



DROITS DES TRAVAILLEURS IMMIGRÉS EN VERTU DU NATIONAL LABOR RELATIONS ACT

Quel que soit votre statut au regard de l'immigration, le National Labor Relations Act (NLRA), vous permet de bénéficier des mêmes droits que tous les autres salariés, notamment le droit :

- De vous organiser avec un syndicat en vue de négocier vos salaires, heures de travail, avantages sociaux, et autres conditions de travail avec votre employeur.
- D'évoquer vos conditions de travail avec vos collègues, en public ou avec un syndicat.
- D'entreprendre avec vos collègues les actions susceptibles d'améliorer vos conditions de travail.
- De choisir de vous abstenir.

Bien que les employeurs soient tenus de respecter les lois sur l'immigration, ils contreviennent à la loi s'ils font usage, à vos dépens, de votre statut de travailleur immigré lorsque vous décidez de parler à vos collègues ou de prendre des mesures en vue d'améliorer vos conditions de travail.

Par exemple :

- Un Employeur ne peut en aucun cas vous menacer de prévenir l'ICE (service de l'immigration et des contrôles douaniers) sous prétexte que vous-même et vos collègues tentez d'adhérer à un syndicat.
- Un employeur ne peut en aucun cas exiger que vous produisiez de nouveaux documents d'immigration, sous prétexte que vous avez abordé avec vos collègues ou un syndicat vos conditions de travail.

Si vous pensez que votre employeur a exercé des représailles contre vous, vos collègues ou votre syndicat, il vous est possible de solliciter le National Labor Relations Board (Conseil national des relations de travail ou NLRB) pour déposer plainte. The NLRB mènera une enquête, comprenant :

- Le recueil de votre déclaration sous serment, la demande des preuves à l'appui. Comme vous êtes protégé par la NLRA au même titre que tout autre salarié et comme le statut d'un individu au regard de la législation sur l'immigration est sans rapport avec une violation de la NLRA, le NLRB s'abstiendra de s'enquérir de votre statut de travailleur immigré ou de celui des autres tout au long de notre enquête ou des procédures attestant des violations de la NLRA.
- Le NLRB peut tenter une action en justice contre votre employeur s'il ressort des preuves que ce dernier utilise illégalement votre statut de travailleur immigré pour vous menacer ou exercer des représailles à votre encontre, pour la simple raison que vous avez exercé les droits que vous confère la NLRA. Le NLRB peut également collaborer avec d'autres organismes afin de veiller à ce que les lois sur l'immigration ne puissent être utilisées pour menacer les travailleurs ou exercer des représailles à leur encontre pour l'exercice de leurs droits en vertu de la NLRA.
- Si votre employeur vous a licencié pour avoir simplement exercé vos droits conformément à la NLRA, le NLRB va œuvrer pour que vous réintégriez votre poste et que vos pertes de salaire vous soient restituées. Par contre, si votre employeur prouve que vous n'étiez pas autorisé à travailler, le NLRB ne peut exiger de celui-ci qu'il vous verse le salaire perdu et pourrait ne pas être en mesure de vous réintégrer à votre poste. En pareilles situations, le NLRB veillera à trouver d'autres recours et peut collaborer avec des organismes chargés de l'immigration pour venir en aide aux travailleurs victimes de violations des droits du travail. Le NLRB peut, par exemple, examiner la possibilité de vous faire bénéficier d'un visa U ou T ou d'une action différée et peut collaborer avec des organismes chargés de l'immigration afin d'essayer d'obtenir ce type de d'aide.

**Contactez le NLRB : www.nlrb.gov,
1-844-762-NLRB (6572), ou téléchargez notre application mobile**