

# DROITS DE L'EMPLOYÉ

## EN VERTU DU NATIONAL LABOR RELATIONS ACT (NLRA)

Le **National Labor Relations Act (loi nationale sur les relations de travail ou NLRA)** garantit le **droit d'organisation et de négociation collective des employés avec leurs employeurs**, ainsi que le **droit de participer à d'autres activités d'entraide protégées**. Les employés couverts par le NLRA\* sont protégés contre certains abus de l'employeur ou du syndicat. Le présent avis vise à fournir des renseignements généraux concernant les droits de l'employé et les obligations des employeurs et des syndicats en vertu du NLRA. Si vous souhaitez vous informer sur certains droits spécifiques, potentiellement applicables sur votre lieu de travail, contacter le Conseil national des relations de travail (NLRB), l'agence fédérale chargée d'enquêter sur les plaintes déposées en vertu du NLRA et de la résolution des litiges y afférents, en utilisant les coordonnées ci-dessous.

### En vertu du NLRA, vous avez le droit :

- **De créer un syndicat** en vue de négocier votre salaire, votre temps de travail et autres conditions d'emploi avec votre employeur.
- **De former, de joindre ou d'aider un syndicat.**
- **De négocier collectivement** avec l'employeur un contrat fixant les salaires, les avantages sociaux, les heures et autres conditions de travail, par l'intermédiaire de représentants choisis par les travailleurs.
- **De discuter des modalités et conditions d'emploi** ou de l'organisation du syndicat avec vos collègues ou un syndicat.

### En vertu du NLRA, un syndicat ou le syndicat qui vous représente dans le cadre des négociations avec votre employeur n'a pas le droit :

- **De vous menacer** de perdre votre emploi si vous ne soutenez pas le syndicat.
- **De refuser de traiter une plainte** parce que vous avez critiqué des responsables syndicaux ou n'êtes pas membre du syndicat.
- **D'employer ou de maintenir des pratiques ou des procédures discriminatoires** en faisant des recommandations d'emploi à partir d'un centre d'embauche.
- **D'inciter ou de tenter d'inciter l'employeur à commettre une action discriminatoire à votre**

### En vertu du NLRA, votre employeur n'a pas le droit :

- **De vous interdire de consulter un syndicat en dehors des heures de travail**, par exemple avant ou après le travail ou pendant les pauses, ou de distribuer la documentation syndicale en dehors des heures de travail, ou dans des zones non professionnelles, telles que les parkings ou les salles de pause.
- **De vous interroger au sujet de vos activités syndicales ou votre soutien au syndicat** en vue de décourager votre participation à ces activités.
- **De vous licencier, vous rétrograder ou vous muter, ou réduire vos heures de travail ou changer votre poste de travail**, de prendre des mesures défavorables à votre encontre, ou de menacer de prendre l'une des mesures

- **De passer à l'action** avec un ou plusieurs collègues en vue d'améliorer vos conditions de travail, notamment en déposant des plaintes liées au travail directement auprès de votre employeur ou d'une agence gouvernementale, et en sollicitant l'assistance d'un syndicat.
- **De participer à une grève ou un piquet de grève**, en fonction de l'objectif ou des moyens de la grève ou du piquet de grève.
- **De choisir de ne participer à aucune de ces activités**, y compris à l'adhésion ou au maintien de l'adhésion à un syndicat.

Aucune conduite illégale ne sera tolérée. Si vous pensez que vos droits ou ceux d'autrui ont été violés, prenez sans tarder contact avec le NLRB – de préférence dans les six mois suivant l'activité illégale – afin de protéger vos droits. Vous pouvez vous renseigner sur d'éventuelles infractions sans que votre employeur ou quiconque en soit informé. Les plaintes peuvent également être déposées par des individus n'étant pas directement concernés par la violation en question. Le NLRB peut imposer à un employeur la réembauche d'un travailleur indument licencié et obliger l'employeur à lui verser arriérés de salaire et avantages perdus. Le NLRB peut ordonner à un employeur ou à un syndicat de cesser de transgresser la loi. Les employés doivent s'adresser au bureau régional du NLRB le plus proche et localiser ce dernier en se référant au site web Du NLRB:

[www.nlrb.gov](http://www.nlrb.gov).



**encontre** en raison de votre activité syndicale.

- **De prendre d'autres mesures défavorables à votre encontre** sur la base de votre adhésion ou de votre soutien au syndicat ou non.

*Si vos collègues et vous-même choisissez un syndicat pour vous représenter dans le cadre d'une négociation collective, votre employeur et le syndicat sont tenus de négocier de bonne foi et de faire un effort sincère en vue de conclure un accord écrit et contraignant fixant vos conditions d'emploi. Votre employeur et le syndicat sont tenus de négocier de bonne foi et de faire effort sincère pour parvenir à un accord écrit et contraignant en vue de fixer vos conditions d'emploi. Le syndicat est tenu de vous représenter équitablement lors des négociations et de la mise en œuvre de l'accord de l'accord.*

Vous pouvez également contacter le NLRB en appelant le numéro vert : **1-844-762-NLRB (6572)**. Un service d'assistance linguistique est disponible sur demande. Les personnes malentendantes désireuses de prendre contact avec un représentant du NLRB peuvent envoyer un courriel à [relay.service@nlrb.gov](mailto:relay.service@nlrb.gov). Un représentant du NLRB enverra une réponse par courriel contenant des instructions pour obtenir un rendez-vous téléphonique avec un service de relais.

susmentionnées sur la base de votre soutien ou de votre appartenance à un syndicat, de votre participation à une activité concertée d'entraide et de protection, ou de votre refus de participer à ces activités.

- **De menacer de fermer le lieu de travail** si les travailleurs optent pour une représentation syndicale.
- **De promettre ou d'accorder des promotions, augmentations de salaire ou autres avantages** en vue de décourager ou d'encourager le soutien au syndicat.
- **D'interdire le port de casquettes, de boutons, de t-shirts et de pin's à l'effigie du syndicat sur le lieu de travail**, sauf en cas de circonstances particulières.
- **D'espionner ou de filmer les activités et rassemblements syndicaux pacifiques** ou de faire semblant de le faire.

\*Le National Labor Relations Act (loi sur les relations de travail ou NLRA) couvre la plupart des employeurs du secteur privé. Sont exclus de cette couverture les employés du secteur public, les travailleurs agricoles et domestiques, les entrepreneurs indépendants, les travailleurs employés par un parent ou par un conjoint, les employés des transporteurs aériens et ferroviaires couverts par le Railway Labor Act (loi sur le travail dans les chemins de fer), et les superviseurs (Notez que les superviseurs ayant fait l'objet de discrimination pour avoir refusé d'enfreindre le NLRA peuvent être couverts).



**SCANNER POUR EN SAVOIR PLUS**