

Comment obtenir du NLRB qu'il procède à des élections à bulletin secret ?

Pour engager la procédure électorale, une pétition peut également être déposée par voie électronique sur le site Internet public du NLRB : <https://apps.nlr.gov/chargeandpetition/#/>.

Il est également possible de déposer une pétition et autres documents auprès de l'antenne du NLRB la plus proche. La pétition doit justifier du soutien d'au moins 30% des employés d'une section syndicale. La section syndicale se caractérise par le regroupement d'employés travaillant logiquement ensemble et partageant des intérêts professionnels communs, à des fins de représentation syndicale

Une fois la pétition déposée, le NLRB collabore avec les parties pour parvenir à un accord sur le groupe électoral approprié, la date, l'heure, le lieu et les autres détails de l'élection, notamment la nécessité de disposer d'avis et de bulletins de vote en langue étrangère. A défaut d'accord entre les parties sur certains de ces détails, le NLRB tiendra une audition et le directeur régional fixera les conditions conformément aux règlements et aux décisions du NLRB.

Un syndicat peut-il être reconnu sans élection du NLRB ?

Outre les élections organisées par le NLRB, un employeur peut reconnaître volontairement un syndicat si ce dernier en fait la demande et justifie qu'il bénéficie d'un soutien majoritaire sur présentation de cartes d'adhésion signées ou par d'autres moyens. Ces accords sont conclus en dehors de la procédure du NLRB.

De quelle autre manière le NLRB peut-il m'aider ?

Le NLRB a la réponse à nombre de vos questions liées à l'emploi. Si vous déposez une plainte, le NLRB procèdera à une enquête approfondie et rendra une décision sur le bien-fondé de vos allégations. Si les questions liées à votre emploi relèvent d'autres lois, un agent du NLRB vous adressera à l'organisme ou aux organismes compétents. Dans certains cas, les allégations peuvent participer de plus d'une loi et plusieurs agences fédérales et/ou d'État peuvent être en mesure de vous aider.

Comment trouver le bureau du NLRB le plus proche ou contacter le NLRB pour obtenir de l'aide ?

Le NLRB dispose de nombreux bureaux locaux répartis sur l'ensemble du territoire. Vous pouvez vous adresser au bureau le plus proche en :

- Consulter le site web du NLRB contenant les adresses et numéros de téléphone de chaque bureau local du NLRB : www.nlr.gov.
- Utiliser l'application mobile du NLRB, laquelle peut être téléchargée pour IOS or Android. Scanner ce code QR pour télécharger l'application, contenant les adresses et numéros de téléphone de tous les bureaux locaux du NLRB.
- Appeler le numéro gratuit du NLRB : **1-844-762-NLRB (6572)**. Vous serez automatiquement dirigé vers le bureau local le plus proche. Les personnes sourdes ou malentendantes souhaitant s'adresser à un représentant du NLRB doivent envoyer un courriel à relay.service@nlrb.gov. Le requérant recevra de ce dernier un courriel avec des instructions sur la façon de procéder pour programmer un appel au service de relais.



1015 Half Street SE
Washington, D.C. 20570
844.762.NLRB • 844.762.6572
www.nlr.gov
Twitter: @NLRB
www.facebook.com/NLRBpage



BUREAU NATIONAL DES RELATIONS DE TRAVAIL (NLRB)

Protection des droits des employés



www.nlr.gov

APPEL GRATUIT
844.762.NLRB
844.762.6572

La présente brochure est conçue en vue de fournir aux salariés, une explication générale sur les DROITS que leur confère le National Labor Relations Act sur leur LIEU de TRAVAIL.

Qu'est-ce que le National Labor Relations Board ?

Le National Labor Relations Board (NLRB) est une agence fédérale indépendante du gouvernement des États-Unis. Le NLRB a deux fonctions : (1) l'application des lois visant à garantir aux travailleurs le libre exercice des droits que leur confère le NLRA, sans ingérence de la part des employeurs ou des syndicats et (2) l'organisation d'élections à bulletin secret au cours desquelles les travailleurs peuvent choisir s'ils souhaitent être représentés par un syndicat. Ces lois s'appliquent à la plupart des employeurs du secteur privé disposant d'un lieu de travail aux États-Unis, y compris les entreprises à but non lucratif, les entreprises non syndiquées et les entreprises situées dans des États dotés des lois "Right to Work" (droit au travail).

Quels droits me confère le NLRA ?

En règle générale, les employés ont le droit de se réunir pour améliorer leurs salaires et leurs conditions de travail, avec ou sans l'intervention d'un syndicat. Cela signifie que vous êtes en droit :

- d'évoquer vos conditions de travail avec vos collègues, en public, avec les médias ou avec un syndicat (mais vous ne devez pas faire de déclarations délibérément malveillantes ou fausses ou adopter de comportement extrêmement blasphématoire, vulgaire ou perturbant le bon fonctionnement du lieu de travail).
- de prendre, avec un ou plusieurs de vos collègues, des mesures visant à améliorer vos conditions de travail, par exemple en adressant vos revendications professionnelles directement à votre employeur ou à une agence gouvernementale, ou en sollicitant l'aide d'un syndicat.
- de vous syndiquer ou de prendre des mesures sur votre temps libre pour aider un syndicat à devenir le représentant du personnel de votre lieu de travail, et d'aider un syndicat à négocier un contrat pour fixer vos salaires et vos autres conditions de travail.
- de choisir de vous abstenir.

Quelques exemples de ce qu'un employeur ne peut pas faire :

- Vous licencier, vous rétrograder, dégrader vos conditions de travail, ou menacer d'agir de la sorte pour avoir exercé les droits que vous confère le NLRA, notamment introduire une plainte auprès du NLRB ou s'entretenir avec un agent du NLRB à propos d'une plainte.
- Vous interdire d'aborder les questions de salaire et de conditions de travail avec les autres ou un syndicat en dehors de vos heures de travail, par exemple avant ou après les heures de travail ou durant les pauses.
- Vous interdire la distribution de matériel syndical en dehors du temps et du lieu de travail comme les parkings ou les salles de repos.
- Menacer votre lieu de travail de fermeture si les employés choisissent de se faire représenter par un syndicat.
- Promettre ou octroyer des promotions, des augmentations de salaire ou d'autres avantages afin de décourager le soutien syndical.
- Vous interdire de porter sur le lieu de travail des casquettes, des boutons, des t-shirts et des pins à l'effigie du syndicat, sauf circonstances particulières
- Vous interroger sur votre soutien ou vos activités syndicales de manière à vous décourager de les poursuivre ou encore espionner ou enregistrer vos activités et rassemblements syndicaux pacifiques.

Quelques exemples de ce qu'un syndicat ne peut pas faire :

- Vous menacer de la perte de votre emploi ou d'autres bénéfices si le syndicat n'obtient pas votre soutien.
- Refuser de traiter une doléance pour avoir critiqué les délégués syndicaux ou ne pas être syndiqué, dans un lieu de travail syndiqué.
- Empêcher le bureau de recrutement de vous recommander, pour des raisons discriminatoires
- Encourager un employeur à prendre des mesures discriminatoires à votre endroit pour avoir critiqué les délégués syndicaux ou ne pas être syndiqué.

Que faire si vous estimez être victime de violation de vos droits ?

Si vous considérez qu'un employeur ou un syndicat n'a pas respecté vos droits, avisez le NLRB sans délai. Vous pourrez vous adresser à un agent du NLRB et vous enquêter sur d'éventuelles violations sans que votre employeur, syndicat ou quiconque n'en soit averti. Vous pouvez choisir de déposer une plainte de pratique déloyale de travail stipulant qu'un employeur ou un syndicat ont porté atteinte aux droits que vous confère le NLRA, ou à ceux d'autres employés. Un exemplaire de cette accusation sera transmis à l'employeur ou au syndicat faisant l'objet de la plainte. Nous ne pouvons pas mener d'enquête sur ces accusations en l'absence de plainte déposée.

Il vous est possible de déposer une plainte en vous rendant dans un bureau local, par courrier, téléphone ou en ligne via le site web public du NLRB : <https://apps.nlr.gov/chargeandpetition/#/>. En cas de besoin, un agent du NLRB agent vous aidera à remplir un formulaire de plainte. Le dépôt d'une plainte pour pratique déloyale de travail est entièrement gratuit et vous n'avez pas non plus besoin d'avocat.

Quand prendre contact avec le NLRB ?

Si vous estimez qu'un employeur ou un syndicat a enfreint le NLRA et décidez de porter plainte pour pratique déloyale de travail, vous devez normalement déposer plainte auprès du NLRB au cours des six mois qui suivent l'infraction. Le NLRA prévoit un délai de prescription de six mois, ce qui veut dire qu'un employeur ou un syndicat ne peut être tenu responsable d'agissements qui sont intervenus plus de six mois avant le dépôt d'une plainte.

Qu'advient-il à la suite d'un dépôt de plainte pour pratique déloyale de travail ?

Un agent de l'un des bureaux locaux du NLRB se verra chargé d'enquêter sur la plainte. Ce dernier recueille généralement les affidavits confidentiels des personnes déposant plainte et de tout autre témoin, et rassemble d'autres documents pertinents, comme les mesures disciplinaires, les lettres de licenciement, les politiques de l'employeur, etc. Il sera alors demandé à l'employeur ou au syndicat de produire des témoins pour des affidavits confidentiels et des documents pour étayer sa défense. A la lumière des preuves, si le directeur régional du NLRB établit que l'employeur ou le syndicat a enfreint le NLRA, il ou elle tentera de parvenir à un règlement amiable avant le dépôt d'une plainte formelle et la tenue d'un procès. Un règlement peut inclure la réintégration à son poste d'un employé licencié, un rappel de salaire, l'annulation de mesures abusives, et/ou l'affichage d'un avis informant les employés de leurs droits sur leur lieu de travail.

Si un procès s'avère nécessaire, un avocat du NLRB soumettra le dossier à un juge administratif et pourra exiger des employés et d'autres qu'ils témoignent au procès. Le NLRB ne facture pas ces prestations. Vous pouvez faire appel à votre propre avocat si tel est votre souhait.