



## Fiche de Renseignements 7

### Négociier de bonne foi

Il est désormais requis par la législation australienne (*Fair Work Act 2009*) que les représentants syndicaux qui participent aux négociations sur une proposition de convention d'entreprise se tiennent aux exigences de négociations de bonne foi, comme indiqué dans l'article 228 de cette loi. Négociier en toute bonne foi encourage les parties à communiquer ouvertement et à concentrer les négociations sur des éléments cruciaux. Si une majorité des employés désire négocier de manière collective, leur employeur est tenu de négocier avec eux et leurs représentants syndicaux ou les personnes spécialement déléguées pour négocier. Il est important que les négociateurs s'entendent sur les modalités du processus de négociation, notamment les heures de réunion et les modalités de prise en compte des demandes et de réponse, afin d'éviter les malentendus.

Dans le cadre de ce nouveau système, les conditions d'une négociation de bonne foi sont :

- Etre présent et participer aux réunions à des heures raisonnables en présence de l'employeur et des représentants du personnel ;
- Délivrer les informations nécessaires (sauf données confidentielles ou informations commerciales sensibles) en temps et en heure ;
- Répondre aux propositions faites par les autres délégués négociateurs par rapport à l'accord dans les délais ;
- Porter une réelle attention aux propositions faites par les autres délégués négociateurs et justifier les réponses et objections faites à ces propositions ;
- Ne pas se conduire de manière capricieuse ou être de mauvaise foi car cela sape la liberté d'association et les processus de négociation collective ; et
- Reconnaître et négocier avec les autres parties négociatrices pour trouver un accord.

La négociation de bonne foi ne nécessite pas que les parties fassent des concessions ou signent des accords dont ils n'approuvent pas les termes. Il en va de même pour les ensembles de revendications faits aux employeurs par les employés ou les syndicats, et qui concernent des demandes spécifiques de hausse des salaires ou l'amélioration des conditions de travail. Les consignes de négociation de bonne foi concernent donc le processus et la conduite des négociations et ne requerront pas que les parties concluent ou acceptent des propositions en particulier ou s'entendent sur certains termes de l'accord.

#### **Soutien de la majorité**

Il n'est pas obligatoire d'envoyer une notification formelle aux parties pour entamer les négociations : dans la plupart des cas il suffit simplement que les employés et les employeurs décident de commencer. Cependant, quand un employeur refuse de négocier, les employés ou leurs délégués peuvent demander à Fair Work Australia de déterminer si une majorité des

employés soutient l'idée les négociations en vue d'arriver à un accord. Fair Work Australia peut déterminer si un tel soutien existe par toute méthode jugée adaptée, comme le vote ou la pétition par exemple.

### **Le droit à la représentation**

Lorsque Fair Work Australia estime qu'une majorité du personnel soutient la négociation d'entreprise ou lorsqu'un employeur accepte ou initie la négociation, ou bien qu'un « scope order » entre en vigueur, l'employeur est tenu d'informer ses employés sous 14 jours de leur droit à la représentation durant les négociations.

Les employés peuvent nommer un délégué pour représenter leurs intérêts. Il peut s'agir d'eux-mêmes, d'un collègue, d'un syndicat ou d'une autre personne (comme un conseiller ou un comptable par exemple). La seule condition pour être nommé délégué négociateur est d'être suffisamment libre de l'influence de l'employeur. Pour les employés syndiqués, leur représentant sera leur syndicat (si le syndicat est habilité à les représenter) à moins qu'ils nomment quelqu'un d'autre ou révoquent la prérogative qu'a leur syndicat de les représenter. Les employeurs aussi peuvent nommer leur propre délégué négociateur.

### **Quand les négociations ne se déroulent pas dans la bonne foi**

Le cadre des négociations se base sur le principe que la plupart des employés et des employeurs négocieront volontairement et de bonne foi pour trouver un arrangement.

Cependant, si une situation se présente dans laquelle une des parties ne négocie pas de bonne foi, ou si les négociations n'avancent pas de manière efficace et juste, Fair Work Australia peut publier des décrets pour assurer l'intégrité et la justice du processus de négociation. Toute législation de Fair Work Australia est applicable devant les tribunaux. Fair Work Australia doit être convaincu que les représentants négociateurs ont respecté les principes de négociation de bonne foi exigés par le Fair Work Act, ou une sanction pourra être prise à l'encontre de l'un d'entre eux.

Exemples de conduite pouvant amener Fair Work Australia à prendre des sanctions :

- Refus de la part des employés de répondre à une proposition de l'employeur sur de nouvelles méthodologies de travail destinées à augmenter la productivité ;
- Revendication ne pouvant pas faire partie d'un accord que Fair Work Australia approuverait : par exemple, si elle ne respecte pas les Règles Nationales du Travail (National Employment Standards), si elle ne passe pas notre « Better Off Overall Test » (examen du texte destiné à s'assurer que, dans l'ensemble, l'accord est un pas en avant) ou si elle est illégale ;
- Conduite injuste envers un représentant négociateur, comme par exemple empêcher de manière inopportune la personne de s'entretenir avec les employés concernés par l'accord ;
- Refus de l'employeur de rencontrer les délégués négociateurs ou de répondre à leur correspondance ou appels téléphoniques ; ou
- Sélection injuste du groupe de personnes à qui l'accord s'appliquera et qui sera habilité à voter l'accord.

Si une des parties ignore les consignes de négociation de bonne foi et enfreint une ou plusieurs, et si l'infraction est grave et répétée et a sapé de manière significative le processus de négociation, Fair Work Australia pourra arbitrer en passant une résolution applicable sur le lieu de travail.

### **Amendements aux accords**

Le *Fair Work Act 2009* autorise à amender les conventions avant leur expiration, mais seulement par consentement des parties signataires de l'accord. Dans le cas des négociations en vue de modifications, l'aide fournie par Fair Work Australia dans la supervision de la bonne foi ne sera pas disponible, mais l'organisme pourra régler un conflit en cas de demande d'un groupement d'employés ou d'employeurs, ou d'un employé concerné. Fair Work Australia ne peut arbitrer ce type de conflit que si tous les représentants négociateurs se sont mis d'accord.

Pour plus d'informations sur les négociations de bonne foi, veuillez contacter le Fair Work Ombudsman au numéro de téléphone : 13.13.94, rendez-vous sur le site <http://www.fwo.gov.au/Pages/default.aspx> ou contactez votre conseiller des relations commerciales.

Mis à jour le 1<sup>er</sup> septembre 2009