les employeurs reçoivent une subvention pour fournir aux demandeurs d'emploi adultes inactifs depuis longtemps une période d'emploi stable.

D. Licenciements

120. Le système selon lequel les tribunaux du travail sont habilités à fixer les conditions d'emploi des travailleurs de leur ressort a été décrit dans le rapport initial de l'Australie.

121. En 1981, le Conseil australien des syndicats, l'ACTU, a soumis une affaire qui devait faire jurisprudence à la Commission australienne de conciliation et d'arbitrage, pour qu'une décision fédérale sanctionne des normes minimales de protection de l'emploi : procédures de licenciement équitables; préavis de licenciement suffisants; notifications par les employeurs des changements technologiques, puis consultation avec les employés, par l'intermédiaire de leur syndicat, sur les licenciements envisagés; dispositions d'allègement d'effectifs, y compris indemnités de licenciement. Après avoir pris une décision d'ordre juridictionnel en octobre 1982, la Commission a entrepris le 8 mars 1983 l'étude de l'affaire quant au fond; ses travaux se poursuivent. Le gouvernement est intervenu pour soutenir en principe la position de l'ACTU et déclarer que les dispositions actuelles des textes fédéraux étaient en général insuffisantes et devaient être améliorées.

E. Chômage : protection et assistance

122. Le C.E.S., qui a été décrit dans le rapport initial et dont on a expliqué ci-dessus la modernisation, joue un grand rôle dans le domaine du placement.

123. Le C.E.S. continue d'améliorer la coordination des demandes et des offres d'emploi; il insiste maintenant beaucoup plus sur l'application des programmes fédéraux concernant la main-d'oeuvre.

124. Depuis octobre 1976, le gouvernement fédéral réalise un Programme d'aide à la réinstallation, qui vise les chômeurs qui ne peuvent trouver d'emploi stable là où ils habitent. Les intéressés bénéficient d'une aide financière pour déménager dans une autre ville pour y travailler ou y recevoir la formation prévue par l'un des programmes officiels et améliorer ainsi leurs chances de trouver un emploi.

II. ARTICLE 7 : LE DROIT DE JOUIR DE CONDITIONS DE TRAVAIL
JUSTES ET FAVORABLES

A. Rémunération

1. Généralités

125. Les mécanismes australiens de la fixation des salaires ont été exposés en détail dans le rapport initial.

126. Parmi les faits nouveaux, il faut noter l'imposition du gel des salaires dans le domaine fédéral (voir détails ci-dessous). A la suite de cette première décision, un certain nombre de mesures analogues ont été prises par les commissions du travail compétentes dans toute l'Australie. Au Queensland, par exemple, une réunion plénière de la Commission d'arbitrage et de conciliation a imposé un gel du 4 janvier au 30 juin 1983 et au-delà, jusqu'à annulation ou modification par la Commission elle-même.

127. Il convient de noter que c'est aux divers tribunaux du travail qu'il appartient de fixer le salaire minimum et les conditions d'emploi. Les paragraphes qui suivent, qui traitent de la fixation des salaires, exposent ce mécanisme de manière plus détaillée.

2. Réglementation des relations professionnelles

128. Les fonctions des divers conseils des salaires et des relations professionnelles ont été exposées dans le rapport initial de l'Australie.

129. Dans l'Etat de Victoria, il existe un régime légèrement différent, que l'on peut décrire comme un compromis entre le système des conseils des salaires et le système "judiciaire" qui opère dans les autres Etats australiens. Si les conseils restent la cheville ouvrière du régime, ils s'intègrent dans une Commission permanente des relations professionnelles qui a pour rôle essentiel de coordonner le travail des conseils et l'administration de l'ensemble du régime. Elle dispose à cette fin de certains des pouvoirs que détenaient auparavant le ministre ou le conseil exécutif, en matière, par exemple, de création des conseils, de définition de leur mandat et de leur composition. Elle peut également être saisie en appel des décisions des conseils des salaires.

130. En Tasmanie, il existe un conseil des salaires, qui supervise un système modifié de négociations collectives.

3. Fixation des salaires

131. Comme l'indiquait le rapport initial, les tribunaux du travail des juridictions fédérales et des juridictions d'Etat sont habilités à fixer le salaire minimum. Ces tribunaux étudient de manière approfondie le niveau "juste et équitable" des rémunérations. Le tribunal fédéral fait jurisprudence en cette matière pour les tribunaux d'Etat, qui n'en continuent pas moins à jouer un rôle décisif dans le calcul du niveau équitable des salaires. Plus de 66 % de la main-d'oeuvre du Queensland, par exemple, est soumise à des "salaires convenus" au niveau de l'Etat. L'évolution récente du système de la fixation des salaires fera l'objet des paragraphes qui vont suivre.

132. Les tribunaux du travail fixent les salaires en tenant compte des capacités de l'économie face aux augmentations et d'autres principes traditionnels, comme l'équilibre relatif des rémunérations et la "valeur du travail". S'ajoutent également d'autres paramètres pour tenir compte de cas particuliers comme les travaux pénibles, insalubres ou saisonniers.

133. Le tribunal fédéral peut fixer deux types de "salaires convenus" : le "salaire convenu minimum" et le "salaire convenu effectif". Ces dernières années, et notamment pendant la période d'indexation, les syndicats se sont montrés enclins à soutenir le principe du "salaire effectif". Quand il existe un salaire minimum, rien n'empêche les syndicats de s'efforcer d'obtenir une rémunération supplémentaire supérieure au taux officiel, connue sous le nom d'"over award payment". Cette sur-rémunération peut être obtenue par un syndicat à la suite d'une campagne activement menée, ou offerte à titre d'incitation par un employeur qui souhaite attirer ou retenir la main-d'oeuvre. Quant au "salaire convenu effectif", il reste tel que l'a fixé la décision officielle. En théorie, et généralement en pratique, le salaire effectif prescrit est comparable à la rémunération versée aux mêmes catégories de travailleurs dans le régime du salaire minimum. Lorsqu'elle fixe le "salaire convenu effectif", la Commission doit être convaincue par les parties que le taux considéré est le montant effectivement versé et que les employés ne reçoivent aucune rémunération supplémentaire.

134. Si employeurs et employés sont libres de procéder à des négociations collectives pour établir les niveaux de rémunération dans la mesure où il n'y a pas de salaire convenu par décision arbitrale ou judiciaire dans leur secteur, ils ne peuvent aboutir à des taux inférieurs à ceux qui existent déjà. C'est un délit que de verser des salaires inférieurs aux salaires convenus, passible de sanctions prévues par un certain nombre de lois, tant au niveau fédéral qu'au niveau des Etats.

135. Dans l'Etat de Victoria, ce régime a été modifié comme on l'a vu au paragraphe 129 ci-dessus.

136. D'avril 1975 à juillet 1981, il a existé en Australie une structure centralisée fondée sur l'indexation des salaires sur le mouvement de l'indice des prix à la consommation. Ce système, décrit dans le rapport initial, a fonctionné sur une base trimestrielle jusqu'en 1978, et semestrielle ensuite, jusqu'à son abandon en 1981. Dans un premier temps, les fluctuations de l'indice des prix à la consommation étaient intégralement répercutées sur l'échelle des salaires. A compter de la fin de 1976 cependant, la Commission d'arbitrage a jugé, en se fondant sur des arguments économiques, qu'elle ne devait permettre que des ajustements partiels dans la plupart des cas. L'effet cumulatif de ces décisions joint au manque de conviction dont témoignaient en général les parties concernées, a finalement conduit au démantèlement du système en 1981.

137. Dans la période qui a suivi, jusqu'en décembre 1982, les augmentations de salaires ont été décidées secteur par secteur ou cas par cas. C'était la solution que les parties préféraient visiblement, et la Commission d'arbitrage l'avait acceptée. Si elles permettaient en théorie de conclure des arrangements sectoriels très bien adaptés aux besoins et aux contraintes de chaque branche, les décisions prises n'en suivaient pas moins un modèle commun. La transaction de référence était celle qui se négociait dans la métallurgie. Quand on s'entendait sur les salaires et les conditions de travail dans tel secteur industriel ou telle entreprise, l'accord était soumis à la ratification de la Commission et on en retrouvait les termes dans la décision de cette dernière.

138. En 1982, la situation économique s'est dégradée rapidement sous l'effet des nombreux facteurs évoqués plus haut, y compris la générosité des conventions salariales. Le gouvernement fédéral alors au pouvoir a adopté la Loi de 1982 sur la stabilisation des salaires et des rémunérations (Wages and Salaries Pause Act, 1982) interdisant toute nouvelle augmentation générale des salaires de ses propres employés en 1983. On a en outre demandé aux juridictions fédérales et aux juridictions d'Etat d'imposer un gel analogue de la même durée dans le secteur privé. Les tribunaux se sont laissés convaincre par les arguments économiques en faveur de la stabilisation envisagée, mais ont décidé que le gel ne durerait que six mois, au terme desquels la situation serait réexaminée.

139. Avant l'élection du gouvernement fédéral travailliste en mars 1983, le Parti travailliste australien s'était entendu avec l'ACTU. Leur entente contient les bases de la politique générale des prix et des revenus actuellement suivie en Australie. L'un de ses éléments clef est le retour à un système centralisé de fixation des salaires par indexation.

140. Les parties se sont adressées au président de la Commission fédérale de conciliation et d'arbitrage, qui a organisé une série de rencontres pour étudier les éléments les plus importants du système centralisé proposé par chacune d'elles. A la fin de ces consultations, la Commission de conciliation et d'arbitrage a été saisie en juin 1983 de ce qu'on a appelé le "Dossier national des salaires".

141. La Commission a fait connaître sa décision le 23 septembre 1983 : remise en vigueur du système centralisé de fixation des salaires avec indexation intégrale, sauf circonstances particulières. Le système est conçu pour deux ans, soit jusqu'en octobre 1985, la Commission devant entendre les parties tous les six mois.

142. Les 11 principes sur lesquels repose le système sont essentiellement analogues à ceux qui étaient en vigueur de 1975 à 1981. Cependant, les contraintes qui pèsent sur son fonctionnement sont considérablement plus strictes. La Commission a décidé que la hausse du coût de la main-d'oeuvre indépendante des augmentations de salaire entraînées par la décision nationale, ne pouvait constituer qu'une fraction minime de l'augmentation d'ensemble.

143. Tous les tribunaux d'Etat ont depuis accepté les principes de la Commission de conciliation et d'arbitrage, en y apportant les amendements voulus par leur propre juridiction.

144. L'élément distinctif du système d'indexation de 1983 tient à ce qu'il exige de chaque syndicat qu'il s'engage à le soutenir sans réticence et qu'il souscrive aux principes qui en assurent le fonctionnement, avant de bénéficier des augmentations entraînées par la décision nationale. Le soutien des syndicats est à la fois général et massif.

B. Sécurité et hygiène du travail

145. On trouvera dans le document Legislation at Work, dont un exemplaire est disponible, une liste complète des textes législatifs applicables en la matière. Les modalités d'application en ont été exposées en détail dans le rapport initial.

146. Au niveau national, une nouvelle politique de l'hygiène du travail a été annoncée en novembre 1983, en même temps qu'était créée une Commission nationale de la sécurité du travail, chargée de conseiller le gouvernement fédéral dans l'application de la politique nationale. La Commission a présenté son rapport en mai 1984. Ses recommandations sont actuellement à l'examen et devraient être mises à exécution sous peu.

147. Les employés de l'Etat du Queensland sont protégés par un code analogue au Code des fonctionnaires du Gouvernement australien : l' Occupational Safety Code of General Principles for Queensland Crown Employees (principes généraux de sécurité professionnelle des fonctionnaires du Queensland) cherche à les protéger des lésions accidentelles et à favoriser au maximum l'hygiène et le bien-être des travailleurs. En outre, la Division de la sécurité du travail du Département de l'emploi et des relations professionnelles du Queensland assure des services consultatifs en matière de sécurité auprès des autres administrations.

148. Diverses modifications importantes ont été apportées au fonctionnement du Conseil national de la recherche médicale depuis la présentation du rapport précédent. Comme on l'avait indiqué, le Conseil est assisté par un certain nombre de comités consultatifs d'experts. Le Comité (permanent) de la santé du travail, chargé d'aider le Conseil pour toute question d'hygiène professionnelle et de santé du travail, a élaboré un guide intitulé Occupational Health Services. Ce guide, adopté par le Conseil national en juin 1982, explique la nature, les avantages, l'organisation et le rôle des divers programmes d'hygiène et de sécurité et donne des indications précises pour leur mise en place. Il remplace la publication précédente sur le même sujet, intitulée Recommended Practice for Occupational Health Services in Australia. Un exemplaire du nouvel ouvrage est disponible.

149. Le Conseil national a également publié en 1982 un dossier complet sur les risques de l'industrie de l'amiante, intitulé Report on the Health Hazards of Asbestos. Ce rapport est l'aboutissement de la vaste enquête entreprise par le sous-comité tripartite spécialisé chargé par le Conseil d'enquêter sur la production, l'utilisation, le traitement et l'élimination de l'amiante, de faire rapport sur les normes d'hygiène applicables au secteur professionnel de l'amiante, d'examiner les dossiers médicaux des travailleurs de l'amiante et de rendre compte de ses conclusions.

150. Le Comité de la santé du travail poursuit activement un programme de publication. Parmi les ouvrages de sa spécialité, on peut citer divers guides consacrés au travail par équipe en alternance, aux normes limites (révisées tous les deux ans), aux consoles de visualisation, aux blessures dues aux gestes répétitifs, à la reconnaissance et à l'évaluation du risque chimique, aux lésions lombaires. Des exemplaires de ces documents peuvent être mis à la disposition du Groupe de travail de session.

151. Le Comité des rayons ionisants dépend lui aussi du Conseil. Il examine les diverses recommandations internationales en matière de protection contre les rayonnements, dans la mesure où ils intéressent l'Australie, et les intègre aux normes de protection et recommandations nationales en la matière.

C. Dispositions concernant le repos et les loisirs

152. Depuis la présentation du rapport initial, l'innovation principale dans ce domaine a été le raccourcissement de la semaine de travail dans de nombreux secteurs d'activité.

153. L'examen de 155 normes industrielles en vigueur en juillet 1983 dans l'Etat de la Nouvelle-Galles du Sud a montré qu'aucune décision officielle ne prévoyait de semaine normale de plus de 40 heures, que 352 prévoyaient une semaine de 40 heures, 60 une semaine de 40 heures au moins et 43 une semaine de moins de 40 heures. Les fonctionnaires du Gouvernement de la Nouvelle-Galles du Sud travaillent 35 heures par semaine.

154. La situation est à peu près la même dans les autres Etats. En Australie-Méridionale, par exemple, et malgré quelques différences, de nombreux secteurs connaissent maintenant la semaine de 38 heures. La durée normale du travail hebdomadaire, selon les textes officiels du Queensland, est de 40 heures. Cependant, la Loi donne à la Commission de conciliation et d'arbitrage du Queensland le pouvoir de fixer une semaine supérieure à 40 heures dans un certain nombre de cas, ceux, par exemple, de l'agro-industrie, des gardiens, des domestiques et de toute autre spécialité qu'elle juge utile. Les fonctionnaires du Queensland ont une semaine de 36 heures 15 minutes.

III. ARTICLE 8 : DROITS SYNDICAUX

155. Les renseignements donnés sur ce point dans le rapport initial restent en grande partie valables. Le Gouvernement australien s'est fermement engagé à favoriser le développement d'associations de travailleurs indépendantes et puissantes, à tous les niveaux de l'activité nationale. Au niveau international, l'Australie s'emploie à protéger et promouvoir le droit syndical dans les autres pays.

156. On peut signaler quelques faits nouveaux dans le domaine des relations du travail et de la législation sur la pratique des professions. Les dispositions du paragraphe 45D de la Loi de 1974 sur les pratiques professionnelles (Trade Practices Act, 1974) interdisent le "boycottage secondaire", défini comme une action concertée visant à empêcher un tiers de recevoir ou d'expédier des marchandises et à lui ôter ainsi une bonne part de ses avantages concurrentiels, ou à porter gravement tort à ses affaires (dans certains cas, c'est cette dernière intention qui doit prévaloir).

157. Le paragraphe 45E de la Loi de 1974 a été mis en vigueur en 1980 : il interdit à un fournisseur de biens et de services de s'entendre avec un syndicat, ou d'appliquer des arrangements conclus avec un syndicat, si les dispositions ainsi convenues visent à empêcher le fournisseur de livrer des biens ou des services à l'un de ses clients habituels.

158. En cas d'infraction aux dispositions des paragraphes 45D et 45E, il existe diverses voies de recours, y compris les mises en demeure judiciaires, les recours en dommages et intérêts et l'imposition de sanctions.

159. Les dispositions de la Loi qui ont une incidence sur les relations de travail ont fait récemment l'objet de quelques innovations. Le gouvernement a l'intention d'excepter du champ de cette législation les problèmes relationnels plus facilement réglés par le mécanisme australien de conciliation et d'arbitrage.

160. Dans cette optique, le gouvernement a publié un "livre vert" (dont un exemplaire est disponible) où il fait le point sur la question, et a demandé l'avis des parties intéressées. Il n'émettra pas de position définitive sur la question tant qu'il n'aura pas examiné toutes les réponses reçues.

ARTICLE 9 : DROIT A LA SECURITE SOCIALE

A. Introduction

1. Généralités

161. Avant d'entrer dans les détails, il convient de noter diverses nouveautés importantes dans le domaine de la sécurité sociale :

a) Les pensions et les allocations ont été largement majorées. Elles sont en général augmentées deux fois par an, selon les mouvements de l'indice des prix à la consommation;

b) Plusieurs prestations nouvelles ont été instaurées :

- i) allocation de réadaptation;
- ii) allocation de déplacement;
- iii) supplément familial;
- iv) pension de conjoint d'invalidé;
- v) allocation d'éloignement;

c) On a également procédé à la révision générale des conditions de revenu et de patrimoine auxquelles est subordonné le versement de la plupart des pensions fédérales.

162. L'innovation la plus importante dans le domaine de la politique sanitaire et médicale a été la mise en place en Australie d'un plan universel d'assurance santé, le système Medicare. Selon ce régime, entré en vigueur le 1er février 1984, tout Australien est assuré pour les frais médicaux et hospitaliers de base. Pour ce qui est de la partie médicale du régime, le patient n'a rien à verser si son médecin réclame directement ses honoraires à Medicare. Si c'est à lui que s'adresse le praticien, il peut demander le remboursement d'au moins 85 % des honoraires officiellement approuvés. L'hôpital est gratuit si le malade y est traité par les médecins de l'établissement. Il existe encore des assurances privées pour ceux qui souhaitent être traités comme patients privés dans les hôpitaux publics et les cliniques privées ou qui souhaitent être couverts pour le coût des services annexes.

163. Le régime Medicare est financé par une taxe de 1 % sur les revenus imposables, plafonnée pour les revenus élevés. Les familles qui ont un faible revenu imposable consolidé (selon le nombre d'enfants à charge), en sont exonérées.

2. Prestations nouvelles

164. Le Gouvernement australien a créé plusieurs nouvelles prestations depuis la présentation du rapport initial.

Allocation de réadaptation

165. En mars 1983, une nouvelle allocation de soutien financier a été accordée aux personnes qui suivent un programme fédéral de réadaptation et qui auraient droit par ailleurs à d'autres prestations de sécurité sociale sous diverses conditions.

166. Cette allocation est en général du même montant et soumise aux mêmes conditions que la pension d'invalidité, c'est-à-dire qu'elle dépend du revenu mais qu'elle n'est pas imposable et qu'elle est accompagnée des mêmes prestations accessoires. Elle est versée pendant toute la durée du programme de réadaptation et pendant les six mois qui suivent.

167. Les bénéficiaires d'une pension d'invalidité inscrits à un programme approuvé de formation ou de thérapie, et les bénéficiaires de l'allocation de réadaptation ont droit dans certains cas à une allocation d'incitation.

Allocation de déplacement

168. L'allocation de déplacement, nouvelle également, a été créée en avril 1983. Elle vise à aider les handicapés qui travaillent ou sont en formation mais ne peuvent utiliser sans aide les moyens de transports en commun. Un montant de 10 dollars par semaine est versé à toute personne de plus de 16 ans qui :

a) A un emploi rémunéré (même en compte propre), de manière permanente, pendant au moins 20 heures par semaine;

b) Suit une formation professionnelle, de manière permanente, pendant au moins 20 heures par semaine. Cette formation professionnelle comprend l'enseignement tertiaire dans un établissement d'enseignement reconnu et, dans certains cas, l'enseignement secondaire visant à améliorer les perspectives d'emploi. Les élèves du secondaire du premier degré n'ont pas droit à l'allocation. Est également acceptée la fréquentation d'un centre de thérapie active ou d'un centre de formation reconnu par la Loi sur l'aide aux handicapés (Handicapped Persons Assistance Act).

169. L'allocation n'est pas versée aux handicapés qui ont bénéficié de l'exonération de la taxe de vente sur les véhicules neufs pendant les deux années qui suivent l'application de cette exonération. Elle n'est pas non plus versée à celui qui suit une formation professionnelle au titre d'un programme de réadaptation du Service fédéral de réadaptation.

Supplément familial

170. Depuis mai 1983, il existe un nouveau programme de supplément familial qui aide les familles à faible revenu qui ne reçoivent pas de pension, d'allocation de sécurité sociale ou de prestations analogues, à éduquer les enfants qui n'ont droit à aucune allocation pour frais d'études ou indemnité du même genre. Depuis le 1er novembre 1984, un supplément pouvant atteindre 14 dollars par semaine est ainsi versé pour chaque enfant de moins de 16 ans répondant à certaines conditions, ou chaque étudiant à charge

de 16 à 24 ans, sous réserve d'un certain seuil de revenu. Le montant maximum est versé quand le revenu consolidé des parents (ou celui du parent unique) n'est pas supérieur au seuil ouvrant droit à la carte de soins médicaux pour un couple marié sans enfant (soit 219 dollars en novembre 1984). Ce seuil est relevé en mai et en novembre de chaque année et majoré de 28 dollars par semaine pour chaque enfant supplémentaire. Le supplément familial est réduit de 1 dollar chaque fois que le revenu des parents dépasse le seuil de 2 dollars. Il n'est pas imposable. Une fois les droits établis, le versement se fait normalement pendant six mois, après quoi les conditions sont révisées. Le supplément s'ajoute aux allocations familiales.

Pension de conjoint d'invalidé

171. Introduite en décembre 1983, la pension de conjoint d'invalidé est versée au mari de la retraitée invalide ou gravement handicapée (ou de la bénéficiaire d'une allocation de réadaptation au lieu d'une pension d'invalidité) quand il n'a pas droit lui-même à une pension de vieillesse, d'invalidité ou pension d'ancien combattant (ou une pension de réadaptation au lieu d'une pension d'invalidité) et que sa femme exige une attention et des soins constants, de manière définitive ou pour des raisons durables. Les soins doivent être fournis au domicile conjugal. Les conditions de résidence et de revenu sont les mêmes que celles qui s'appliquent aux pensions de vieillesse et d'invalidité servies aux retraités de plus de 70 ans. Le taux de base est actuellement de 76,65 dollars par semaine, soit l'équivalent de la pension de vieillesse ou de la pension d'invalidité d'une personne mariée.

Allocation d'éloignement

172. L'allocation d'éloignement, instaurée le 1er mai 1984, fournit une assistance supplémentaire aux retraités et prestataires qui vivent dans les régions reculées de l'Australie, où le coût de la vie est plus élevé. L'allocation hebdomadaire est de 7 dollars pour un célibataire, 12 dollars pour un couple marié et de 3,50 dollars pour un enfant; elle est versée aux retraités et prestataires qui résident habituellement et habitent effectivement dans les régions isolées définies comme telles par le fisc. L'allocation n'est versée ni aux bénéficiaires de la pension de vieillesse de plus de 70 ans qui perçoivent cette pension au titre de conditions de revenu spéciales, ni aux personnes résidant en dehors de l'Australie.

3. Révision des conditions d'ouverture de droits liées au revenu et au patrimoine

173. On trouvera exposées ci-dessous diverses innovations liées aux prestations présentées dans le rapport initial.

174. Le 1er juin 1984, le premier ministre, M. R.J.L. Hawke, a annoncé les conclusions de la grande opération de révision des conditions de revenu et de patrimoine applicables à toutes les pensions versées par l'Etat, à l'exception des indemnités "aveugles", des prestations de chômage et de maladie, et des pensions de veuve de guerre et d'invalidé de guerre servies par le Ministère fédéral des anciens combattants.

175. La révision n'a été décidée qu'après un long travail d'analyse tenant compte de l'opinion des pensionnés, de leurs associations et de représentants très divers des collectivités locales. Le Gouvernement australien estime que le nouveau régime est la façon la plus équitable d'atteindre son objectif, qui est de verser des pensions à ceux qui en ont besoin et non à ceux qui peuvent largement subvenir à leurs propres besoins. Il faut ranger dans cette dernière catégorie les gens aisés qui ont réussi à contourner la règle d'exclusion liée au niveau de revenu.

176. Les nouvelles dispositions ne tiennent plus compte de la valeur de la résidence des prestataires. La condition liée au patrimoine permet à un couple retraité d'être propriétaire d'une maison d'une valeur quelconque et de disposer en outre d'avoirs pouvant atteindre 100 000 dollars avant que le taux des prestations qu'il reçoit ne soit réduit. Sa pension sera réduite de 20 dollars par semaine pour chaque tranche de 10 000 dollars d'avoirs supérieure à la limite de 100 000 dollars. Ainsi, un couple percevra encore la moitié de sa pension quand ses avoirs, sans compter sa résidence, atteindront 138 500 dollars; ses droits ne disparaîtront complètement que lorsqu'il aura un patrimoine de 177 000 dollars. Les retraités célibataires propriétaires de leur logement peuvent disposer d'un patrimoine de 70 000 dollars avant que leur pension ne soit réduite, et de 116 000 dollars avant qu'elle ne disparaisse tout à fait.

177. Une attention particulière a été accordée à ceux qui ne sont pas propriétaires de leur logement. Pour les retraités locataires ou qui vivent chez des parents ou en maison de santé, les plafonds sont relevés de 50 000 dollars. C'est ainsi que la pension d'un couple ne sera pas modifiée tant que son patrimoine restera inférieur à 150 000 dollars (120 000 dollars dans le cas d'un célibataire). Ces plafonds sont indexés. En d'autres termes, si le coût de la vie augmente de 10 %, le plafond du couple passera de 100 000 à 110 000 dollars, celui du célibataire de 70 000 à 77 000 dollars.

178. La pension des personnes dont le patrimoine est inférieur aux plafonds reste déterminée par le seul revenu. Quant aux personnes dont la fortune dépasse les plafonds, la condition de patrimoine ne s'applique que si elle ouvre droit à une pension inférieure à celle à laquelle ouvre droit la condition de revenu. Ainsi, seules les personnes très fortunées sont soumises à la condition de patrimoine.

179. Pour éviter toute ingérence dans les affaires privées, le Ministère fédéral de la sécurité sociale s'en remet essentiellement aux prestataires eux-mêmes pour connaître la valeur de leurs biens. Dans la plupart des cas, la valeur marchande totale nette des biens en question n'est pas suffisante pour faire jouer la condition de patrimoine. Le prix exact des biens du ménage et des effets personnels n'a pas à être calculé avec exactitude et les pensionnés peuvent simplement déclarer une valeur nominale de 10 000 dollars.

180. Des dispositions particulières seront prises pour les personnes qui jouissent d'un patrimoine important et qui, de ce fait, ne perçoivent qu'une pension modique ou n'en perçoivent pas du tout. Si le patrimoine est essentiellement constitué de liquidités que l'intéressé ne peut ou ne souhaite pas convertir en espèces, il peut demander le versement d'un montant équivalant à la pension (ou à une fraction de la pension). Ce montant est un prêt, porteur d'intérêts, qui sera remboursé par la succession. Ces dispositions seront entièrement facultatives.

181. Les textes d'application des nouvelles conditions d'ouverture de droits ont reçu l'approbation royale le 21 septembre 1984; ils entreront donc en vigueur le 21 mars 1985. Tous les retraités seront auparavant prévenus. La déclaration faite par le premier ministre pour présenter le projet de nouvelle réglementation est disponible.

B. Prestation de maladie en espèces

182. Depuis novembre 1984, le montant maximum des allocations versées au titre de la Loi sur la sécurité sociale est le suivant :

- a) 91,90 dollars par semaine, taux de base (célibataire, majeur de 18 ans);
- b) 153,30 dollars par semaine pour une personne mariée (et 76,65 dollars supplémentaires pour conjoint à charge);
- c) 45 dollars par semaine pour un célibataire majeur de 18 ans sans personne à charge; 50 dollars après six mois.

183. Ces taux sont augmentés de 14 dollars (maximum) par semaine par enfant de moins de 16 ans - ou étudiant de 16 à 24 ans à charge - confié aux soins et à l'autorité du bénéficiaire. Sauf dans le cas des célibataires de moins de 18 ans, le taux de prestation augmente automatiquement en mai et en novembre de chaque année dans la même proportion que l'indice des prix à la consommation pendant les deux trimestres précédents. Le montant de la prestation de maladie ne peut être supérieur au revenu hebdomadaire que l'ayant droit manque à gagner du fait de son arrêt de travail.

184. Le taux applicable à chaque prestataire dépend de son revenu, lequel comprend à cette fin le revenu du conjoint. Si le revenu de l'intéressé est supérieur à 20 dollars mais inférieur à 70 dollars par semaine, ses droits sont réduits de la moitié de la différence entre son revenu et le taux de 20 dollars par semaine. Si son revenu est supérieur à 70 dollars par semaine, ils sont réduits d'un montant égal à la somme de 25 dollars et de la différence entre son revenu et 70 dollars par semaine.

185. Si la prestation de maladie est versée sans interruption pendant plus de six semaines et que son bénéficiaire verse un loyer à une autre entité qu'un organisme d'Etat, la prestation peut être complétée d'un montant pouvant atteindre 15 dollars par semaine.

186. Il convient d'autre part de noter qu'outre les prestations de maladie, le prestataire peut bénéficier de la gratuité des soins médicaux et hospitaliers et des produits pharmaceutiques et d'une série d'autres prestations "accessoires".

C. Pension d'invalidité

187. D'une manière générale, le régime des pensions d'invalidité est le même que celui qu'évoquait le rapport initial. Quelques changements sont cependant à noter.

188. Comme on l'avait indiqué, il n'est pas nécessaire de résider en Australie sans interruption pour avoir droit à pension, sauf si la cécité ou l'incapacité sont survenues en dehors du pays. Dans ce cas, la période de résidence ininterrompue doit atteindre au moins dix ans. Le montant maximum de la pension est réduit d'un montant égal à la moitié de la différence entre le revenu de l'intéressé et un certain plafond : 30 dollars par semaine pour un célibataire, 50 pour un couple marié.

189. Si le prestataire est aveugle définitif, la condition de revenu ne s'applique qu'à la pension de sa femme, à l'allocation de tuteur et aux prestations supplémentaires versées pour les enfants, à l'exception du premier. Ces prestations sont expliquées dans les paragraphes qui vont suivre.

190. Au mois de novembre 1984, le montant maximum de la pension était le suivant : 91,90 dollars par semaine, taux de base; 76,65 dollars par semaine (par conjoint) pour les personnes mariées. Ces taux sont augmentés de 14 dollars par semaine par enfant de moins de 16 ans - ou étudiant à charge de 16 à 24 ans. Si un pensionné invalide ayant des enfants à charge est célibataire, la pension est encore augmentée d'une prestation complémentaire, l'allocation de tuteur. Cette allocation est de 10 dollars par semaine.

191. La femme d'un invalide pensionné qui n'a pas droit elle-même à une pension d'invalidité ou une pension de vieillesse [ou une pension militaire au titre de la Loi de 1920 sur les anciens combattants (Repatriation Act, 1920)] peut bénéficier d'une pension de conjoint pouvant atteindre 76,65 dollars par semaine, avec la même condition de revenu que pour la pension d'invalidité; cette dernière clause s'applique à la pension de la femme que son mari soit ou non définitivement aveugle. La pension de conjoint n'est pas versée à la femme qui ne vit pas avec son mari. L'invalide pensionné qui verse un loyer à une autre entité qu'un organisme d'Etat peut recevoir une aide complémentaire pouvant atteindre 15 dollars par semaine (7,50 dollars par semaine pour chaque conjoint dans le cas d'un couple de pensionnés); ce dernier versement est soumis à une condition de revenu particulière, indépendante de la cécité de l'intéressé.

192. Le taux de base de la pension d'invalidité et le taux pour personnes mariées augmentent automatiquement en mai et novembre de chaque année, dans la même proportion que l'indice des prix à la consommation pendant les deux trimestres précédents. Une allocation d'emploi protégé est versée à la place de la pension d'invalidité aux invalides employés dans des services protégés reconnus. Les montants et les conditions de versement sont en général les mêmes que pour la pension d'invalidité, sauf qu'aucun versement complémentaire n'est possible. Le prestataire reçoit à la place une allocation d'incitation de 15 dollars par semaine, qui n'est subordonnée à aucune condition de revenu.

D. Pension de vieillesse

193. Comme on l'a dit plus haut, on a apporté des modifications non négligeables aux conditions de revenu qui s'appliquent au calcul de la pension de vieillesse versée aux personnes âgées de moins ou de plus de 70 ans (dans le cas de ces dernières, les modifications sont entrées en vigueur en novembre 1983).

194. La condition de revenu applicable aux personnes de plus de 70 ans est la même que pour les personnes de moins de 70 ans, mais c'est un taux minimum - 51,45 dollars par semaine pour un célibataire et 42,90 dollars par semaine par conjoint pour un couple - qui s'applique si le résultat d'une analyse de revenu particulière est inférieur à certains seuils (200 dollars par semaine pour un célibataire et 333 dollars par semaine pour un couple marié : la pension est réduite d'un montant égal à la moitié de tout revenu indépendant de la pension qui dépasserait ces seuils). En cas de cécité définitive, la pension de vieillesse est versée aux mêmes conditions que la pension d'invalidité, c'est-à-dire que seules la pension d'épouse, l'allocation de tuteur et l'allocation complémentaire pour enfants à charge - à l'exception du premier - sont subordonnées à la condition de revenu. En novembre 1984, le montant des pensions était le suivant : 91,90 dollars par semaine, taux de base; 76,65 dollars par semaine pour une personne mariée.

195. Ces taux sont augmentés de 14 dollars par semaine par enfant de moins de 16 ans à charge du pensionné - ou étudiant à charge de 16 à 24 ans. Si le bénéficiaire ayant des enfants à charge est célibataire, il reçoit une prestation supplémentaire, l'allocation de tuteur. Cette allocation est de 10 dollars par semaine.

196. La femme du bénéficiaire d'une pension de vieillesse qui n'a pas droit elle-même à une pension de vieillesse ou une pension d'invalidité / ou à une pension militaire au titre de la Loi de 1920 sur les anciens combattants (Repatriation Act, 1920) 7, peut bénéficier d'une pension de conjoint pouvant atteindre 76,65 dollars par semaine, sous réserve de la même condition de revenu que pour la pension de vieillesse; cette dernière clause s'applique à la pension de la femme que son mari soit ou non définitivement aveugle ou qu'il ait ou non atteint 70 ans. La pension de conjoint n'est pas versée à la femme qui vit séparée de son mari.

197. Le bénéficiaire d'une pension de vieillesse qui verse un loyer à une autre entité qu'un organisme d'Etat peut recevoir une aide complémentaire pouvant atteindre 15 dollars par semaine (7,50 dollars par semaine par conjoint pour un couple). Une condition de revenu particulière reste applicable à cette dernière prestation, que l'intéressé soit ou non aveugle définitif ou qu'il ait ou non atteint 70 ans. Le taux de base et le taux applicable aux personnes mariées augmentent automatiquement en mai et en novembre dans la même proportion que l'indice des prix à la consommation pendant les trimestres précédents de juin et de décembre.

E. Prestation de chômage

198. Comme l'indiquait le rapport initial, la Loi de 1947 sur la sécurité sociale prévoit le versement d'une allocation aux personnes sans emploi qui souhaitent et peuvent travailler mais ne peuvent trouver de travail. Les conditions d'octroi n'ont pas changé, à une exception près : le bénéficiaire doit être sans emploi pour une autre raison que sa participation directe, ou la participation d'un autre membre de son syndicat, à une grève.

199. En septembre 1981, la gratuité des traitements médicaux et hospitaliers a été accordée aux bénéficiaires des prestations de chômage et autres groupes à faible revenu.

200. Depuis novembre 1984, le taux maximum de l'allocation de chômage est le suivant :

- a) 91,90 dollars par semaine, taux de base (célibataire âgé de 18 ans ayant des personnes à charge);
- b) 81,10 dollars par semaine pour un célibataire de plus de 18 ans sans personne à charge; majoration de 2 dollars par semaine à compter du 1er mai 1985 en sus des effets de l'indexation automatique;
- c) 153,50 dollars par semaine pour une personne mariée, y compris une majoration de 76,65 dollars pour le conjoint à charge;
- d) 45 dollars par semaine pour un célibataire de moins de 18 ans sans personne à charge; 50 dollars après six mois.

201. Les taux sont majorés de 14 dollars par semaine par enfant de moins de 16 ans - ou étudiant à charge âgé de 16 à 24 ans - dont le bénéficiaire a la garde.

202. Sauf pour les célibataires de moins de 18 ans et les célibataires de plus de 18 ans sans charges de famille, les allocations sont majorées automatiquement en mai et novembre de chaque année, dans la même proportion que l'indice des prix à la consommation pendant les trimestres de juin et décembre précédents.

203. Le taux applicable à chaque chômeur dépend de son revenu, lequel comprend à cette fin le revenu du conjoint. Si le revenu de l'intéressé est supérieur à 20 dollars mais inférieur à 70 dollars par semaine, ses droits sont réduits de la moitié de la différence entre son revenu et le taux de 20 dollars par semaine. Si son revenu est supérieur à 70 dollars par semaine, ils sont réduits d'un montant égal à la somme de 25 dollars et de la différence entre son revenu et 70 dollars par semaine.

F. Prestations de survivant

1. Indemnité de funérailles

204. L'indemnité de funérailles prévue par la Loi a été majorée. Selon le paragraphe 83B, une indemnité pouvant atteindre 40 dollars est versée au pensionné qui règle ou est censé régler les frais de funérailles de son conjoint, de son enfant, ou d'un autre pensionné. Dans ce contexte, le terme "pensionné" désigne le bénéficiaire d'une pension de vieillesse, d'invalidité, de conjoint, de conjoint d'invalidé ou de veuve, le bénéficiaire de l'allocation d'ascendant soutien de famille, ou toute personne qui aurait droit à l'une de ces prestations si elle ne recevait pas l'allocation d'emploi protégé prévue à la Partie VIIA de la Loi, l'allocation versée de droit aux victimes de tuberculose (Tuberculosis Act, 1948) ou l'allocation de réadaptation prévue à la Partie VIII de la Loi, et qui avait droit à l'une de ces prestations ou à une allocation d'emploi protégé juste avant d'avoir droit à l'indemnité de funérailles. L'intéressé doit également remplir une condition de revenu particulière pour être considéré comme "pensionné". En outre, celui qui reçoit l'indemnité doit être pensionné au moment du décès du défunt ou le devenir dans les six mois qui suivent.

205. Selon le paragraphe 83C, un montant de 20 dollars est versé à toute personne qui règle ou est censée régler les frais de funérailles d'un pensionné (tel qu'il est défini par la Loi), exception faite de la veuve pensionnée, du bénéficiaire de l'allocation d'ascendant soutien de famille, de celui qui, répondant à la condition de revenu particulière prévue au paragraphe 83C, aurait eu droit à l'une de ces prestations n'eût été la mort du de cujus, et de celui qui, percevant une allocation de réadaptation recevait l'une de ces prestations juste avant d'avoir droit à cette allocation.

206. L'indemnité peut être versée à la fois au titre du paragraphe 83B et au titre du paragraphe 83C, mais le versement total ne peut être supérieur à 40 dollars. Une indemnité de 40 dollars est également versée à toute personne censée régler les frais de funérailles d'un pensionné si cette personne est titulaire d'une pension militaire ou le devient dans les six mois du décès et que son revenu reste dans certaines limites.

2. Aide spéciale

207. Une aide spéciale est versée à titre temporaire au survivant d'un couple de retraités - même si le défunt était titulaire d'une pension d'ancien combattant - pendant les 12 semaines suivant la mort de son conjoint.

208. Cette aide vise à aplanir les difficultés que rencontre le survivant qui doit procéder aux aménagements financiers rendus nécessaires par la disparition de son conjoint. Le taux maximum de cette allocation, qui peut être versée pendant 12 semaines, est l'équivalent des deux pensions de retraite (y compris toute allocation complémentaire pour enfant à charge, etc.) qui auraient été versées si le conjoint n'était pas mort.

G. Prestations familiales

1. Pension de veuve

209. Le rapport initial a expliqué les dispositions de la Partie IV de la Loi de 1947 sur la sécurité sociale, qui définit le régime des pensions servies à la veuve et à certaines femmes qui ont perdu un compagnon soutien de famille et dont le revenu ne dépasse pas un certain plafond.

210. Pendant les six mois suivant la date à laquelle son mari l'a abandonnées ou a été mis en prison, la femme n'a pas droit à la pension de veuve, mais peut toutefois recevoir l'allocation d'ascendant soutien de famille (voir ci-dessous).

211. Le taux de la pension de veuve (Catégorie A et Catégorie B, telles que définies dans le rapport initial) dépend du niveau de revenu.

212. Depuis le mois de novembre 1984, le taux maximum est de 91,90 dollars par semaine (paragraphe 63), majoré de 14 dollars par semaine par enfant de moins de 16 ans - ou étudiant à charge âgé de 16 à 24 ans. Pour la veuve ayant des enfants à charge, le taux maximum est encore majoré d'une allocation maternelle de 10 dollars par semaine. Enfin, aux termes du paragraphe 65A, la veuve pensionnée qui verse un loyer à une autre entité qu'un organisme d'Etat peut avoir droit à une allocation supplémentaire pouvant atteindre 15 dollars par semaine, sous réserve d'une condition spéciale de revenu.

213. Comme l'indiquait le rapport initial, la pension de veuve a pour but d'aider certaines femmes considérées comme "veuves" se trouvant dans une situation particulièrement difficile. Il existe une autre prestation à peu près équivalente, l'allocation d'ascendant soutien de famille, destinée aux parents uniques, y compris les hommes, qui ne sont pas classés comme "veufs". Elle fait l'objet des paragraphes qui vont suivre.

2. Allocation d'ascendant soutien de famille

214. Comme en faisait état le rapport initial, les conditions de versement de cette allocation ont été élargies en 1977 de manière à inclure les hommes. Jusqu'au 6 novembre 1980, l'allocation n'était pas versée pendant les six mois suivant l'événement générateur de droit (par exemple, la naissance d'un enfant).

215. Depuis le 1er décembre 1983, le droit à l'allocation a été étendu au parent naturel ou adoptif unique chargé de la tutelle légale, des soins et de l'éducation d'un enfant, et au parent marié qui ne peut vivre avec son conjoint au domicile conjugal pour raison de maladie ou d'infirmité du conjoint, à condition que la maladie ou l'infirmité empêchent ce dernier de s'occuper de l'enfant et soit jugée permanente.

216. Pour bénéficier de l'allocation d'ascendant soutien de famille, l'intéressé :

- a) Doit être célibataire ou vivre séparé de son conjoint ou concubin;
- b) Doit être chargé de la tutelle, des soins et de l'éducation d'au moins un enfant remplissant les conditions voulues;
- c) Doit satisfaire aux conditions de résidence, à savoir dix années de résidence ininterrompue en Australie, quelles que soient les dates du séjour, ou cinq années de résidence immédiatement avant la demande d'allocation, sauf si l'intéressé est devenu soutien de famille en Australie (auquel cas, la résidence préalable n'est pas requise).

217. L'allocation d'ascendant soutien de famille est en général soumise aux mêmes conditions de revenu que la pension de veuve.

218. Le taux maximum de cette allocation, et celui des prestations accessoires, sont les mêmes que dans le cas de la pension de veuve.

3. Allocations familiales

219. La Partie VI de la Loi de 1947 sur la sécurité sociale prévoit une allocation familiale pour toute personne chargée de la garde, des soins et de l'éducation d'un enfant de moins de 16 ans - ou d'un étudiant à charge âgé de 16 à 24 ans - qui ne reçoit pas de pension d'invalidité ni d'allocation d'ascendant soutien de famille.

220. Les allocations familiales, qui dépendent du nombre d'enfants, sont versées aux taux mensuels suivants : premier enfant : 22,80 dollars; deuxième enfant : 32,55 dollars; troisième et quatrième enfants : 39 dollars; cinquième enfant et enfants suivants : 45,55 dollars.

221. L'allocation familiale peut être versée à l'institution où l'enfant est pensionnaire (à l'exclusion des hôpitaux psychiatriques). En tel cas, elle est de 39 dollars par mois.

222. L'allocation familiale n'est subordonnée à aucune condition de revenu, encore que les étudiants de 16 à 24 ans doivent être reconnus à la charge de l'allocataire. C'est la résidence en Australie, plutôt que la nationalité, qui ouvre droit à l'allocation.

4. Pension d'orphelin

223. Quelques modifications ont été apportées au régime de la pension d'orphelin. Le changement le plus notable depuis la présentation du rapport initial porte sur la Partie VIA de la Loi de 1947 sur la sécurité sociale, qui dispose que la pension est versée au tuteur d'un orphelin ou à l'institution qui en a la charge (à l'exception des hôpitaux psychiatriques). Il est maintenant prévu que la pension doit aider à l'entretien de l'enfant "assimilé à l'orphelin". Son montant est de 55,70 dollars par mois; il s'ajoute à l'allocation familiale correspondant à l'enfant.

224. Est considéré orphelin l'enfant :

- a) Dont les deux parents sont morts;
- b) Dont l'un des parents est mort et l'autre disparu, en prison ou en hôpital psychiatrique pour un séjour prolongé;

c) Auquel le Gouvernement australien a accordé le statut de réfugié;

d) Qui a été accepté en Australie au titre d'un programme humanitaire spécial approuvé par le Ministère de la sécurité sociale.

225. D'autres conditions s'appliquent également à l'enfant réfugié. La pension est versée au tuteur de l'orphelin mineur de 16 ans ou de l'étudiant à charge âgé de moins de 25 ans. Elle n'est pas versée pour les étudiants qui bénéficient d'une pension d'invalidité ou d'une allocation d'ascendant soutien de famille. La pension peut être versée à l'établissement qui a la charge de l'orphelin (à l'exception des hôpitaux psychiatriques). Elle peut également être versée dans le cas de l'enfant qui fait un bref séjour à l'étranger ou qui doit venir vivre en Australie dans des délais raisonnables. Elle n'est pas versée dans le cas de l'enfant titulaire d'une pension d'orphelin de guerre.

5. Allocation pour enfant handicapé

226. L'allocation pour enfant handicapé est une prestation prévue par la Loi sur la sécurité sociale pour aider financièrement les parents ou tuteurs qui s'occupent à la maison d'un enfant handicapé (handicapé simple ou handicapé grave).

227. Comme le signalait le rapport initial, cette allocation, créée le 31 décembre 1974, ne concernait à l'origine que les enfants les plus gravement handicapés. Elle a été étendue en novembre 1977 à toute personne qui connaît des difficultés financières graves du fait qu'elle s'occupe d'un enfant handicapé, c'est-à-dire d'un enfant qui n'exige guère moins de soins et d'attention qu'un enfant considéré comme handicapé grave. En octobre 1978, la portée de l'allocation a été une nouvelle fois étendue de façon à couvrir les étudiants à plein temps âgés de 16 à 24 ans. L'allocataire doit tout d'abord répondre aux conditions générales ouvrant droit aux prestations familiales. Le montant maximum de l'allocation est de 85 dollars par mois.

H. Prestations médicales supplémentaires

1. Produits pharmaceutiques

228. Conformément à la législation fédérale [Partie VII de la Loi de 1953 sur la santé publique (National Health Act, 1953)], un grand nombre de produits pharmaceutiques prescrits sur ordonnance médicale sont entièrement gratuits pour les pensionnés qui répondent à certaines conditions, et partiellement subventionnés par l'Etat fédéral pour tous les autres citoyens. Pendant la période 1982-1983, le coût total des prestations servies par le gouvernement fédéral au titre de ce régime aux non-pensionnés a été de 157,60 millions de dollars; le coût correspondant pour les pensionnés et personnes à leur charge a été de 272,70 millions de dollars.

2. Soins en maison de santé

229. La Partie V de la Loi sur la santé publique prévoit une allocation quotidienne pour les patients des maisons de santé, destinée à contribuer au financement des soins et des logements nécessaires. Les prestations consistent en une allocation de base et une allocation pour soins intensifs. Le taux quotidien de l'allocation de base varie d'un Etat à l'autre avec le coût des soins prodigués.

230. Les montants sont calculés de manière qu'ajoutés à la contribution minimale des patients, ils couvrent les frais facturés dans 70 % des maisons de santé privées reconnues aux termes de la Loi sur la santé publique de chaque Etat, au moment de la fixation des taux. Ils sont révisés tous les ans de manière que cette proportion de 70 % reste fixe. Toute augmentation des frais d'hospitalisation facturés par les maisons de santé privées reconnues doit être approuvé par le Ministère fédéral de la santé publique.

231. L'allocation pour soins intensifs est versée au taux de 6 dollars par jour, quel que soit l'Etat, pour tout patient admis par le Ministère fédéral de la santé publique au bénéfice des soins intensifs.

232. La Loi sur l'aide aux maisons de santé (Nursing Homes Assistance Act) prévoit le financement du déficit des maisons de santé gérées par des organismes religieux et philanthropiques et autres associations sans but lucratif. Le financement est fondé sur le budget annuel des institutions, qui doit être approuvé par le Ministère fédéral de la santé publique. C'est le budget fédéral qui subventionne le déficit approuvé. Selon ces dispositions, certains services, y compris certaines prestations médicales et paramédicales, peuvent également être subventionnés. Ce financement particulier peut être étendu aux personnes traitées dans les maisons de santé et pas seulement aux pensionnaires eux-mêmes.

233. Les patients vivant dans les maisons de santé subventionnées doivent acquitter, à titre de contribution aux frais de logement, 87,50 % de la pension de célibataire de base et du coût des services complémentaires.

234. La Loi sur la santé publique prévoit également une allocation pour soins infirmiers à domicile de 42 dollars tous les 15 jours. Elle est versée par le Ministère fédéral de la santé publique pour aider ceux qui choisissent de s'occuper chez eux de parents atteints de maladie ou d'infirmité chroniques qui devraient autrement vivre dans une maison de santé. Les patients ouvrant droit à cette allocation doivent avoir au moins 16 ans et nécessiter et recevoir, outre l'attention du parent considéré, les soins spécialisés d'une infirmière qualifiée.

3. Victimes de la tuberculose

235. Environ 250 personnes reçoivent actuellement l'indemnité versée aux victimes de la tuberculose; le coût total de cette prestation est d'environ 1 million de dollars par an.

4. Appareils de correction auditive et prothèses

236. Le nombre d'appareils posés dans le cadre de ce programme de 1968 (date à laquelle les droits ont été généralisés) à 1983, a été de 422 639. En 1982-1983, 53 126 appareils ont été fournis.

237. Le gouvernement fournit gratuitement toute une gamme de prothèses aux personnes répondant aux exigences du Programme d'appareillage des handicapés. Ce dernier a pour objectif d'accroître l'indépendance des invalides en milieu normal.

5. Soins dentaires à l'école

238. A l'issue des consultations tenues entre le gouvernement fédéral et les gouvernements d'Etat en 1973, il a été convenu de fournir à tous les enfants de l'enseignement primaire des soins dentaires gratuits, y compris les soins préventifs et l'éducation dentaire; le programme a été par la suite étendu aux enfants des maternelles et aux élèves de l'enseignement secondaire âgés de moins de 15 ans. Le financement est assuré par le gouvernement fédéral. Neuf écoles d'odontologie et environ 800 cabinets dentaires scolaires ont été créés. En 1982, 60 % environ des élèves de l'enseignement primaire étaient touchés par les différents services dentaires en milieu scolaire. Ces services associés à d'autres mesures préventives comme la fluoruration de l'eau, ont contribué à améliorer notablement l'état stomatologique de la population infantine.

6. Planification familiale

239. Conformément à ses obligations internationales, l'Australie reconnaît que tous les couples ont le droit de déterminer le nombre de leurs enfants et l'espacement des naissances et de disposer des renseignements les mettant en mesure d'exercer efficacement ce droit. Depuis 1973, l'Australie soutient la planification familiale dans les instances nationales et internationales.

240. Au niveau international, le Bureau d'aide au développement du Ministère fédéral des affaires étrangères accorde un financement à un certain nombre d'organisations internationales qui s'occupent de planification familiale et de population.

241. Au niveau national, le Ministère de la santé publique fournit des subventions fédérales sous forme de dons aux principaux organismes de planification familiale, pour les aider à assurer des services médicaux et non médicaux - y compris l'éducation, l'information et la formation - à réaliser des projets de recherche et à mettre en oeuvre des mesures spécialement destinées aux femmes migrantes et aux adolescentes.

242. Outre ce financement direct, le gouvernement fédéral soutient la planification familiale en octroyant des subventions pharmaceutiques pour les produits anti-conceptionnels administrés par voie orale et en accordant le bénéfice de l'assurance santé aux services assurés par les praticiens de médecine générale.

7. Autres programmes de santé publique

Programmes destinés aux Aborigènes

243. Le Ministère fédéral de la santé publique et le Ministère fédéral des affaires aborigènes financent directement ensemble 12 services médicaux aborigènes. Quatorze autres services, six dispensaires et deux services d'orientation sont en outre entièrement financés par le Ministère des affaires aborigènes ou en association avec lui. Enfin, deux services sont entièrement financés par le Ministère de la santé publique.

244. En 1975, a été lancé le Programme national de santé oculaire et de lutte contre le trachome avec le soutien de l'Association royale australienne d'ophtalmologie, le gouvernement fédéral, les gouvernements d'Etat et la Commission nationale consultative aborigène (devenue depuis la Conférence aborigène nationale). L'intervention sur le

terrain a commencé en 1976, et en 1979 105 000 personnes avaient été examinées. Le Programme était financé par le gouvernement fédéral et géré par l'Association royale australienne d'ophtalmologie. En 1981-1982, des mesures ont été prises pour relancer les activités et le gouvernement fédéral a fourni à l'Association royale australienne d'ophtalmologie 331 537 dollars en 1981-1982 et 531 200 dollars en 1982-1983.

245. En 1983-1984, l'évolution qui doit amener les Aborigènes à prendre ce Programme en charge a commencé à s'accélérer. L'Association royale australienne d'ophtalmologie s'en retire progressivement et il a été créé une équipe spéciale à prédominance aborigène pour décider de l'avenir du Programme.

Déontologie médicale

246. En octobre 1982, à sa 94ème session, le Conseil national de la recherche médicale a adopté le premier rapport de son Groupe de travail de la déontologie de la recherche médicale. Un exemplaire de ce rapport est disponible.

247. Au vu du rapport, le Conseil a recommandé de créer un comité de déontologie de la recherche médicale, qui serait chargé de faire rapport au Conseil directement puis, par l'intermédiaire du président de ce dernier, au ministre fédéral et aux ministres d'Etat de la santé publique, et, par l'intermédiaire de son secrétaire, aux autorités médicales de chaque Etat (voir page 14 du texte anglais du rapport).

248. Le rapport rend compte des positions exprimées sur les points suivants :

- a) Expérimentation humaine (pp. 16 à 18);
- b) Comités d'éthique institutionnelle (pp. 19 à 20);
- c) Recherche sur les enfants, les malades mentaux et les personnes en état de dépendance ou en situation analogue (pp. 21 à 23);
- d) Formation thérapeutique (pp. 24 et 25);
- e) Fécondation in vitro et transfert d'embryon (pp. 26 à 28).

I. Allocations spéciales

249. Le Ministre fédéral de la sécurité sociale peut, à sa discrétion, consentir une allocation spéciale aux personnes qui n'ont droit ni à une pension ni à une autre prestation et qui ne peuvent subvenir à leurs besoins ou à ceux des personnes à leur charge. Parmi les personnes visées, on compte celles qui s'occupent d'un parent invalide et les migrants logés dans des institutions d'Etat en attendant leur premier emploi en Australie.

250. L'allocation spéciale ne peut être versée à la personne exclue du bénéfice de l'allocation chômage du fait d'une grève qu'elle fait elle-même ou que font les membres de son syndicat. Quand le conjoint de cette personne ne peut lui-même obtenir de son propre chef une allocation chômage ou une prestation maladie et qu'il se trouve en situation difficile, il peut recevoir une allocation spéciale, au taux applicable aux célibataires, complétée d'une allocation pour chaque enfant.

251. Le montant de l'allocation spéciale est à la discrétion du Ministre, mais il ne peut être supérieur à ce que son bénéficiaire toucherait s'il avait droit à une allocation de chômage ou une prestation maladie.

Annexe

LISTE DES DOCUMENTS DE REFERENCE a/

I. ARTICLE 6

National Committee on Discrimination in Employment and Occupation :

Annual Reports for 1977-1978, 1978-1979, 1979-1980, 1980-1981, 1981-1982 et 1982-1983 (rapports annuels) et documents de sensibilisation du public.

Législation fédérale :

Racial Discrimination Act, 1975 (Loi sur la discrimination raciale) et amendements;

Human Rights Commission Act, 1981 (Loi portant création de la Commission des droits de l'homme);

Sex Discrimination Act, 1984 (Loi sur la discrimination sexuelle);

A Guide to Commonwealth Sex Discrimination Legislation (guide de la législation fédérale en matière de discrimination sexuelle).

Législation d'Etat :

Anti Discrimination Act, 1977 (Loi contre la discrimination) (Nouvelle-Galles du Sud);

Equal Opportunity Act, 1977 (Loi sur l'égalité des chances) et amendements (Victoria);

Handicapped Persons Equal Opportunity Act, 1981 (Loi sur l'égalité des chances des handicapés) (Australie-Méridionale);

Ethnic Affairs Commission Act (Loi portant création de la Commission des affaires ethniques) (Nouvelle-Galles du Sud);

Employment Protection Act, 1982 (Loi sur la protection de l'emploi) (Nouvelle-Galles du Sud).

II. ARTICLE 7

Legislation at Work : Safety and Health (La loi et le travail : sécurité et santé), publication officielle du gouvernement fédéral.

Occupational Health Services (services de médecine du travail) et Report on the Health Hazards of Asbestos (rapport sur le risque de l'amiante), publications du Conseil national de la recherche médicale.

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

ARTICLE 8

Trade Practices Act, 1974 (Loi sur les pratiques professionnelles) telle qu'amendée;

Green Paper on proposed amendments to the Trade Practices Act (dossier des projets d'amendement à la loi précédente).

ARTICLE 9

Statement on the Report of the Panel of Review of Proposed Income and Assets Test May 1984, M. R.J.L. Hawke, premier ministre de l'Australie (Déclaration devant le Parlement fédéral, le 1er juin 1984, à propos de la révision des conditions ouvrant droit à certaines prestations sociales).

Ethics in Medical Research (déontologie de la recherche médicale) et Ethics in Medical Research involving the human fetal and human fetal tissue (déontologie de la recherche médicale sur l'embryon humain et les tissus embryonnaires humains), publications du Conseil national de la recherche médicale.
