

Droits des employés au cours d'une campagne d'organisation syndicale.

En vertu de la loi nationale sur les relations de travail (National Labor Relations Act ou NLRA), les employés - et non leur employeur - ont le droit de décider s'ils désirent ou non être représentés par un syndicat. Lorsqu'un syndicat est créé, l'employeur ne peut pas :



Licencier, rétrograder ou muter des employés pour avoir exprimé des opinions pro-syndicales ou récompenser des employés pour avoir exprimé des idées antisyndicales.



Réduire le salaire, les heures de travail ou les avantages sociaux.



Rendre le travail plus difficile ou moins désirable ; par exemple en modifiant les heures de travail, en refusant les heures supplémentaires ou en séparant les employés les uns des autres.



Imposer de nouvelles formalités administratives pour conserver un emploi.



Dire aux employés que le choix d'un syndicat leur sera inutile.



Contacteur les forces de l'ordre, y compris les services d'immigration (ICE).

L'employeur ne peut pas non plus engager des parties tierces afin de prononcer des paroles ou entreprendre des actions proscrites par la loi. D'autre part, il est interdit aux parties tierces embauchées par les employeurs de se faire passer pour des agents du gouvernement ou du NLRB.



Si un employeur porte atteinte à votre droit de former un syndicat, d'y adhérer ou d'y participer, vous pouvez déposer une plainte auprès du NLRB pour pratique de travail déloyale. Un service d'interprétariat est disponible sur demande.

Localisez le bureau du NLRB le plus proche : bit.ly/NLRBOffices
Contactez-nous au : 1-844-762-6572
Courriel : publicinfo@nlrb.gov
Déposez une plainte : bit.ly/FileACharge
Obtenez plus de renseignements sur nlrb.gov