

English	French
<h2>Frequently Asked Questions - NLRB</h2>	<h2>Foire aux questions – Le NLRB</h2>
<p>What are my rights under the National Labor Relations Act?</p>	<p>Quels sont mes droits en vertu du National Labor Relations Act (loi nationale sur les relations de travail ou NLRA) ?</p>
<p>The NLRA is a <a href="#">federal law</a> that grants employees the right to form or join unions; engage in protected, concerted activities to address or improve working conditions; or refrain from engaging in these activities. For more information, see our <a href="#">Employee Rights page</a>.</p>	<p>Le NLRA est une <a href="#">loi fédérale</a> accordant aux salariés le droit de créer des syndicats, d'y adhérer, de participer à des activités protégées et concertées en vue de résoudre ou améliorer les conditions de travail, ou de s'abstenir de s'engager dans ces activités. Pour obtenir plus de renseignements, consulter notre page concernant les <a href="#">droits des employés</a>.</p>
<p>What is the National Labor Relations Board's role?</p>	<p>Quel est le rôle du National Labor Relations Board (Conseil National des relations du travail (ou NLRB) ?</p>
<p>The NLRB is an independent federal agency created to enforce the National Labor Relations Act. Headquartered in Washington DC, it has <a href="#">regional offices</a> across the country where employees, employers and unions can file charges alleging illegal behavior, or file petitions seeking an election regarding union representation. For more information, see our <a href="#">What We Do</a> page.</p>	<p>Le NLRB est une agence fédérale indépendante créée en vue de faire appliquer la loi sur les relations de travail (NLRA). Le NLRB, dont le siège social se situe à Washington, DC, dispose <a href="#">d'antennes régionales</a> dans tous les États-Unis. Salariés, employeurs et syndicats peuvent s'adresser au NLRB en vue de porter plainte pour comportement illégal ou déposer une pétition pour la tenue d'élections visant représentation syndicale. Pour obtenir plus de renseignements, consulter la page <a href="#">Ce que nous faisons</a>.</p>
<p>I have a workplace issue, but I'm not sure the NLRB is the right place. What other government agencies might be able to help me?</p>	<p>J'ai un problème sur mon lieu de travail, mais je ne suis pas sûr(e) que le NLRB soit le bon interlocuteur. Quelles sont les autres agences gouvernementales susceptibles de m'aider ?</p>
<p>If your question is about unpaid wages, safety on the job, employment discrimination, workers' compensation, or a number of other work-related issues, you will have to contact a different government agency. Website links and phone numbers are available on this <a href="#">Related Agencies</a> page.</p>	<p>Si votre question concerne les salaires impayés, la sécurité sur le lieu de travail, la discrimination en matière d'emploi, l'indemnisation des travailleurs ou un certain nombre d'autres questions liées à l'emploi, vous devez contacter un autre organisme. Des liens vers les sites web et les coordonnées de ces autres organismes sont disponibles sur la page <a href="#">Organismes connexes</a>.</p>

<p>Is my employer subject to the National Labor Relations Act (NLRA)?</p>	<p>Mon employeur est-il soumis au National Labor Relations Act (loi nationale sur les relations de travail ou NLRA) ?</p>
<p>The NLRA applies to most private sector employers, including manufacturers, retailers, private universities, and health care facilities. The NLRA does <i>not</i> apply to federal, state, or local governments; employers who employ only agricultural workers; and employers subject to the Railway Labor Act (interstate railroads and airlines). See this <a href="#">Jurisdictional Standards page</a> for more information.</p>	<p>Le NLRA s'applique à la plupart des employeurs du secteur privé, y compris les fabricants, les détaillants, les universités privées et les établissements de soins de santé. Le NLRA ne s'applique <i>pas</i> aux administrations fédérales, étatiques ou locales, aux employeurs qui n'emploient que des travailleurs agricoles et aux employeurs soumis à la loi sur le travail dans les chemins de fer (chemins de fer interétatiques et compagnies aériennes). Pour obtenir plus de renseignements, consulter la page relative aux <a href="#">normes juridictionnelles</a>.</p>
<p>Which employees are protected under the NLRA?</p>	<p>Quels sont les salariés protégés par le NLRA ?</p>
<p>Most employees in the private sector are covered under the NLRA. The law does <i>not</i> cover government employees, agricultural laborers, independent contractors, and supervisors (with limited exceptions).</p>	<p>La plupart des employés du secteur privé sont couverts par le NLRA. La loi ne concerne pas les fonctionnaires, les ouvriers agricoles, les entrepreneurs indépendants et les superviseurs (à quelques exceptions près).</p>
<p>Do I have to be in a union to be protected by the NLRA?</p>	<p>Dois-je être membre d'un syndicat pour être protégé par le NLRA ?</p>
<p>Employees at union <i>and</i> non-union workplaces have the right to help each other by sharing information, signing petitions, and seeking to improve wages and working conditions in a variety of ways. For more information on this aspect of the law, including a description of recent cases, see our <a href="#">Protected Concerted Activity page</a>.</p>	<p>Les travailleurs syndiqués et non syndiqués ont le droit de s'entraider en partageant des informations, en signant des pétitions et en cherchant à améliorer salaires et conditions de travail de diverses manières. Pour obtenir plus de renseignements sur cet aspect de la loi, y compris une description d'affaires récentes, voir notre page sur les <a href="#">activités concertées protégées</a>.</p>
<p>What are an employer's and union's obligations under the NLRA?</p>	<p>Quelles sont les obligations de l'employeur et du syndicat en vertu du NLRA ?</p>
<p>Employers and unions may not restrain or coerce employees who are exercising their rights under the NLRA. In a union workplace, the employer and union are obligated by law to bargain in good faith with each other over terms and conditions of employment, either to agreement or impasse. More information is available on our <a href="#">Employer/Union Obligations page</a>.</p>	<p>Les employeurs et les syndicats ne peuvent ni restreindre ni contraindre les salariés qui exercent leurs droits en vertu du NLRA. Sur un lieu de travail syndiqué, l'employeur et le syndicat sont tenus par la loi de négocier les conditions d'emploi de bonne foi, jusqu'à obtention d'un accord ou jusqu'à ce que la négociation aboutisse à une impasse. Pour plus de renseignements, consulter la page <a href="#">Obligations de l'employeur et du syndicat</a>.</p>

<p>I believe that my rights have been violated. How do I file a charge with the NLRB?</p>	<p>Je pense que mes droits ont été violés. Comment déposer une plainte auprès du NLRB ?</p>
<p>Charges must be filed in a Regional Office, usually with the help of an Information Officer, within six months of the occurrence. The Regional Office will investigate the charge and, if found meritorious, will issue a complaint. For forms and more information, see our <a href="#">Investigate Charges page</a>.</p>	<p>Les plaintes doivent être déposées auprès d'une annexe régionale, généralement par l'intermédiaire d'un agent d'information, dans les six mois suivant l'événement. L'annexe régionale conduit une enquête et, si elle juge la plainte fondée, déposera une plainte officielle. Pour l'obtention de formulaires et de renseignements, consultez notre page <a href="#">Enquêter sur les plaintes</a>.</p>
<p>How do I start the process for an election to bring in a union (or decertify an existing union)?</p>	<p>Comment entamer la procédure d'élection d'un syndicat (ou de révocation d'un syndicat existant) ?</p>
<p>To start the election process, a petition must be filed with the nearest NLRB Regional Office showing interest in the union (or interest in decertifying the union) from at least 30% of employees. NLRB agents will then investigate to make sure the Board has jurisdiction and there are no existing labor contracts that would bar an election. More information is available on our <a href="#">Conduct Elections page</a>.</p>	<p>Pour entamer la procédure électorale, une pétition doit être déposée auprès de l'annexe régionale du NLRB le plus proche, démontrant qu'au moins 30 % des salariés souhaitent créer (ou révoquer) un syndicat. Les agents du NLRB conduisent ensuite une enquête en vue d'assurer la compétence juridictionnelle du Bureau le Conseil et qu'il n'existe pas de contrat de travail empêchant la tenue d'une élection. Pour plus de renseignements, consulter la page <a href="#">Tenir des élections</a>.</p>
<p>What are the rules governing collective bargaining for a contract?</p>	<p>Quelles sont les règles régissant la négociation collective d'un contrat ?</p>
<p>If a union is selected as the representative of employees, the employer and union are required to meet at reasonable times to bargain in good faith about wages, hours, and other mandatory subjects. Even after a contract expires, the parties must bargain in good faith for a successor contract, or the termination of the agreement, while terms of the expired contract continue. Further information on good faith bargaining is available on our <a href="#">Employer/Union Obligations page</a>.</p>	<p>Lorsque les salariés choisissent un syndicat pour les représenter, l'employeur et le syndicat sont tenus de se rencontrer à des heures raisonnables en vue de négocier de bonne foi sur les salaires, le temps de travail et autres sujets obligatoires. Même après expiration d'un contrat, les parties devront négocier de bonne foi soit un nouveau contrat soit la résiliation de l'accord ; dans l'intervalle, les conditions du contrat expiré sont maintenues. Pour plus de renseignements au sujet des négociations de bonne foi, consulter la page <a href="#">Obligations de l'employeur et du syndicat</a>.</p>
<p>Do I have to pay union dues if there is a union at my workplace?</p>	<p>Suis-je tenu de payer des cotisations syndicales s'il existe un syndicat sur mon lieu de travail ?</p>
<p>The question of union dues is subject to federal and state laws and court rulings. The NLRA allows</p>	<p>La question des cotisations syndicales est soumise aux lois fédérales, au lois des États et aux décisions</p>

<p>unions and employers to enter into agreements that require all employees in a bargaining unit to pay union dues. However, 27 states have banned such agreements by passing so called “right to work” laws. More information is available on our <a href="#">Employer/Union Obligations page</a>.</p>	<p>des tribunaux. Le NLRA autorise les syndicats et les employeurs à conclure des accords obligeant tous les salariés d'une unité de négociation à payer des cotisations syndicales. Toutefois, 27 États ont interdit de tels accords en adoptant des lois dites de « droit au travail ». Pour plus de renseignements, consulter la page Obligations patronales/syndicales.</p>
<p>Is it legal to strike or picket an employer?</p>	<p>Est-il légal de faire grève ou de dresser un piquet de grève contre un employeur ?</p>
<p>Strikes and picketing are protected by the NLRA under certain conditions and to varying degrees. For important information on the rules regarding strike activity, see this <a href="#">Right to Strike page</a>. A union cannot strike or picket an employer to force it to stop doing business with another employer who is the primary target of a labor dispute. At worksites with more than one employer, such as a construction site, picketing is only permitted if the protest is clearly directed exclusively at the primary employer.</p>	<p>Les grèves et les piquets de grève sont des droits protégés par le NLRA dans certaines conditions et à divers niveaux. Pour obtenir des informations essentielles concernant les règles relatives à la grève, consulter la page sur <a href="#">le droit de grève</a>. Un syndicat ne peut pas faire grève ou dresser un piquet de grève contre un employeur en vue d'obliger ce dernier à cesser ses activités avec un autre employeur qui est la cible principale d'un conflit du travail. Pour les chantiers sur lesquels plusieurs employeurs sont présents, tels que les chantiers de construction, le piquet de grève n'est autorisé que si la protestation est clairement et exclusivement dirigée contre l'employeur principal.</p>
<p>How do I make a Freedom of Information Act (FOIA) request?</p>	<p>Comment faire une demande au titre de la loi sur la liberté de l'information (Freedom of Information Act, FOIA) ?</p>
<p>To request public records under the Freedom of Information Act, see our <a href="#">FOIA page</a> which includes a sample FOIA letter and an electronic request form.</p>	<p>Pour demander des documents publics en vertu de la loi sur la liberté de l'information (Freedom of Information Act), consultez notre page FOIA qui comprend un modèle de lettre FOIA et un formulaire de demande électronique.</p>
<p>What if I have a question that's not on this list?</p>	<p>Que faire si ma question ne figure pas sur cette liste ?</p>
<p>If you have a question that isn't on this list, you may send a <a href="#">question by email</a>, or contact your local NLRB office ( <a href="#">click here for a map of offices</a>) to speak with an information officer.</p>	<p>Si vous avez une question qui ne figure pas sur cette liste, vous pouvez <a href="#">l'envoyer par courriel</a> ou contacter votre bureau local du NLRB (<a href="#">cliquez ici pour obtenir une carte des bureaux</a>) pour parler à un agent d'information.</p>