

Guide des lois régissant les relations de travail

aux États-Unis

La législation sur les relations de travail aux États-Unis protège les droits des travailleurs dans le cadre des relations de travail. La loi nationale sur les relations de travail (*National Labor Relations Act*) garantit aux employés qui y sont assujettis le droit de :

- former un syndicat, d'en devenir membre ou de l'aider à syndiquer les employés d'un employeur;
- négocier des conventions collectives par l'entremise de représentants de leur choix;
- se regrouper dans le but de négocier collectivement ou de prendre toute autre mesure collective d'aide ou de protection, habituellement pour modifier les salaires ou les conditions de travail;
- faire la grève pour obtenir de meilleures conditions de travail;
- ne pas participer aux activités syndicales.

Suis-je protégé par la loi?

Les droits prévus dans la loi nationale sur les relations de travail sont garantis uniquement dans le cas des travailleurs qui correspondent à la définition d'« employé » selon la loi. Cette définition exclut les travailleurs agricoles (ceux qui travaillent sur la ferme, par exemple), les travailleurs domestiques (les aides-domestiques, par exemple), les gestionnaires, les superviseurs, les employés de confiance, les entrepreneurs indépendants et les employés assujettis à la *Railway Labor Act*.

Les travailleurs étrangers, y compris les travailleurs sans papiers (sans permis de travail valide, par exemple), ont généralement droit à la même protection que les autres travailleurs conformément aux lois des États-Unis régissant



les relations de travail. Par contre, certains recours prévus dans la loi nationale sur les relations de travail en cas de pratiques de travail injustes, comme la réintégration ou les arriérés pour le travail non effectué, ne sont pas offerts aux travailleurs sans papiers.

Lois des États régissant les relations de travail et les travailleurs agricoles

Les travailleurs agricoles ne sont pas protégés par la loi nationale sur les relations de travail.



Certains États ont des lois spéciales qui protègent le droit des travailleurs agricoles de former une organisation et de négocier collectivement.

Ces États sont les suivants : l'Arizona, la Californie, la Floride, Hawaï, l'Idaho, le Kansas, le Kentucky, la Louisiane, le Maine, le Maryland, le Massachusetts, le Missouri, le Nebraska, le New Jersey, l'Oregon, le Texas, Washington, le Wisconsin et le Wyoming.

Pour plus d'information, communiquez avec le département du Travail de l'État où vous travaillez.

Ai-je le droit constitutionnel d'être membre d'un syndicat?

La constitution des États-Unis ne vous garantit pas le droit de former un syndicat, d'en devenir membre ni de l'aider. Par contre, les droits constitutionnels fondamentaux de tous les travailleurs — y compris les travailleurs agricoles et les travailleurs domestiques — sont protégés aux États-Unis.

La constitution des États-Unis reconnaît votre droit à la :

- liberté de réunion;
- liberté d'association;
- liberté d'expression.

Qu'est-ce qu'un syndicat?

Un « syndicat » est un groupe d'employés qui travaillent ensemble pour :

- représenter les travailleurs devant un employeur;
- négocier des conventions collectives prévoyant les salaires, les heures et les conditions de travail;
- s'assurer que la convention collective est respectée.

Les travailleurs peuvent se faire représenter par un syndicat en faisant choisir par la majorité de leurs collègues un syndicat pour les représenter. Ils peuvent convaincre leur employeur de reconnaître volontairement le syndicat qu'ils auront choisi ou demander à la commission des relations du travail (National Labor Relations Board) d'organiser un scrutin. La commission organisera un scrutin si au moins 30 % des travailleurs manifestent l'intention de se syndiquer.

Les employés qui songent à mettre en place un syndicat peuvent obtenir plus de renseignements en consultant le site Web de la commission des relations du travail à l'adresse suivante :

www.nlr.gov ou en communiquant avec le bureau régional de la commission le plus près de chez eux.



Est-il légal que mon employeur ou mon syndicat essaient de porter atteinte aux droits que me confère la loi nationale sur les relations de travail?

La loi nationale sur les relations de travail interdit aux employeurs de porter atteinte aux droits des employés ainsi que de faire entrave aux employés ou de faire pression sur eux dans l'exercice de leurs droits en ce qui concerne :

- la formation d'une organisation;
- la formation d'un syndicat, l'adhésion ou l'appui à celui-ci dans le but de négocier collectivement;
- la participation à des activités concertées;
- la non-participation à toute activité de ce genre.

De même, les syndicats ne peuvent pas faire entrave aux employés ou faire pression sur eux dans l'exercice de ces droits. Lorsqu'un employeur ou un syndicat viole le droit de tout employé protégé par la loi nationale sur les relations de travail, cela s'appelle une « pratique de travail déloyale ».

Voici des exemples de pratiques de travail déloyales qui sont interdites par la loi nationale sur les relations de travail :

Violations commises par l'employeur

- Menacer les employés de perdre leur emploi ou de perdre des avantages s'ils deviennent membres d'un syndicat, s'ils votent en faveur de la formation d'un syndicat ou s'ils se livrent à une activité concertée autorisée par la loi.
- Menacer de fermer le lieu de travail si les employés choisissent un syndicat pour les représenter.
- Questionner les employés sur leur intention de se syndiquer ou sur leurs activités d'une façon qui tend à porter atteinte aux droits des employés, à faire entrave aux employés ou à faire pression sur eux dans l'exercice des droits que leur confère la loi.
- Promettre des avantages aux employés pour les convaincre de ne pas appuyer un syndicat.
- Transférer, licencier, congédier des employés ou leur assigner des tâches plus difficiles parce qu'ils sont membres d'un syndicat ou qu'ils se livrent à une activité concertée protégée par la loi.

Violations commises par les syndicats

- Menacer les employés de perdre leur emploi ou de perdre des avantages s'ils n'appuient pas les activités du syndicat.
- Refuser de traiter un grief en raison d'un préjugé.
- Imposer une amende à des employés ayant participé à des activités légales après avoir démissionné du syndicat.
- Demander l'exclusion du syndicat pour un employé qui n'a pas respecté une convention collective négociée par le syndicat alors que l'employé a payé ou a offert de payer le droit d'adhésion et les cotisations syndicales.
- Refuser une recommandation ou accorder une préférence au bureau d'embauchage en raison de la race ou des activités syndicales.

Finalement, si vous n'êtes pas membre d'un syndicat mais que la convention collective conclue entre le syndicat et votre employeur exige que vous payiez des cotisations syndicales, vous avez le droit de ne payer qu'un montant calculé en fonction des dépenses du syndicat pour les activités de représentation.

Communiquez avec votre syndicat ou la commission des relations du travail pour plus d'information si vous pensez que vos droits en tant que travailleur ont été violés.

Les employeurs ne peuvent pas exercer des représailles contre les travailleurs parce que ceux-ci revendiquent leurs droits.

Il y a « représailles » quand l'employeur change la nature de votre travail, votre salaire ou vos heures de travail ou qu'il vous congédie parce que vous avez exercé vos droits en tant que travailleur.

Un employeur NE PEUT PAS exercer des « représailles » contre les travailleurs parce qu'ils ont :

- invoqué la protection de la loi;
- participé à une activité syndicale;
- adhéré à un syndicat ou en ont mis un sur pied;
- témoigné contre l'employeur.

Si votre employeur a essayé d'exercer des représailles contre vous parce que vous vous êtes prévalu de vos droits en tant que travailleur, communiquez avec la commission des relations du travail.

Que puis-je faire si mes droits en vertu de la loi nationale sur les relations de travail ne sont pas respectés?

Vous pouvez :

- déposer une plainte auprès de la commission des relations du travail contre votre employeur ou le syndicat qui, selon vous, a violé vos droits.

La commission des relations du travail (National Labor Relations Board)

La commission reçoit les plaintes concernant les pratiques de travail déloyales et tient des votes au scrutin.

Pour signaler des pratiques de travail déloyales :

- déposez une plainte de pratique de travail déloyale auprès du bureau régional de la commission;
- un représentant de la commission fera enquête et prendra connaissance de votre dossier.

Pour tenir un scrutin sur la représentation syndicale, déposez une pétition à propos de la représentation à la commission.

Pour trouver le bureau de la commission des relations du travail le plus près de chez vous, consultez le site Web du National Labor Relations Board à l'adresse suivante : www.nlrb.gov ou téléphonez au (202) 273-1991

Le syndicat a-t-il des obligations envers ses membres?

Les membres d'un syndicat ont des droits qui leur garantissent un traitement équitable.

Les membres d'un syndicat ont le droit :

- d'être traités également en tant que membres;
- de s'exprimer librement sur les affaires du syndicat;
- de voter en ce qui concerne les cotisations syndicales;
- de se présenter pour faire partie du bureau syndical;
- d'obtenir un exemplaire des statuts et du règlement du syndicat;
- d'obtenir un exemplaire de la convention collective;
- d'obtenir l'information financière concernant le syndicat;
- de voter sans être menacés;
- de voter dans le cadre d'une élection juste;
- de poursuivre le syndicat.

Violations des droits des membres

Si votre syndicat viole l'un de vos droits en tant que membre, communiquez avec le département du Travail des États-Unis :

United States Department of Labor
Office of Labor – Management Standards
200 Constitution Avenue, NW, Room N-5119
Washington, DC 20210
Tél. : (202) 693-0143
1-866-4-USA-DOL (sans frais)
Courriel : olms_mail@dol.esa.gov

Griefs

La plupart des conventions collectives prévoient une procédure relative aux griefs, permettant au syndicat de discuter d'un différend entre un employé et son employeur et d'essayer de le régler. Parce que chaque convention collective comprend une procédure de règlement des griefs qui lui est propre, vous devriez communiquer avec votre représentant syndical pour obtenir plus d'information sur la procédure en vigueur dans votre milieu de travail.

Le service fédéral de médiation et de conciliation

(Federal Mediation and Conciliation Service)
Le service fédéral de médiation et de conciliation offre des services de médiation sans frais afin de régler les différends lorsque l'employeur et le syndicat en font la demande. Les employés qui ne sont pas représentés par un syndicat peuvent eux aussi faire une demande de médiation directement auprès du service fédéral de médiation et de conciliation, mais, dans ce cas, les parties au litige (c'est-à-dire le travailleur et l'employeur) doivent assumer les coûts de la médiation.

Federal Mediation and Conciliation Service
2100 K Street, N.W.
Washington, DC 20427
Tél. : (202) 606-8100



Commission de coopération
dans le domaine du travail