ACTIVITÉ CONCERTÉE

VOS DROITS

QU’EST-CE QUE L’ACTIVITÉ CONCERTÉE ?

On parle d’activité concertée lorsqu’un ou plusieurs collègues de travail se réunissent pour parler et/ou plaider en faveur de changements sur leur lieu de travail. L’activité concertée peut inclure le signalement de conditions de travail dangereuses ou de violations de la loi auprès de l’État ou du gouvernement fédéral. Même un(e) employé(e) agissant seul(e) peut participer à une activité concertée s’il ou elle le fait dans l’intérêt de tous ses collègues.

EXEMPLES D’ACTIVITÉS CONCERTÉES

- Une activité concertée peut consister à parler avec vos collègues de travail de vos salaires, de vos avantages ou de vos conditions de travail.
- L’activité concertée peut consister à protester, à faire grève ou à faire circuler une pétition demandant de meilleurs horaires.
- L’activité concertée comprend un refus collectif de travailler dans des conditions dangereuses ou de parler ouvertement de votre salaire et de vos avantages.
- L’activité concertée consiste également à se joindre à des collègues (même sur les réseaux sociaux) pour parler directement à votre employeur, au gouvernement ou aux médias des problèmes survenant sur votre lieu de travail.

Votre employeur ne peut pas vous punir pour des activités protégées, à moins que vous ne commettiez un abus.

- Un groupe d’ouvriers d’un atelier d’aluminium quittant le travail parce qu’il y fait trop froid pour travailler.
- Un groupe de camionneurs refusant tous de conduire un camion dangereux.
- Cinq collègues de travail sur Facebook discutant de leurs conditions d’emploi, notamment de leurs performances professionnelles et de leurs effectifs.
- Parler de votre salaire ou de vos préoccupations salariales avec vos collègues de travail.
- Quitter le travail avec des collègues pour protester contre une politique injuste et informer les journalistes de votre protestation.
- Refuser de divulguer les noms des travailleurs qui ont signé une pétition de protestation contre la direction.

QU’EST-CE QUI N’EST PAS UNE ACTIVITÉ CONCERTÉE ?

Dans certains cas, vos actions ne sont pas couvertes par la loi nationale sur les rapports syndicaux (*National Labor Relations Act*, ou « NLRA »). Il peut s’agir de :

- Se plaindre de son patron
- Agir uniquement pour s’aider soi-même
- Agir lorsque vos collègues refusent de le faire
- Crises émotionnelles qui perturbent le lieu de travail
- Utiliser les réseaux sociaux pour insulter votre patron
- Comportements abusifs envers les superviseurs ou les collègues, par exemple, des insultes ou actes de violence.

Français

2495 Main Street • Suite 438 • Buffalo, NY 14214• www.wnycosh.org • (716) 833-5416

Ce que votre employeur ne peut pas faire

Si vous ou vos collègues tentez de vous syndiquer, de parler à votre employeur de conditions dangereuses ou de parler autrement de vos conditions de travail ;

IL EST ILLÉGAL POUR VOTRE EMPLOYEUR D'EXERCER DES REPRÉSAILLES À VOTRE ENCONTRE EN :

- Vous rétrogradant, en vous licenciant ou en vous congédiant
- Apportant des changements arbitraires à votre horaire de travail
- Réduisant votre salaire ou vos prestations ; en refusant de payer des heures supplémentaires ou une promotion
- Vous harcelant, en vous intimidant, en vous menaçant ou en vous imposant des mesures disciplinaires injustes
- Vous empêchant de communiquer avec vos collègues au sujet de vos préoccupations

Ce que vous pouvez faire

Si vous pensez que vos droits ont été violés, vous devez contacter la Commission nationale des relations de travail (*National Labor Relations Board*, ou « NLRB »). Vous disposez généralement de six mois pour signaler les infractions. Vous pouvez vous adresser au NLRB sans en parler à votre employeur, à votre syndicat ou à vos collègues. Vous devez porter plainte contre un employeur ou un syndicat pour qu'une enquête soit ouverte, mais n'importe qui peut porter plainte, même pour le compte d'un autre collègue. Si vous pensez avoir gain de cause, contactez le bureau régional de Buffalo. Il est illégal pour un employeur ou un syndicat d'exercer des représailles à l'encontre des employés qui portent plainte ou qui participent à des actions de la NLRB.

Lois fédérales

Si la NLRB détermine que vos droits ont été violés, elle a le pouvoir d'arranger les choses. La NLRB peut ordonner aux employeurs de réembaucher l'employé(e) et de lui verser les salaires et prestations perdu(e)s. La NLRB peut également ordonner à l'employeur ou au syndicat de cesser d'enfreindre la loi et d'informer les employés de leurs droits.

Lois de l'État

L'État de New York a adopté des lois visant à étendre les protections de la NLRA à certains groupes de travailleurs, notamment les ouvriers agricoles. Selon le type de plainte, il peut être plus efficace de contacter le département du travail (*Department of Labor*) ou la division des droits de l'homme (*Division of Human Rights*) de l'État de New York plutôt que la NLRB.

Qui n'est pas couvert ?

Les entrepreneurs indépendants ne sont pas couverts, et les travailleurs domestiques et travailleurs des services de santé à domicile peuvent ne pas être couverts selon la manière dont ils sont employés. Si vous avez des questions pour savoir si vous êtes couvert(e) par la NLRA, appelez le centre pour travailleurs de WNYCOSH au numéro 716-206-3550.

Qui contacter en cas de problème

Bureau de la NLRB de Buffalo
130 S. Elmwood Ave, Ste 630
Buffalo, NY 14202
Numéro sans frais :
1-844-762-6572
www.nlrb.gov/region/buffalo

Département du travail (DOL) de l'État de New York
Numéro sans frais :
1-877-466-9757
www.labor.ny.gov/secure/contact/form.asp?subject=9

Centre pour travailleurs de WNYCOSH
2495 Main St., Ste 438
Buffalo, NY 14213
Téléphone : 716-206-3550
(dans 14 langues)
www.wnycosh.org