



## **Fiche technique : les représailles fondées sur l'exercice des droits sur le lieu de travail sont illégales**

Les organismes fédéraux responsables de l'application des droits des travailleurs cherchent à protéger tous les travailleurs de l'exploitation et des violations, indépendamment de leur statut d'immigrés. Beaucoup de travailleurs sont toutefois dissuadés ou empêchés de faire valoir leurs droits sur le lieu de travail par peur des représailles. Dans certains cas, les employeurs peuvent exploiter le statut d'immigré pour décourager les travailleurs de faire valoir leurs droits. Les lois américaines interdisent généralement aux employeurs d'exercer des représailles sur les travailleurs qui exercent leurs droits sur le lieu de travail, indépendamment de leur statut d'immigrés. L'application efficace des lois sur le travail et l'emploi nécessite que le processus d'application soit distingué de la manipulation inappropriée par les parties qui cherchent à empêcher les travailleurs d'exercer leurs droits ou usent de représailles contre ces derniers lorsqu'ils le font. Cette fiche technique affirme clairement que les représailles contre les travailleurs qui font valoir leurs droits sont illégales, indépendamment du statut d'immigrés des travailleurs.

### **Les représailles dans le Fair Labor Standards Act (loi sur les normes du travail équitable)**

Le Fair Labor Standards Act (FLSA) établit le salaire minimal et les protections relatives aux heures supplémentaires pour de nombreux travailleurs en Amérique, et il est appliqué par la Division des salaires et des horaires du Département du travail américain. Le FLSA interdit également les représailles contre toute personne ayant déposé une plainte auprès du Département ou d'un employeur (oralement ou par écrit) ou ayant coopéré à une investigation dans le cadre du FLSA. Protéger les travailleurs des représailles et s'assurer qu'ils ne font pas l'objet de menaces ou d'intimidation pour avoir exercé leurs droits est une priorité pour la Division des salaires et des horaires.

Le FLSA stipule que les travailleurs n'ayant pas de permis de travail ont droit aux salaires minimaux et au paiement des heures supplémentaires effectuées au même titre que les autres travailleurs. Il est illégal pour un employeur de licencier ou d'exercer en représailles d'autres discriminations contre les travailleurs ayant réclamé un salaire minimum ou le paiement des heures supplémentaires (ce qui peut inclure les problèmes de paie tels que les déductions et les pourboires) ou ayant coopéré à une investigation dans le cadre du FLSA. Ces protections s'appliquent indépendamment du statut d'immigrés des travailleurs. Par exemple, il serait illégal pour un employeur de dénoncer un travailleur sans papiers aux autorités de l'immigration en représailles parce que ledit travailleur aurait déposé une plainte relative au salaire. Certains recours contre les violations relatives aux représailles peuvent être limités aux travailleurs n'ayant pas de permis de travail.

Pour obtenir des informations supplémentaires, veuillez consulter la Fiche technique n° 77A de la Division des salaires et des horaires : Interdiction des représailles dans le cadre du FLSA ou rendez-vous sur le site Web de la Division des salaires et des horaires : <http://www.wagehour.dol.gov>. Pour déposer une plainte concernant les violations liées au salaire ou aux représailles, appelez la ligne d'assistance et d'information gratuite, disponible de 8 h 00 à 17 h 00 dans votre zone horaire, au numéro 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). Les services linguistiques sont disponibles et les appels sont confidentiels.

## **Les représailles dans les lois appliquées par l'Occupational Safety and Health Administration**

L'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) du Département américain du travail applique les normes et les réglementations de sécurité et de santé sur le lieu de travail dans le cadre de la loi Occupational Safety and Health (OSH) Act. La loi OSH Act interdit aux employeurs d'user de représailles contre les employés ayant exercé leurs droits dans le cadre de la loi OSH Act. Ces droits comprennent le dépôt d'une plainte OSHA, la participation à une inspection ou parler à un inspecteur, chercher l'accès aux dossiers de l'employeur relatifs à l'exposition et aux blessures, signaler une blessure et transmettre à l'employeur une plainte concernant la sécurité ou la santé. Il est illégal pour un employeur de licencier des travailleurs en représailles parce qu'ils auraient fait valoir des plaintes dans le cadre de l'OSH Act ou coopéré à une investigation de l'OSHA, indépendamment de leur statut d'immigrés. En outre, l'OSHA applique les dispositions en matière de dénonciation de 21 autres lois protégeant les employés qui signalent des violations relatives à la sécurité environnementale et nucléaire, l'industrie du transport, ainsi que les protections des consommateurs et investisseurs. Les travailleurs n'ayant pas de permis de travail sont protégés par les dispositions anti-représailles appliquées par l'OSHA, bien qu'il puisse y avoir certaines limites sur les recours qui leur sont disponibles.

Pour obtenir des informations supplémentaires, veuillez vous rendre sur le site Web de l'OSHA : <http://www.whistleblowers.gov> (également disponibles en espagnol à l'adresse [http://www.whistleblowers.gov/index\\_sp.html](http://www.whistleblowers.gov/index_sp.html)). Pour déposer une plainte concernant la sécurité sur le lieu de travail, veuillez vous rendre sur : [http://www.osha.gov/pls/osha7/ecomplaintform\\_sp.html](http://www.osha.gov/pls/osha7/ecomplaintform_sp.html) (également disponible en espagnol sur [http://www.osha.gov/pls/osha7/ecomplaintform\\_sp.html](http://www.osha.gov/pls/osha7/ecomplaintform_sp.html)) ; pour déposer une plainte concernant les représailles, veuillez vous rendre sur : [http://www.whistleblowers.gov/complaint\\_page\\_sp.html](http://www.whistleblowers.gov/complaint_page_sp.html) (également disponible en espagnol sur [http://www.whistleblowers.gov/complaint\\_page\\_sp.html](http://www.whistleblowers.gov/complaint_page_sp.html)).

## **Les représailles par les entrepreneurs fédéraux dans le cadre des lois sur l'égalité des chances en matière d'emploi par le Bureau des programmes fédéraux relatifs à la conformité contractuelle du Département du travail**

Le Bureau des programmes fédéraux relatifs à la conformité contractuelle (OFCCP) applique les lois interdisant la discrimination à l'emploi par les entrepreneurs fédéraux (les sociétés faisant des affaires avec le gouvernement fédéral) en fonction de la race, de la couleur, de la religion, du sexe (y compris la grossesse et les conditions médicales liées), l'identité sexuelle (y compris le statut de transgenre), l'orientation sexuelle, l'origine nationale, le handicap ou l'état de vétéran protégé. Toutes ces lois appliquées par l'OFCCP interdisent de licencier, rétrograder, harceler ou user d'autres représailles contre les personnes (candidats, employés ou anciens employés) parce qu'elles ont déposé des plaintes pour discrimination auprès de l'OFCCP, qu'elles se sont plaintes de leurs employeurs ou d'autres parties pour discrimination au travail, ou qu'elles ont participé à une activité liée à l'application des lois appliquées par l'OFCCP (comme une investigation sur une plainte ou une évaluation de la conformité d'un entrepreneur) ou à une activité liée à l'application de toute autre loi fédérale, d'État ou locale exigeant l'égalité des chances en matière d'emploi. Les représailles illégales dans le cadre des lois appliquées par l'OFCCP peuvent inclure toute conduite susceptible de dissuader un travailleur de se plaindre pour discrimination. Ces lois s'appliquent à chaque personne, quel que soit son statut d'immigré, bien que certains recours puissent être limités pour les travailleurs n'ayant pas de permis de travail.

Pour plus d'informations, veuillez vous rendre sur le site Web de l'OFCCP : <http://www.dol.gov/ofccp> ou appelez la ligne d'assistance sans frais au 1-800-397-6251. Pour déposer une plainte pour discrimination ou

représailles, remplissez le formulaire de la plainte, disponible dans plusieurs langues, sur le site Web de l'OFCCP.

**Les représailles dans le cadre du Titre VII du Civil Rights Act (loi sur les droits civiques), la loi Equal Pay Act (loi sur la rémunération équitable), la loi Age Discrimination in Employment Act (loi sur la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi), la loi Americans with Disabilities Act (loi relative aux Américains handicapés) et le Genetic Information Nondiscrimination Act (loi sur la non-discrimination fondée sur les données génétiques)**

La Commission sur l'égalité des chances en matière d'emploi (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) applique les lois interdisant la discrimination par les employeurs, les agences de l'emploi ou les organisations syndicales en fonction de la race, de la couleur, de la religion, du sexe (y compris la grossesse et les conditions médicales liées), l'identité sexuelle (y compris le statut de transgenre) et l'orientation sexuelle), l'origine nationale, l'âge (40 ans ou plus), le handicap ou les données génétiques. Toutes ces lois appliquées par l'EEOC interdisent de licencier, rétrograder, harceler ou user d'autres représailles contre les personnes (candidats, employés ou anciens employés) parce qu'elles ont déposé des plaintes pour discrimination auprès de l'EEOC, qu'elles se sont plaintes de leurs employeurs ou d'autres entités visées pour discrimination au travail, ou qu'elles ont participé à des poursuites relatives à la discrimination à l'emploi (telles qu'une investigation ou une action en justice). Les représailles illégales dans le cadre des lois appliquées par l'EEOC peuvent inclure toute conduite susceptible de dissuader un travailleur de se plaindre pour discrimination. Ces lois s'appliquent à chaque personne, quel que soit son statut d'immigré, bien que certains recours puissent être limités pour les travailleurs n'ayant pas de permis de travail.

Pour plus d'informations, veuillez vous rendre sur le site de l'EEOC : <http://www.eeoc.gov>. Pour déposer une plainte pour discrimination ou représailles, vous devez contacter le bureau EEOC le plus proche de vous ou appeler le 1-800-669-4000. En outre, vous pouvez remplir une évaluation en ligne sur <http://www.eeoc.gov/employees/howtofile.cfm>.

**Les représailles dans le cadre du National Labor Relations Act (loi nationale sur les rapports syndicaux)**

Le National Labor Relations Board (NLRB) (conseil national sur les rapports syndicaux) applique le National Labor Relations Act (NLRA), qui protège les droits de la plupart des travailleurs du secteur privé à former une organisation syndicale, y adhérer, demander sa révocation ou l'assister, et à négocier collectivement par le biais de représentants de leur propre choix, ou à s'abstenir de ces activités. Les employés peuvent également se rassembler pour améliorer les conditions d'emploi sans former de syndicat. La loi interdit aux employeurs d'intervenir dans l'exercice par les employés de leurs droits à former une organisation syndicale, y adhérer ou l'assister en vue de négociations collectives, ou dans le travail effectué par les employés pour améliorer les conditions de l'emploi ou de s'abstenir de ces activités. De même, les organisations syndicales ne peuvent pas intervenir dans l'exercice par les employés de ces droits.

Les travailleurs n'ayant pas de permis de travail sont couverts par les protections de la NLRA, y compris la protection contre les représailles. Cependant, la réintégration et les rappels de salaires ne sont pas disponibles comme recours juridiques pour les employés qui n'ont pas de permis de travail. Voir la section ci-dessous, *Les travailleurs n'ayant pas de permis de travail ont-ils droit au rappel de salaire ?*

Pour plus d'informations, veuillez vous rendre sur le site du NLRB : <http://www.nlr.gov>. Pour déposer une plainte pour violations ou représailles contre un employeur ou une organisation syndicale, vous disposez de plusieurs options. Vous pouvez appeler la ligne d'information sans frais au 1-866-667-NLRB (6572), qui vous dirigera vers le bureau NLRB sur le terrain. Vous pouvez également visiter votre bureau local NLRB sur le terrain pendant ses heures d'ouverture normales ou envoyer une plainte au bureau local NLRB sur le

terrain. Vous pouvez trouver un répertoire des bureaux NLRB sur le terrain avec les coordonnées et les heures de travail sur <https://www.nlr.gov/who-we-are/regional-offices> et les formulaires des plaintes sur <https://www.nlr.gov/resources/forms>. Vous pouvez également envoyer une plainte par voie électronique sur le site Web du NLRB à l'adresse <https://apps.nlr.gov/eservice/efileterm.aspx?app=chargeandpetition>

### **Les représailles dans le cadre de l'Immigration and Nationality Act (loi sur l'immigration et la nationalité) et certains programmes de visas pour les non-immigrés**

Le Bureau du conseil spécial pour les pratiques d'emploi déloyales relatives à l'immigration (OSC) au sein de la Division des droits civiques du Département américain de la justice applique la disposition anti-discrimination de l'Immigration and Nationality Act (INA). Cette disposition interdit aux employeurs de pratiquer la discrimination lors du recrutement, du licenciement ou de la recommandation pour une commission selon la nationalité ou le statut d'immigré ; la discrimination lors du recrutement, du licenciement ou de la recommandation pour une commission selon l'origine nationale par les employeurs situés en dehors de la juridiction de l'EEOC ; la discrimination dans le processus de vérification de l'admissibilité d'un travailleur à l'emploi (le Formulaire I-9 et les processus E-Verify) selon l'origine nationale ou le statut de citoyenneté ; et les représailles ou l'intimidation contre les personnes qui déposent des plaintes auprès de l'OSC, coopèrent à une investigation de l'OSC, contestent une action susceptible de violer la loi ou font valoir les droits en leur propre nom ou au nom d'autres personnes en vertu de la disposition anti-discrimination de l'INA.

Pour plus d'informations, appelez la ligne d'assistance pour les travailleurs de l'OSC au 1-800-255-7688, de 9 h 00 à 17 h 00, heure de l'Est (TTY pour les personnes malentendantes : 1-800-237-2515). Les appelants peuvent conserver l'anonymat et des services linguistiques sont disponibles. Vous pouvez également vous rendre sur <http://www.justice.gov/crt/about/osc> pour plus d'informations sur l'OSC et la loi qu'il applique. Pour obtenir des informations sur le dépôt d'une plainte, rendez-vous sur <http://www.justice.gov/crt/filing-charge>.

La Division des salaires et des horaires du Département du travail applique les protections des travailleurs indiquées dans les programmes de vis pour les non-immigrés H-1B (travailleurs hautement qualifiés), H-2A (travailleurs agricoles temporaires) et H-2B (travailleurs temporaires non agricoles). Les employeurs des travailleurs H-2A et H-2B ne peuvent généralement pas intimider, menacer, restreindre, exercer une coercition, placer sur une liste noire, licencier ou discriminer de quelque manière que ce soit une personne qui a déposé une plainte, témoigné ou est sur le point de témoigner dans une poursuite, consulté un avocat ou un programme d'assistance juridique, ou exercé ou fait valoir un droit ou une protection dans le cadre de ces programmes ou l'INA au nom d'elle-même ou des autres. Les employeurs ne peuvent pas user de représailles ou pratiquer la discrimination contre les travailleurs H-1B qui divulguent les violations ou coopèrent aux poursuites concernant la conformité de l'employeur au programme.

Pour déposer une plainte concernant les représailles dans les programmes de visas aux non-immigrés, appelez la ligne d'assistance et d'information gratuite, disponible de 8 h 00 à 17 h 00 dans votre zone horaire, au numéro 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). Les services linguistiques sont disponibles et les appels sont confidentiels.

### **Les travailleurs n'ayant pas de permis de travail ont-ils droit au rappel de salaire ?**

Le « rappel de salaire » comprend généralement deux catégories de salaires : (a) les salaires gagnés pour le travail effectué et (b) les salaires attribués au travail qui aurait été effectué si le travailleur n'avait pas été illégalement licencié. Les travailleurs n'ayant pas de permis de travail ont droit à la première catégorie de

rappel de salaire, ou aux salaires qu'ils ont gagnés pour le travail effectué, ainsi qu'à certains autres recours conformément aux lois sur le travail et l'emploi.

Il existe certaines limites sur la deuxième catégorie de rappel de salaire, ou les salaires aux travailleurs n'ayant pas de permis de travail concernant le travail qui n'a pas été effectué. La Cour suprême américaine a statué dans le cas de *Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB*, 535 U.S. 137 (2002) que le NLRB ne doit pas attribuer de rappel de salaire à un travailleur sans permis qui a été illégalement licencié en représailles pour son implication dans une campagne syndicale pour le travail qui aurait été effectué si le travailleur n'avait pas été illégalement licencié. En revanche, si le travailleur ayant un permis est illégalement licencié, il peut obtenir le rappel de salaire pour le travail qui aurait été effectué s'il n'avait pas été licencié. Un travailleur a toujours droit à la paie correspondant au travail effectué, quel que soit son statut d'immigré.

Pour plus d'informations sur les recours, veuillez consulter :

Les actes constitutifs du Conseil général NLRB :

- GC 15-03 Procédures mises à jour dans le traitement des problèmes liés au statut d'immigrés qui apparaissent pendant les poursuites relatives aux pratiques de travail déloyales
- GC 98-15 Recours relatifs à la réintégration et au rappel de salaire pour les discriminés qui peuvent être des étrangers sans papiers à la lumière des récents recours auprès du Conseil et des tribunaux
- GC 02-06 Procédures et recours pour les personnes discriminées qui peuvent être des étrangers sans papiers après le cas *Hoffman Plastic Compounds, Inc.*

Département américain du travail, Division des salaires et des horaires Fiche technique n° 48 : Application des lois américaines du travail sur les travailleurs immigrés : Effet de la décision Hoffman Plastics sur les lois appliquées par la Division des salaires et des horaires

Dernière mise à jour : 10 décembre 2015