

# DROITS DES EMPLOYÉS

## SELON LE « NATIONAL LABOR RELATIONS ACT »

La « National Labor Relations Act » (NLRA) (Loi nationale sur les rapports syndicaux) garantit le droit des employés de s'organiser et de négocier collectivement avec leurs employeurs et de s'impliquer dans d'autres activités protégées et concertées. Les employés couverts par les « NLRA\* » sont protégés contre certains types d'inconduites des employeurs et des syndicats. Cette Avis vous fournit les renseignements généraux au sujet de vos droits et des obligations des employeurs et des syndicats sous la « NLRA ». Contactez le « National Labor Relations Board » (NLRB) (Conseil national sur les rapports syndicaux), l'agence fédérale qui enquête et résout les plaintes sous la « NLRA », en utilisant les coordonnées fournies ci-dessous, si vous avez des questions quelconques pouvant s'appliquer à votre milieu de travail.

### Selon la « NLRA » vous avez le droit de/d' :

- Organiser un syndicat pour négocier avec votre employeur ce qui concerne vos rémunérations, vos heures de travail et les autres conditions générales reliées à votre emploi.
- Former, de vous joindre ou d'apporter de l'assistance à un syndicat.
- Négocier collectivement par l'intermédiaire de représentants, choisis par les employés, pour un contrat avec l'employeur pour établir vos salaires, les avantages sociaux, les heures de travail et les autres conditions de travail.
- Discuter vos conditions générales d'emploi ou de l'organisation d'un syndicat avec vos collègues ou un syndicat.
- Agir avec un ou plusieurs collègues pour améliorer vos conditions de travail par d'autres moyens comme la génération de plaintes reliées au travail auprès de votre employeur ou auprès d'une agence gouvernementale et de rechercher de l'aide auprès d'un syndicat.
- Participer à une grève ou à un piquet de grève dépendant de l'objectif ou des moyens de la grève ou du piquet de grève.
- Choisir de ne pas participer à aucunes de ces activités, incluant l'adhésion ou la participation continue comme membre d'un syndicat.

### Selon la « NLRA », il est illégal pour votre employeur de/d' :

- Vous interdire de solliciter pour un syndicat hors des heures de travail, p.ex. avant et après le travail ou durant les périodes de repos, ou de distribuer la documentation d'un syndicat hors des heures de travail, hors du secteur du travail comme dans les stationnements ou les salles de repos.
- Vous questionner au sujet de votre soutien ou activités reliés au syndicat de façon de vous décourager de participer à ces activités.
- Vous licencier, de vous rétrograder, de vous transférer, de réduire vos heures de travail, de changer votre quart de travail ou autrement prendre des mesures exécutives contre vous, ou vous menacer de prendre de telles mesures parce ce que vous avez joint ou soutenez un syndicat ou que vous vous impliquez dans une activité concertée pour l'aide et la protection mutuelle ou parce que vous avez choisi de ne pas vous impliquer dans quelconque de ces activités.
- Menacer de fermer votre milieu de travail si les travailleurs choisissent un syndicat pour les représenter.
- Promettre ou accorder des promotions, augmentations de salaire ou autres avantages pour décourager ou encourager le soutien d'un syndicat.
- Vous empêcher de porter des chapeaux, des boutons, des tee-shirts et insignes d'un syndicat dans le milieu de travail, exception faite de circonstances spéciales.
- Espionner ou d'enregistrer sur magnétoscope les activités ou réunions pacifiques d'un syndicat ou prétendre de le faire.

### Selon la « NLRA », il est illégal pour un syndicat, ou pour un syndicat qui vous représente, lors des négociations avec votre employeur de/d' :

- Vous menacer de la perte de votre emploi à moins que soutenez le syndicat.
- Refuser de traiter un grief parce que vous avez critiqué les représentants du syndicat ou parce que nous n'êtes pas membre du syndicat.
- Utiliser ou de maintenir des normes ou des procédures discriminatoires lors des présentations d'emplois dans un bureau de placement syndical.
- Causer ou de tenter de causer qu'un employeur fasse de la discrimination contre vous à cause de vos activités syndicales.
- Utiliser toute pratique nocive contre vous parce que vous avez joint ou soutenez le syndicat.

Si vous et vos collègues choisissent un syndicat pour agir comme votre représentant de négociation collective, votre employeur et votre syndicat doivent négocier de bonne foi dans un effort réel d'atteindre une entente exécutoire écrite établissant les conditions générales de votre emploi. Le syndicat doit vous représenter équitablement lors des négociations et dans la mise en œuvre de l'entente.

**Une conduite illégale ne sera pas permise.** Si vous croyez que vos droits ou que les droits d'autres personnes ont été violés, vous devriez contacter rapidement le « NLRB » pour protéger vos droits, généralement au cours des six mois suivant l'activité illégale. Vous pouvez vous renseigner au sujet de violations possibles sans que votre employeur ou toute autre personne soient informés de votre demande de renseignements. Les accusations peuvent être portées par n'importe qui et ne doivent pas nécessairement être portées par la personne affectée directement par la violation. Le « NLRB » peut ordonner que l'employeur réengage un travailleur licencié en violation et de payer les salaires et les bénéfices perdus et peut ordonner à un employeur ou à un syndicat de cesser d'enfreindre la loi. Les employés devraient demander de l'aide auprès du bureau régional du « NLRB » le plus près qui peut être identifié sur le site Web de l'Agence, [www.nlrb.gov](http://www.nlrb.gov).

Cliquez sur la page du « NLRB » intitulée « About Us » (À notre sujet) qui contient le lien « Locating Our Offices » (Trouver nos bureaux). Vous pouvez aussi contacter le « NLRB » en appelant sans frais au **1-866-667-NLRB (6572)** ou en transmettant un message via télécopieur au **1-866-315-NLRB (6572)** pour malentendus.

\*Le « National Labor Relations Act » (Loi nationale sur les rapports syndicaux) couvre la plupart des employés du secteur privé. Exclue de la couverture de la « NLRA » sont les employés du secteur public, les employés agricoles et domestiques, les entrepreneurs indépendants, les travailleurs employés par un parent ou un conjoint, les employés des transporteurs aériens et ferroviaires couverts par le « Railway Labor Act » (Loi du travail dans le domaine ferroviaire) et les superviseurs (bien que les superviseurs ayant fait l'objet de discrimination pour avoir refusé de violer la « NLRA » peuvent être couverts).

