



Fiche de Renseignements 6

Protection générale de la liberté d'association et d'autres droits sur le lieu de travail

Le Gouvernement Australien est convaincu que la liberté des travailleurs de se syndiquer est un droit démocratique fondamental. Sous le nouveau système des relations sur le lieu de travail, tous les employés australiens conservent leur droit de choisir s'ils veulent ou non adhérer à un syndicat ainsi que leur liberté de participer à des activités collectives telles que des négociations au sujet d'une convention collective ou d'entreprendre des actions légales de protestation sociale.

Il est illégal d'essayer d'empêcher un employé d'exercer ces droits, par exemple par voie de menaces, pressions, discrimination, victimisation ou renvoi.

Protections combinées

Le *Fair Work Act 2009* (Loi de 2009 sur le Travail Juste) rationalise un ensemble de protections apparentées sous une seule loi. Ainsi, la liberté d'association, la résiliation illégale de contrats et diverses autres dispositions protectives (comme le droit d'un employé de refuser raisonnablement de travailler un jour férié) présentes dans le *Workplace Relations Act 1996* ont été fusionnées en un nouvel ensemble de mesures de protections générales, qui a pris effet le 1^{er} juillet 2009.

Conformément à ces mesures de protections, il est illégal pour une personne de prendre des mesures de rétorsion envers une autre personne parce qu'elle exerce, ou a exercé, ses droits sur le lieu de travail. Ces mesures de sanction comprennent : le renvoi, la discrimination, le refus d'employer une personne, ou de modifier de manière préjudiciable le poste d'une personne. Les droits du lieu de travail comme tout droit se conformant aux awards, conventions ou règlements d'entreprises.

Par exemple, il est illégal de discriminer un employé parce qu'il a pris un congé parental, comme c'est son droit dans le cadre du National Employment Standard.

Il est de même illégal de discriminer une personne parce qu'elle est (ou n'est pas) syndiqué.

Qui d'autre est couvert ?

Les protections génériques couvrent aussi les mouvements sociaux, les arrangements contractuels factices, les discriminations basées sur de nombreux motifs, comme, entre autres, la race, le sexe, la préférence sexuelle, l'âge, le handicap et la grossesse, et l'absence au travail pour cause de maladie ou de blessure.

Les nouvelles protections générales garantissent des soutiens plus complets pour les travailleurs dans certaines situations que ce que le *Workplace Relations Act 1996* prévoyait.

Par exemple, en application de la *Workplace Relations Act 1996*, il était illégal pour un employeur de renvoyer un employé pour des motifs comme le sexe, la race ou des responsabilités familiales. Avec les nouvelles lois, un ensemble additionnel d'actions négatives, même s'il ne s'agit pas d'un licenciement, sont devenues illégales, comme muter un employé à un poste moins bien rétribué, ou refuser de les employer pour une des raisons prohibées.

Il existe des mesures de protection qui garantissent que les parties ne sont pas forcées de conclure un type de convention d'entreprise particulier ou discriminés à cause du type de convention dont ils dépendent. Par exemple, il est illégal de forcer un employeur à signer un accord avec plusieurs autres employeurs. Fair Work Australia ne peut approuver ce type d'accord que s'il est avéré que tous les employeurs se sont véritablement mis d'accord pour conclure l'accord et n'y ont pas été forcés. Il est aussi illégal de discriminer un employeur parce qu'il a une convention particulière ou une convention qui couvre ou ne couvre pas les syndicats ou un syndicat en particulier. Il y a une nouvelle mesure de protection qui empêche une personne d'être forcée d'employer ou d'engager une personne en particulier, ou de le nommer à un poste en particulier.

Etude de cas 1

Sally travaille dans un centre d'accueil de jour offrant des services de relève. Son responsable est impressionné par ses bonnes prestations and lui a promis une promotion de Chef d'Equipe. Elle l'informe plus tard qu'elle est enceinte et qu'elle prendra un congé maternité quatre mois plus tard.

Son responsable l'informe qu'elle ne pourra pas être promue car les promotions sont accordées pour « récompenser les gens bien et les garder dans l'entreprise » et qu'elle « ne sera plus là ».

Grâce aux nouvelles lois, Sally pourrait faire un recours car elle pense qu'on lui a refusé cette promotion parce qu'elle est enceinte.

Etude de cas 2

Stephen travaille dans une maison de retraite et demande depuis un certain temps à sa responsable de lui expliquer ses droits concernant les heures supplémentaires. Sa responsable lui répète qu'elle est trop occupée pour en parler, et au bout de quelques mois Stephen lui dit qu'il va appeler le standard de Fair Work pour obtenir les informations. Sa responsable change son planning (qui est resté inchangé depuis un an), et le met de manière permanente dans l'équipe de nuit, en lui disant « à quoi vous attendiez-vous si vous faites des histoires ? »

Stephen peut demander de l'aide sur le numéro d'informations de Fair Work et, si le problème n'est pas résolu, il peut (ou un Inspecteur de Fair Work) demander un recours urgent à la Division du Fair Work de la Cour Fédérale.

Mis à jour le 1^{er} septembre 2009