Nouvelle-Zélande

L'austérité du politique : *« Steady as she goes »*

*Stéphane LE QUEUX *,*
*Erling RASMUSSEN, Felicity LAMM et Katherine RAVENSWOOD ***

Lors de son discours d'investiture auprès de l'assemblée du Parlement australien, en septembre 2015, Malcom Turnbull, nouveau *leader* désigné de la coalition libérale-nationale au pouvoir, faisait état de son admiration pour son homologue néo-zélandais, John Key. Celui-ci fut d'ailleurs le premier chef d'État auquel il rendit visite officielle dès son entrée en fonction. La Nouvelle-Zélande est présentée comme un modèle à suivre et une source d'inspiration pour la nouvelle administration australienne. En effet, la conjoncture économique néo-zélandaise semble favorable. Pour la première fois depuis longtemps, on a même assisté à un flux migratoire inversé de l'Australie vers la Nouvelle-Zélande. À l'obsession budgétaire et une stricte gestion monétariste des Australiens, les Néo-zélandais ont affiché un laisser-faire, une « austérité » du politique (voir l'introduction du dossier), qui contraste avec la politique d'austérité des Australiens. John Key, au pouvoir depuis 2008, s'est contenté de maintenir la barre sans grandes réformes y inclus sur le plan des relations professionnelles, hormis dans le champ de la santé et sécurité au travail. Cependant, malgré une relative prospérité, le précariat progresse au point d'aboutir à l'émergence d'une *« underclass »* et provoque du mécontentement communautaire.

Nous allons d'abord identifier les principaux facteurs de croissance de l'économie, globalement positive depuis 2010 si l'on s'en tient aux indicateurs agrégés, en dépit d'un récent ralentissement dans les secteurs clés de la construction et de la production laitière. Le dynamisme de la croissance est avant tout imputable à l'ouverture à l'Asie qui s'est accentuée au fil des accords de libre-échange (encadré), mais aussi à une immigration prononcée. Mais ce « laisser-faire » affiché ne permet pas de résoudre certaines faiblesses structurelles du marché du travail : pénuries de main-d'œuvre qualifiée, faible croissance de la productivité, persistance de poches de chômage et bas salaires. En effet, si le gouvernement persiste à amender le droit du travail à la marge, il ne met pas en œuvre de politique proactive de gestion de la main-d'œuvre. Ces amendements successifs, s'ils restent bien moindres dans leur ampleur que les

* James Cook University et École de Commerce de Tahiti.
** Auckland University of Technology.

grandes réformes des années 1990, ont suscité des réactions syndicales et un recul du gouvernement. L'accroissement des inégalités conduit en effet à un regain de la contestation sociale à laquelle le syndicalisme participe.

Une économie ouverte, tirée par les exportations

La Nouvelle-Zélande a moins souffert de la crise financière que les autres pays développés, et ce pour trois raisons. D'abord, son secteur bancaire, qui comprend une forte participation des banques australiennes, est robuste et relativement peu exposé aux dettes étrangères : la crise a donc plus directement touché des compagnies privées d'investissement financier, dont les pertes, estimées à 3 milliards de dollars (1,94 milliards d'euros), se sont largement répercutées sur l'épargne des retraités (Douglas *et al.*, 2014). Ensuite, la reconstruction de Canterbury, suite aux deux tremblements de terre successifs de 2010 et 2011 qui ont détruit la plupart des infrastructures de la ville, a été un moteur de l'économie locale depuis 2012. La pénurie de logements à Auckland, en plein essor démographique, en lien, dans une large mesure, à l'immigration [1] asiatique – un facteur non négligeable de la croissance –, a joué dans le même sens. Ces deux événements ont alimenté la demande dans le secteur de la construction et *de facto* l'afflux de travailleurs qualifiés du bâtiment, un grand nombre en provenance de l'Australie. Enfin, le pays a bénéficié de la bonne santé de l'industrie laitière, composante traditionnellement importante de l'économie néo-zélandaise : elle s'explique par une montée des prix conjuguée à une demande croissante des pays asiatiques, en particulier de la Chine, avec laquelle la Nouvelle-Zélande a signé un traité de libre-échange (encadré). L'exportation des produits laitiers représente en effet un quart de l'ensemble des exportations du pays. En revanche, un taux de change inhabituellement élevé a porté préjudice aux producteurs locaux exposés à la concurrence internationale, et profité aux importateurs, avec pour effet direct d'augmenter le revenu disponible des ménages.

Tableau 1. Indicateurs économiques (2008-2016)

En % (sauf mention contraire)

Indicateurs	2008	2010	2012	2014	2016
Taux de croissance du PIB	-0,4	2,0	2,8	3,0	3,0
Taux d'intérêt	6,1	5,6	3,7	4,3	2,4
Taux d'inflation	4,0	2,3	1,1	1,2	0,6
Balance commerciale (indice 100 en 2010)	97,1	100,0	97,0	108,3	n/a

Source : OECD data 2016 (« Real GDP forecast », doi: 10.1787/1f84150b-en ; « Long-term interest rates », doi: 10.1787/662d712c-en ; « Inflation (CPI) », doi: 10.1787/eee82e6e-en ; « Terms of trade », doi: 10.1787/7722246c-en.

1. Environ 65 000 immigrants par an pour un pays de 4,6 millions d'habitants. Le gouvernement a récemment annoncé qu'il renonçait à l'allègement de l'imposition prévu au budget 2017-2018 pour soutenir le système national d'éducation et de santé publique, afin qu'il puisse prendre en charge les nouveaux arrivants : V. Small, « Budget 2016: Hikes to health, education expected as tax cuts put on hold », Stuff.co.nz, May 12, 2016, http://www.stuff.co.nz/business/79919278/budget-2016-hikes-to-health-education-expected-as-tax-cuts-put-on-hold.

Un marché du travail en apparence florissant qui cache de fortes inégalités

En comparaison aux autres pays de l'OCDE, le marché du travail néo-zélandais est demeuré relativement vigoureux, la croissance de l'emploi est restée soutenue et le taux de chômage faible, malgré une augmentation relativement forte entre décembre 2008 et décembre 2011, contrecoup de la crise (tableau 2). Au début de l'année 2015, les statistiques indiquaient une augmentation de 4,6 % des actifs [1]. Cette augmentation s'explique par le contexte économique mentionné, bien que la baisse récente du prix des produits laitiers, la nouvelle politique fiscale du gouvernement – à la recherche d'un surplus pour 2016-2017 – et un dollar élevé tendent ensemble à en inverser la tendance. À la lecture du tableau 2, on notera cependant que temps partiel et travail indépendant forment ensemble un tiers des emplois et il s'agit d'une constante.

Un marché du travail à plusieurs vitesses

Derrière des indicateurs globaux positifs, des problèmes spécifiques persistent. Une enquête récente montre que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée continue d'être un frein à la productivité et à la croissance (Castalia Strategic Advisors, 2014). Il s'agit d'une tendance lourde, même si dans le cycle de croissance 2008-2015, c'est la productivité du capital qui a subi une baisse moyenne annuelle de 0,6 % tandis que celle du travail a enregistré une hausse de 0,8 % [2]. On observe des poches de chômage structurel, des écarts croissants de revenus et de richesse, une augmentation du travail précaire et une dépendance à l'immigration temporaire – notamment australienne en vertu des accords de libre-circulation entre les deux pays mais aussi en provenance de la zone Pacifique (la Nouvelle-Zélande entretient des rapports privilégiés avec ses voisins Māori comme Tonga ou Samoa) – afin de combler les déficits de main-d'œuvre dans

Tableau 2. Indicateurs du marché du travail (2008-2016)

En %

	Décembre 2008	Décembre 2011	Mars 2016
Taux de chômage	4,6	6,3	5,2
Taux d'activité	69,3	68,2	69,0
Taux de temps partiel *	22,9	23,3	22,1
Travailleurs indépendants *	10,5	11,8	11,3

* Le temps partiel et le pourcentage de travailleurs indépendant est calculé en rapport à l'ensemble de la population active en emploi.
Source : Household Labour Force Surveys, Infoshare, Statistics NZ.

1. « Labour Market Statistics: June 2015 quarter », Statistics NZ, August 5, 2015, http://www.stats.govt.nz/browse_for_stats/income-and-work/employment_and_unemployment/LabourMarketStatistics_HOTPJun15qtr.aspx.
2. http://www.stats.govt.nz/browse_for_stats/economic_indicators/productivity/ProductivityStatistics_HOTP78-15.aspx.

Encadré

La Nouvelle-Zélande, une économie ouverte et engagée dans la zone Asie-Pacifique

Accords bilatéraux

Australie : En 2014, les échanges de marchandises entre l'Australie et la Nouvelle-Zélande s'élevaient à 14,7 milliards de dollars néo-zélandais (9,5 milliards d'euros), soit presque 15 % de l'ensemble du volume des échanges internationaux de la Nouvelle-Zélande ; les exportations vers l'Australie représentaient 8,7 milliards de dollars néo-zélandais (5,6 milliards d'euros), soit 17,5 % de la totalité des exportations du pays. L'Australie est également le premier partenaire en matière de services. Presque 23 % de la valeur des services exportés le sont à destination de l'Australie (3,8 milliards de dollars néo-zélandais, soit 2,45 milliards d'euros), alors que les importations de services en provenance de l'Australie se montent à 5 milliards de dollars (3,2 milliards d'euros), soit un tiers de la totalité des importations de services. Les flux d'investissements directs entre les deux pays se chiffraient à 68 milliards de dollars néo-zélandais (43,8 milliards d'euros) en septembre 2014. L'Australie est la destination première pour les investisseurs néo-zélandais (13 milliards de dollars, 8,4 milliards d'euros), et réciproquement les Australiens sont au premier rang des investisseurs en Nouvelle-Zélande (53 milliards de dollars, ou 34,2 milliards d'euros).

Singapour : Singapour est la huitième destination des exportations de la Nouvelle-Zélande, pour un volume estimé à 2,9 milliards de dollars néo-zélandais (645 millions d'euros) au mois de décembre 2014, et constitue également un des principaux partenaires en matière d'échanges de services et d'investissements directs.

Thaïlande : La Thaïlande se situe au dixième rang des partenaires commerciaux de la Nouvelle-Zélande avec un volume d'échanges de marchandises dépassant 2,5 milliards de dollars (1,6 milliards d'euros) en 2014.

Chine : De 2009 à 2014, les échanges de marchandises entre les deux pays ont doublé pour atteindre les 20 milliards de dollars (12,9 milliards d'euros). Les exportations néo-zélandaises à destination de la Chine ont augmenté de 50 % pour la seule année 2014.

Hong-Kong : La Nouvelle-Zélande a été le premier pays à conclure un accord de libre-échange avec Hong-Kong. En 2013, les exportations de marchandises néo-zélandaises se montaient à 912 millions de dollars (588,3 millions d'euros), établissant Hong-Kong au dixième rang des exportations du pays.

Malaisie (négociations entamées en 2005, accords signés en octobre 2009 pour une entrée en vigueur en août 2010) ***:*** La Malaisie est le pays avec lequel les exportations sont en plus grande croissance, au sixième rang des échanges de marchandises pour un volume dépassant les 3 milliards de dollars néo-zélandais (1,9 milliards d'euros) en 2014.

▪▪▪

Accords multilatéraux

Asean Australia New Zealand Free Trade Agreement (AANZFTA) : (en vertu de l'article XXIV du General Agreement for Tariffs and Trade – GATT 1994, négociations entamées en 2005, en vigueur pour chaque pays signataire à partir de 2012) : Les pays concernés sont la Nouvelle-Zélande, l'Australie, Brunei, le Cambodge, l'Indonésie, le Laos, la Malaisie, la Birmanie, les Philippines, Singapour, la Thaïlande et le Vietnam, soit au total 620 millions d'habitants. Le PNB combiné de ce regroupement de pays est estimé à 2,4 trilliards de dollars américains (2,2 trilliards d'euros). Il est prévu d'éliminer 99 % des barrières tarifaires parmi les pays clé de l'Asean d'ici 2020. Au premier rang des exportations néo-zélandaises à destination de l'Asean : le lait en poudre, le beurre et le fromage.

Partenariat économique stratégique transpacifique : Connu sous le nom de P4 (Pacifique 4), il s'agit d'un accord entre Brunei, le Chili, Singapour et la Nouvelle-Zélande. C'est le premier et le seul accord de la Nouvelle-Zélande qui inclut un pays sud-américain.

Partenariat transpacifique (pas encore en vigueur) ***:*** Il s'agit d'un accord de libre-échange qui vise à libéraliser les échanges et les investissements entre 12 pays bordant le Pacifique : États-Unis, Canada, Mexique, Chili, Pérou, Japon, Malaisie, Vietnam, Singapour, Brunei, Australie et Nouvelle-Zélande. Il a été signé le 4 février 2016 à Auckland et devrait former une plateforme aux exportations de la Nouvelle-Zélande à destination des pays correspondants (pour un volume évalué à 28 milliards de dollars néo-zélandais, soit 18 milliards d'euros en 2014).

Source : https://www.mfat.govt.nz/en/trade/free-trade-agreements/free-trade-agreements-in-force/.

les secteurs du tourisme, de la construction, de l'agriculture et de l'horticulture principalement.

Le manque de main-d'œuvre qualifiée alors même qu'il existe des taux élevés de chômage parmi certaines catégories de la population, les jeunes et particulièrement la jeunesse d'origine Māori néo-zélandaise [1], est un problème endémique. Alors qu'ils comptent pour 35 % de l'ensemble de la population active, les jeunes représentent plus d'un tiers des chômeurs [2]. Approximativement 40 % des jeunes travailleurs sont employés à temps partiel et un tiers le sont dans les secteurs des services de distribution et de l'hôtellerie-restauration. Les données agrégées suggèrent que le marché du travail a été résilient au ralentissement de 2009 et plutôt performant depuis, surtout si l'on tient compte de la croissance démographique (immigration) ; toutefois, il s'agit d'un marché inégalitaire avec certains groupes plus désavantagés, en situation de sous-emploi et de précariat. Une enquête de 2012 (New Zealand

1. Le taux de chômage de la jeunesse Māori était de 25,7 % en 2011, en comparaison à un taux de 14,2 % pour les jeunes en général (Te Puni Kōkiri, 2012) et de 6,3 % pour l'ensemble de la population (tableau 2). La proportion des jeunes Māori hors emploi et éducation s'élevait à 22,4 %, bien au-delà du double de la jeunesse en général (9,1 %). (Te Puni Kōkiri, 2012) : http://www.tpk.govt.nz/en/in-print/our-publications/fact-sheets/maori-youth-in-education-and-employment/.
2. « Youth labour market dynamics in New Zealand », Statistics NZ, July 24, 2013, http://www.stats.govt.nz/browse_for_stats/income-and-work/employment_and_unemployment/youth-labour-market-dynamics-NZ.aspx.

Survey of Working Life) révèle en effet une augmentation du travail temporaire de 9,4 % à 10,4 % au sein de la population active de 2008 à 2012. La plupart des travailleurs temporaires (tous statuts confondus) déclarent préférer détenir un emploi permanent. Ils sont aussi en plus grand nombre confinés dans les emplois saisonniers et non qualifiés à bas salaire et sont plus à même d'exprimer un sentiment d'insécurité (Statistics New Zealand, 2014).

Des salaires faibles

Si les gouvernements de coalition travailliste (1999-2008) ont donné un coup de pouce notable au salaire minimum légal, le faisant passer de 7 à 12 dollars néo-zélandais brut par heure (soit de 4,5 à 7,7 euros), il a été faiblement majoré depuis. En avril 2016, il a augmenté de 0,5 dollar (32 centimes d'euro) de l'heure, passant de 14,75 dollars (9,5 euros) à 15,25 dollars (9,8 euros). Les bas salaires constituent un problème pour une majorité de la population au travail : si le salaire horaire minimum est de 15,25 dollars depuis avril 2016, en 2015 le taux horaire médian est de 22,8 dollars néo-zélandais (14,7 euros), reléguant la Nouvelle-Zélande dans la catégorie des pays à bas salaires au sein de l'OCDE ; environ deux-tiers de la force de travail obtient un salaire horaire équivalent ou inférieur à 25 dollars, soit 16,1 euros [1].

Des modifications mineures de la réglementation du travail…

Depuis les années 1990, on assiste à un déclin marqué de la négociation de branche au profit de la négociation d'entreprise ou individuelle. Ce mouvement de décentralisation est la conséquence du dispositif législatif de 1991 (Employment Contracts Act) qui a aboli le système traditionnel d'*award* (soit des conditions générales de travail « garanties » par corps de métier déterminées par décision arbitrale des tribunaux) et modifié le statut de la représentation syndicale. Cette législation a donc marqué une dérégulation des relations professionnelles et du marché du travail. Les Travaillistes feront un remaniement en 2000 (Employment Relations Act ; voir Lamm *et al*., 2011), dans l'objectif de restaurer un certain équilibre, mais sans revenir sur les principes de l'Employment Contracts Act.

Si les relations professionnelles ont épisodiquement été au cœur des débats publics au fil des amendements que les Libéraux ont apporté au système de relations professionnelles sous le gouvernement Key, c'est davantage lié à un changement d'approche de la part des Libéraux qu'à l'importance des réformes elles-mêmes : plutôt que de s'en prendre au système de front comme par le passé, les Libéraux ont préféré « saucissonner » leur approche, s'attaquant aux droits des salariés tranche par tranche, par ajustements successifs. Le gouvernement peut ainsi prétendre agir avec mesure et neutralité puisque les motifs invoqués (flexibilité, efficacité) justifient des corrections à la marge. De tels ajustements ont par ailleurs toujours reçu l'aval de la communauté d'affaires (Foster *et al*., 2012) et la plupart des changements introduits ont ainsi visé à renforcer ou potentiellement raffermir les prérogatives patronales (Nuttall,

1. Une analyse récente propose une estimation du *living wage*, qui se situerait à 18,4 dollars néo-zélandais (11,7 euros ; King, 2016). Le salaire horaire minimum est donc inférieur au *living wage*.

2011). Toutefois, certains d'entre eux ont suscité des remous : l'interdiction de contester son licenciement dans les trois premiers mois d'embauche [1] (la règle des 90 jours), le réaménagement du statut des travailleurs de l'industrie cinématographique pour satisfaire aux besoins de la production des Seigneurs des Anneaux [2] ou encore l'atteinte aux congés payés et aux jours fériés (tableau 3).

Tableau 3. Modifications apportées à la réglementation du travail (2008-2016)

Législation	Détails/Objectifs
Employment Relations Amendment Act 2008	Introduction d'une période d'essai de 90 jours pour les nouveaux employés des PME (de 1 à 19 salariés) ; période de trois mois durant laquelle ils ne peuvent contester leur licenciement.
Employment Relations Amendment Act 2010	Période d'essai étendue à l'ensemble des organisations ; réduction des droits syndicaux ; suppression de l'obligation de réintégration après licenciement (abusif) ; révision des modalités d'évaluation de ce que l'employeur aurait « pu » ou « dû » faire en cas de licenciement.
Holidays Amendment Act 2010	Les employeurs peuvent demander des certificats maladie dès le premier jour d'absence ; autorisation de monnayer sa quatrième semaine de congés.
Employment Relations (Film Production Work) Amendment Act 2010	Le législateur impose un statut de « sous-traitant contractant » aux travailleurs de la production cinématographique (loi « Hobbit »).
Employment Relations (Secret Ballots for Strikes) Amendment Act 2012	Les syndicats doivent mener un vote secret auprès de leurs membres avant d'entreprendre une action de grève.
Employment Relations Amendment Bill 2013 (entré en vigueur après les élections de 2014)	Changements apportés aux critères de négociation de bonne foi ; possibilité offerte aux employeurs de se retirer des accords multi-employeurs ; suppression possible des pauses repas et rafraichissement ; droit d'effectuer des réductions de salaire en cas de grève partielle ; modification du préavis de grève.
Minimum Wage (Starting-out Wage) Amendment Act 2013	Réduction du salaire de début de carrière/entrée sur le marché du travail pour les jeunes de 16 à 19 ans, équivalent à 80 % du salaire minimum statutaire (s'applique aux 18-19 ans s'ils ont touché des prestations sociales avant leur premier emploi).
Health and Safety Legislation	Extension de la responsabilité de l'employeur à toutes les personnes concernées par une activité sous le contrôle d'une organisation ou d'un projet ; renforcement des droits de participation des travailleurs en matière de santé et sécurité au travail ; mise en place d'une nouvelle agence gouvernementale Worksafe NZ. Amendements à la loi sur les compensations des accidents du travail (2008, 2010) – ces amendements visent principalement à réduire le nombre de plaintes et les coûts qui y sont associés.
Employment Relations Amendment Act 2014	Loi qui entérine les amendements de 2013, effective en mars 2015.

Source : Rasmussen *et al.* (2014:24) (mise à jour par les auteurs).

1. À noter que cette provision ne s'applique qu'à condition d'être inclus dans le contrat d'embauche : https://employment.govt.nz/starting-employment/trial-and-probationary-periods/trial-periods/.
2. Les salariés sont convertis en travailleurs indépendants (Kelly, 2011).

Le tableau 3 synthétise les amendements introduits par le gouvernement libéral à la réglementation du travail depuis 2008, et leurs objectifs. Au final, un quart de siècle de persistance dans la voie libérale (en dépit de l'épisode de rattrapage travailliste) a contribué à situer la Nouvelle-Zélande en queue de peloton en matière de protection de l'emploi en 2013 (OECD, 2013), selon l'indicateur de protection de l'emploi de l'OCDE. Les derniers amendements législatifs (Employment Relations Amendment Act 2014) introduits restreignent encore davantage la capacité des syndicats à signer des accords collectifs, et c'est l'intention déclarée du gouvernement, les associations patronales à l'appui, d'aller de l'avant dans cette direction tout en signalant que la restriction des droits individuels de grief est toujours en ligne de mire : il sera donc plus compliqué pour les salariés de se protéger, individuellement comme collectivement.

Des réformes de grande ampleur ont été menées sur le front de la santé et la sécurité au travail. Des pressions du public ont en effet poussé le gouvernement à revoir la réglementation en la matière. Suite à la tragédie de la mine de Pike River en 2010, dans laquelle 29 mineurs ont trouvé la mort, et avec plus de 60 décès par an dans les secteurs à haut risque comme la pêche, la sylviculture et le bâtiment, le gouvernement s'est lancé dans un vaste programme de redressement des normes de sécurité. Sauf que cette volonté législative s'est heurtée aux pressions des industriels agricoles, qui ont réussi à obtenir que l'élevage et les produits laitiers soient identifiés comme étant à faible risque et soient donc exempts des nouvelles contraintes législatives. Cette exemption concerne également les provisions de participation des travailleurs en matière de santé et sécurité au travail et prévention, alors même que l'industrie agricole (y inclus la sylviculture) et la pêche sont les activités où l'on a recensé le plus grand nombre de plaintes relatives à des accidents du travail en 2013-2014 [1]. Fait nouveau : la législation Health and Safety at Work Act (2015) vise à engager la responsabilité des gestionnaires qui peuvent désormais faire l'objet de poursuites judiciaires (comme en Australie), ce qui n'était pas le cas après la tragédie de la mine Pike River. Par ailleurs, des efforts ont été déployés par les autorités afin d'identifier les responsabilités des uns et des autres lorsque de nombreux acteurs sont engagés. Enfin, une agence gouvernementale spéciale, WorkSafe New Zealand, a été mise en place. Malgré cela, le nombre d'inspecteurs, soit environ 140, n'a guère augmenté depuis les années 1980, alors qu'on dénombre aujourd'hui un demi-million d'entreprises.

On peut supposer que l'encadrement de la santé et sécurité au travail va probablement demeurer un gros chantier, et la performance des entreprises dans ce domaine est si médiocre que les associations patronales auront du mal à justifier un nivellement des normes.

… qui affaiblissent les syndicats, sans les réduire au silence

Le changement législatif de 1991 (Employment Contracts Act) était manifestement antisyndical et a effectivement contribué à une diminution considérable à la fois du nombre d'adhérents et du taux de syndicalisation (tableau 4). Malgré

1. « Injury Statistics – Work-related Claims: 2014 », Statistics NZ, October 15, 2014 http://www.stats.govt.nz/browse_for_stats/health/injuries/InjuryStatistics_HOTP13.aspx.

Tableau 4. Nombre d'adhérents et taux de syndicalisation (1990-2015)

	Nombre d'adhérents	Taux de syndicalisation (en %)
1991	514 325	43,0
1995	362 200	26,7
2000	318 519	21,6
2005	377 348	21,9
2010	379 649	20,9
2013	371 613	20,1
2015	359 782	18,3

Source : Blumenfeld *et al.* (2014) ; MBIE (2016).

une reprise partielle du nombre d'adhérents lorsque les Travaillistes étaient au pouvoir, la densité syndicale continue de stagner depuis les 15 dernières années et demeure en deçà de la moitié de ce qu'elle était avant l'offensive législative de 1991. De surcroît, comme dans beaucoup d'autres contextes nationaux, les indicateurs sont portés à la hausse par le secteur public alors que la syndicalisation du secteur privé est actuellement sous la barre des 10 %. Nombreuses sont les entreprises du privé où la présence syndicale est limitée voire nulle (Blumenfeld *et al*., 2014).

Les syndicats néo-zélandais ont réagi de plusieurs manières. D'abord, et encore à ce jour, en procédant à des fusions : First Union a été créé en 2011 de la fusion entre le National Distribution Union et Finsec ; en 2015, le plus grand syndicat du secteur privé, E tū (E tū signifiant « Stand Tall ») [1], a été créé suite à la fusion de l'Engineering, Printing and Manufacturing Union et du Service and Food Workers Unions. On a également observé davantage de collaboration entre syndicats au sein des branches, de même que la centrale syndicale, le Council of Trade Unions (CTU), a prêté main-forte aux campagnes de syndicalisation à travers le pays.

Tandis que l'accent sur le recrutement a marqué la stratégie syndicale des dernières années, des doutes ont été émis sur les limites du modèle d'*« organising [2] »*, et des initiatives davantage tournées sur une inscription communautaire ont été rajoutées à l'arsenal stratégique syndical, notamment mais pas exclusivement en ce qui a trait à la campagne du *« living wage [3] »* (Newman, 2014). Finalement, les syndicats ont planché sur les réformes légales qui seraient à même de faciliter la représentation collective (Kelly, 2010). S'il s'agit bien sûr d'appuyer la capacité des syndicats à conclure des accords collectifs, il convient également de prévoir des mécanismes d'élargissement de la couverture syndicale (ainsi que des matières ouvertes à la négociation), car si le cadre d'avant 1991 le permettait de façon automatique, ce n'est plus le cas. En outre, un retour à la législation pré-1991 semble peu probable dans le contexte politique actuel.

1. Le syndicat comprend 50 000 membres regroupés au sein de huit industries, http://www.etu.nz/.
2. Modèle générique à l'ensemble des pays « anglo-saxons », qui vise à redynamiser le syndicalisme par la base en s'appuyant sur des campagnes de mobilisation et de recrutement actif sur les lieux de travail.
3. Que l'on pourrait traduire par « salaire décent », permettant à chaque travailleur de satisfaire ses besoins de base, y compris l'accès au logement, à la santé, à l'éducation, et à une certaine qualité de vie.

Le syndicalisme a également été actif et victorieux sur deux autres fronts : la campagne contre les contrats « 0 heure » et celle sur les rééquilibrages salariaux pour les travailleurs des services sociaux. Les contrats « 0 heure » donnaient accès à un statut de CDI mais sans garantie d'un nombre d'heures de travail et avec une clause d'exclusivité : l'employé se retrouvait donc permanent, mais en permanence sur appel, tout en se voyant interdire le droit de travailler pour un autre employeur [1]. La campagne a réussi à mobiliser les jeunes, notamment ceux de la restauration rapide, et a mené au rejet effectif de ces arrangements au sein des accords collectifs de plusieurs grandes organisations (McDonalds, Restaurant Brands, Burger King et Sky City), puis à un changement législatif visant l'interdiction pure et simple de ces contrats en mars 2016 [2] (MBIE, 2016). Les nouvelles dispositions, effectives au 1er avril 2016, font en sorte que l'employeur n'ait plus le droit d'exiger qu'un employé soit disponible sans qu'il y ait une garantie d'heures de travail, d'annuler une tranche horaire de travail sans motif raisonnable et de poser des restrictions abusives sur un emploi secondaire [3]. On peut supposer qu'à l'instar de la campagne du « Fair Share [4] » menée conjointement par le Service and Food Workers Union (SFWU) et le New Zealand Nurses Organisation (NZNO) en vue d'une majoration des salaires des travailleurs du secteur de l'aide aux personnes âgées, le gouvernement a préféré puiser dans les finances publiques plutôt que de risquer de fâcher l'opinion publique.

Les inégalités de revenus et de salaires sont désormais devenues fortement établies et l'on assiste à une résurgence de la contestation sociale concernant les bas salaires, à son centre des revendications de justice sociale et de revalorisation du travail salarié, de la part du Living Wage Movement Aotearoa New Zealand (Ravenswood, 2014). Lancée en 2013, cette campagne s'est appuyée sur le monde associatif, y compris les groupes religieux, et a trouvé un fort soutien syndical, en particulier d'E tū [5]. Elle a ouvert de nombreux débats sur les inégalités sociales. Elle n'a pas donné lieu à des revendications spécifiques en matière de négociation collective, mais les employeurs ont été invités à prendre la cause en compte, sur une base volontaire, au titre de leur responsabilité sociale.

Conclusion

L'ensemble des efforts législatifs entrepris de longue date ont tous eu pour objectif revendiqué de redresser la productivité du pays (Wilson, 2010), sans véritable succès. En revanche, le niveau de vie moyen des Néo-Zélandais (mesuré en PIB par habitant) a corrélativement décliné sur la même période. Le gouvernement a lancé une Commission sur la productivité en 2011, mais il semble bien à court d'idées sur la façon dont les relations professionnelles peuvent

1. A. Vance, « Government Re-thinks on Zero-hour Contracts », Stuff.co.nz, February 17, 2015, http://www.stuff.co.nz/national/politics/66273394/government-rethinks-on-zerohour-contracts.
2. R. Price, « Labour and National agree to scrap "zero hour" contracts », Stuff.co.nz, March 8, 2016, http://www.stuff.co.nz/national/politics/77653185/Labour-and-National-agree-to-scrap-zero-hour-contracts.
3. http://www.mbie.govt.nz/info-services/employment-skills/legislation-reviews/employment-standards-legislation-bill.
4. http://www.nzno.org.nz/groups/health_sectors/fair_share_for_aged_care.
5. http://www.etu.nz/article.php?group_id=775.

positivement contribuer à renverser cette tendance (Rasmussen, Foster, 2011). Les amendements ici et là à la réglementation du travail s'apparentent à des coups de rabot, davantage motivés par des préceptes idéologiques que par des nécessités économiques. Tandis que le gouvernement reste austère dans sa conduite de la gestion économique, fort d'un contexte favorable sans qu'au fond il y soit pour grand-chose, il prétend « laisser faire », *« steady as she goes »*, et les inégalités et le précariat s'aggravent dans la prospérité. C'est dans ce contexte qu'il va falloir observer le cours de la campagne Living Wage Movement Aotearoa New Zealand avec attention (Parker *et al*., 2016), car elle est d'une signification lourde : elle repose et ranime la question sociale. Elle interpelle le politique sur les fins de l'économique, avec pour enjeu la cohésion sociale : en effet, la prospérité est loin d'avoir profité à tous, et les jeunes et ceux du bas de l'échelle, dont une large proportion de Māoris, ont été laissés de côté.

Sources :

Blumenfeld S., Ryall S., Kiely P. (2014), *Employment Agreements: Bargaining Trends and Employment Law Update 2013/2014*, Wellington, Industrial Relations Centre, Victoria University of Wellington.

Castalia Strategic Advisors (2014), *New Zealand Manufacturing Sector: Its Dynamics and Competitiveness,* A Report for Manufacturing New Zealand, February, https://www.businessnz.org.nz/__data/assets/pdf_file/0005/76550/NZ-Manufacturing-Report-2014.pdf.

Douglas E., Lont D., Scott T. (2014), « Finance Company Failure in New Zealand during 2006-2009: Predictable Failures? », *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, vol. 10, n° 3, p. 277-295.

Foster B., Rasmussen E., Coetzee D. (2012), « Ideology Versus Reality: New Zealand Employer Attitudes to Legislative Change of Employment Relations », *New Zealand Journal of Employment Relations*, vol. 37, n° 3, p. 50-64.

Kelly H. (2010), « Challenges and Opportunities in New Zealand Employment Relations: A CTU Perspective », *in* Rasmussen E. (ed.), *Employment Relationships. Workers, Unions and Employers in New Zealand*, Auckland, Auckland University Press, p. 133-148.

Kelly H. (2011), « The Hobbit Dispute », *New Zealand Journal of Employment Relations*, vol. 36, n° 3, p. 31-34.

King P. (2016), « Setting the New Zealand Living Wage: Complexities and Practicalities », *Labour & Industry*, vol. 26, n° 1, p. 8-23.

Lamm F., Le Queux S., Rasmussen E., Tipples R. (2011), « Nouvelle-Zélande : Marché du travail : une dérégulation en montagnes russes », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 132, septembre, p. 29-41.

Ministry of Business, Innovation and Employment (2016), « Addressing Zero-hour Contracts », March 17, http://www.mbie.govt.nz/info-services/employment-skills/legislation-reviews/employment-standards-legislation-bill/addressing-zero-hour-contracts.

Newman A. (2014), « Precarious Work and a Living Wage in our Communities », *New Zealand Journal of Employment Relations*, vol. 38, n° 2, p. 64-69.

Nuttall P. (2011), « "Where the Shadows Lie": Confusions, Misunderstanding, and Misinformation about Workplace Status », *New Zealand Journal of Employment Relations*, vol. 36, n° 3, p. 71-88.

OECD (2013), « Protecting Jobs, Enhancing Flexibility: A New Look at Employment Protection Legislation », *OECD Employment Outlook 2013*, Paris, OECD Publishing, p. 65-126.

OECD (2015), *Economic Surveys: New Zealand, Overview*, June, http://www.oecd.org/newzealand/publicationsdocuments/workingpapers/.

Parker J., Arrowsmith J., Fells R., Prowse P. (2016), « The Living Wage: Concepts, Contexts and Future Concerns », *Labour & Industry*, vol. 26, n° 1, p. 1-7.

Rasmussen E., Foster B. (2011), « Productivity Implications of Changing Employer Attitudes and Strategies », *New Zealand Journal of Employment Relations*, vol. 36, n° 2, p. 61-76.

Rasmussen E., Fletcher M., Hannam B. (2014), « The Major Parties: National's and Labour's

Employment Relations Policies », *New Zealand Journal of Employment Relations*, vol. 39, n° 1, p. 21-32.

Ravenswood K. (2014), « Editorial: Precarious Work, Vulnerable Workers and the Living Wage », *New Zealand Journal of Employment Relations*, vol. 38, n° 2, p. 1-3.

Statistics New Zealand (2014), *Flexibility and Security in Employment: Findings from the 2012 Survey of Working Life*, March, http://www.stats.govt.nz/browse_for_stats/income-and-work/employment_and_unemployment/flexibility-security-employment.aspx.

Te Puni Kōkiri (Ministry of Maori Development) (2012), « Maori Youth in Education and Employment », *Fact Sheet,* n° 022.

Wilson M. (2010), « A Struggle between Competing Ideologies », *in* Rasmussen E. (ed.), *Employment Relationships. Workers, Unions and Employers in New Zealand*, Auckland, Auckland University Press, p. 9-23.