

Droits et obligations de l'employeur et du syndicat

Le National Labor Relations Act (loi nationale sur les relations de travail ou NLRA) interdit aux employeurs d'interférer, de restreindre ou de contraindre les employés dans l'exercice de leurs droits liés à l'organisation, la formation, l'adhésion ou la participation à un organisme syndical visant négociation ou travail collectifs en vue d'améliorer les conditions de travail, ou de s'abstenir de participer à toute activité de ce type. De même, les organisations syndicales ne peuvent restreindre ou contraindre les employés dans l'exercice de ces droits.

Exemples de comportements de l'employeur contraires à la loi :

- Menacer les employés de perte d'emploi ou d'avantages sociaux s'ils adhèrent à un syndicat, votent pour une représentation syndicale ou participent à une activité concertée protégée.
- Menacer de fermer le lieu de travail si les employés optent pour une représentation syndicale.
- Interroger les employés sur leurs sympathies ou leurs activités syndicales dans des circonstances qui tendent à entraver, restreindre ou contraindre les employés dans l'exercice des droits que la loi leur confère.
- Promettre des avantages aux employés en vue de les dissuader de soutenir un syndicat.
- Muter, licencier, mettre fin à l'emploi d'employés, leur confier des tâches plus difficiles ou leur imposer tout autre type de sanction parce qu'ils ont participé à une activité syndicale ou une activité concertée protégée.
- Muter, licencier, mettre fin à l'emploi, d'employés, leur confier des tâches plus difficiles ou leur imposer tout autre type de sanction parce qu'ils ont porté plainte pour pratique déloyale de travail ou participé à une enquête menée par le NLRB.
- [Voir la présentation concernant les meilleures pratiques pour prévenir les représailles et y réagir](#)

Exemples de comportements syndicaux contraires à la loi :

- Menacer les employés de perte d'emploi s'ils ne soutiennent pas le syndicat.
- Solliciter la suspension, le licenciement ou la sanction d'un employé parce qu'il n'est pas membre d'un syndicat, même s'il a par la suite payé ou proposé de payer ses droits d'adhésion et cotisations périodiques.
- Refuser de traiter un litige parce qu'un employé a critiqué les représentants syndicaux ou n'est pas membre du syndicat dans les États où les clauses de sécurité syndicales ne sont pas autorisées.
- Imposer des amendes aux employés ayant convenablement quitté le syndicat pour avoir participé à des activités concertées protégées après leur départ ou pour avoir franchi un piquet de grève illégal.
- Se livrer à des comportements répréhensibles dans le cadre d'un piquet de grève, tels que la menace ou l'agression des non-grévistes, ou l'interdiction d'accès aux locaux de l'employeur.

- Faire grève pour des questions n'ayant rien à voir avec les conditions d'emploi ou impliquer de manière coercitive des personnes neutres dans un conflit du travail.

Quelles sont les règles régissant la négociation collective d'un contrat ?

Une fois que les employés ont choisi d'être représentés par un syndicat, l'employeur et le syndicat sont tenus de se rencontrer à des heures raisonnables en vue de négocier de bonne foi les questions relatives aux salaires, au temps de travail, aux congés, aux assurances, aux pratiques de sécurité et autres sujets obligatoires. Certaines décisions relatives à la gestion d'entreprise, telles que la sous-traitance, la délocalisation et autres changements opérationnels, ne sont pas nécessairement des sujets de négociation obligatoires ; l'employeur est toutefois tenu de discuter les effets de sa décision sur les employés travaillant sur le site.

Il y a pratique déloyale de travail lorsque l'une des parties refuse de participer à une négociation collective avec l'autre partie. Toutefois, les parties ne sont pas obligées de parvenir à un accord ou de faire des concessions.

Si, après avoir fourni des efforts suffisants et de bonne foi, aucun accord ne peut être conclu, l'employeur peut déclarer impasse et mettre en œuvre la dernière offre présentée au syndicat. Toutefois, le syndicat peut rejeter la véracité de ladite impasse et déposer une plainte pour pratique déloyale de travail contre l'employeur pour avoir négocié de mauvaise foi. Le NLRB déterminera s'il y a véritablement eu une impasse en se fondant sur l'historique des négociations et sur l'entendement des deux parties.

Si le NLRB estime qu'il n'y a pas eu impasse, l'employeur sera invité à revenir à la table des négociations. Dans des situations extrêmes, le NLRB peut solliciter l'ordonnance d'un tribunal fédéral afin d'obliger l'employeur à négocier.

Les obligations des parties ne prennent pas fin à l'expiration du contrat. Ces dernières doivent négocier de bonne foi un nouveau contrat ou la résiliation de l'accord, tout en maintenant les conditions du contrat expiré.

La partie souhaitant mettre fin au contrat doit aviser l'autre partie, par écrit, 60 jours avant la date d'expiration du contrat ou 60 jours avant la résiliation proposée. La partie demanderesse doit proposer une réunion et une concertation avec l'autre partie et informer le [Service fédéral de médiation et de conciliation](#) de l'existence d'un différend si aucun accord n'a été conclu dans ce délai.

Comment déterminer la « bonne foi » dans le cadre d'une négociation ?

Le NLRB traite des centaines, voire des milliers, d'affaires liées à l'obligation de bonne foi dans le cadre d'une négociation. Afin de déterminer si une partie négocie de bonne foi, le NLRB doit examiner l'ensemble des circonstances. L'obligation de négocier de bonne foi contraint les parties à participer activement aux délibérations de manière à indiquer leur intention de trouver une base afin d'établir un accord. Cela implique à la fois une ouverture d'esprit et un désir honnête de parvenir à un accord, ainsi qu'un effort sincère pour trouver un terrain d'entente.

Un autre critère définissant la négociation de « bonne foi » été ajouté en vue de garantir que l'une ou l'autre partie ne se présentent pas à la table des négociations uniquement pour la forme. Le NLRB examinera certains critères objectifs en vue de déterminer si les parties respectent leur obligation de négocier de bonne foi, par exemple si la partie est disposée à tenir des réunions à des heures et intervalles raisonnables et si elle est représentée par une personne ayant réellement le pouvoir de prendre des décisions dans le cadre des négociations.

Les comportements manifestés en dehors de la table de négociation peuvent également être pertinents. Par exemple, si un employeur modifie unilatéralement les conditions d'emploi de ses employés sans négocier, il y a signe de mauvaise foi.

Quelles sont les règles relatives aux cotisations syndicales ?

Le montant des cotisations payées par les employés représentés aux syndicats est soumis aux lois fédérales, aux lois des États et aux décisions judiciaires.

Le NLRA permet aux employeurs et aux syndicats de conclure des accords de sécurité syndicale. Ces accords contraignent tous les employés d'une unité de négociation à devenir membres du syndicat et à commencer à payer les cotisations et frais syndicaux dans les 30 jours suivant leur embauche.

Même dans le cadre d'un accord de sécurité syndicale, les employés refusant d'être membres à part entière d'un syndicat peuvent choisir de demeurer des « membres de base » et de ne payer que la part des cotisations utilisée directement pour la représentation, telle la négociation collective ou l'administration des contrats. Connus sous le nom d'objecteurs, ces membres de base ne sont pas membres à part entière mais restent sous la protection du contrat syndical. Les syndicats sont tenus d'informer tous les employés membres de l'existence de cette option, créée par un arrêt de la Cour suprême et connue sous le nom de « loi Beck ».

Un employé peut s'opposer à l'adhésion à un syndicat pour des raisons religieuses, mais dans ce cas, il doit verser un montant égal aux cotisations à une organisation caritative non religieuse.

Qu'en est-il pour les États qui appliquent le « droit au travail » ?

Aux États-Unis, 27 États ont interdit les accords de sécurité syndicale en adoptant des lois dites de « droit au travail ». Dans ces États, il appartient à chaque employé travaillant sur un lieu de travail de décider s'il souhaite ou non adhérer au syndicat et payer les cotisations, même lorsque tous les travailleurs sont protégés par la convention collective négociée par le syndicat.