

BUREAU DU DIRECTEUR JURIDIQUE  
Département de la gestion des opérations

NOTE DE SERVICE OM 11-62

Le 7 juin 2011

DESTINATAIRES : À l'attention de tous les directeurs régionaux, les responsables, et les agents résidents

EXPÉDITEUR : Richard A. Siegel, Directeur général associé

SUJET : Mise à jour des procédures relatives au statut au regard de l'immigration  
Questions soulevées au cours des procédures du NLRB

La présente note de service décrit brièvement les questions relatives au statut au regard de l'immigration et la façon dont ces questions doivent être traitées au cours des enquêtes et des procédures du NLRB. Le NLRA protège tous les salariés couverts par la loi, quel que soit leur statut au regard de l'immigration<sup>1</sup>. Toutefois, les questions liées au statut au regard de l'immigration peuvent affecter les recours et occasionnellement présenter des difficultés pratiques pour l'application de la loi. Complément du document GC 02-06, la présente note de service fournit des indications supplémentaires sur la démarche à suivre lorsque se posent des questions liées au statut au regard de l'immigration dans le cadre d'une affaire traitée par le NLRB. Cette note identifie également les organismes chargés de l'immigration jouissant du pouvoir discrétionnaire de fournir des recours en matière d'immigration et autres formes d'assistance aux victimes de discrimination ou aux témoins dans le cadre des procédures du NLRB. Les antennes régionales doivent contacter Peter Sung Ohr, Directeur général adjoint du département de la gestion et des opérations, chaque fois que se posent des problèmes susceptibles de requérir l'assistance des agences d'immigration, voir description ci-dessous.

## A. Contexte

### 1. Organismes chargés de l'immigration

Depuis la création du ministère de la sécurité intérieure (« DHS ») en 2002, la responsabilité principale des questions relatives à l'immigration a été répartie entre trois organismes au sein du DHS :

- L'United States Citizenship and Immigration Services (Services de citoyenneté et d'immigration des États-Unis ou « USCIS ») chargé de statuer sur les prestations en matière d'immigration, telles que les visas ;
- L'Immigration and Customs Enforcement (Services d'immigration et des douanes ou « ICE ») enquête sur les infractions en matière d'immigration et veille à l'application de la loi, notamment en engageant des mesures de renvoi auprès des juges d'immigration au sein du ministère de la Justice ;
- L'U.S. Customs and Border Protection (Service des douanes et de la protection des frontières des États-Unis ou « CBP ») est responsable de la sécurisation des frontières physiques et des points d'entrée.

L'USCIS, l'ICE et le CBP disposent du pouvoir discrétionnaire de décider s'il convient d'appliquer la loi, à quel moment et de quelle manière dans chaque affaire relevant de leur juridiction respective, dans les limites autorisées par la loi. Voir Reno v. American-Arab Anti-Discrimination Comm., 525 U.S. 471, 483-

---

<sup>1</sup> Sure-Tan, Inc. v. NLRB, 467 U.S. 883 (1984) ; voir Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB, 535 U.S. 137, 152 (2002) (réaffirmant expressément ce principe, tout en limitant les recours afin d'éviter tout conflit avec la législation sur l'immigration).

87 (1999). Dans l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire, les services d'immigration tiendront compte, entre autres, de « la coopération actuelle ou passée [de l'individu] avec les autorités chargées de l'application de la loi, telles que les procureurs américains, le ministère du travail ou le conseil national des relations de travail, entre autres ». Note de service, « *Exercising Prosecutorial Discretion* » (exercice d'un pouvoir discrétionnaire en matière de poursuites), Doris Meissner, Commissaire à l'immigration et à la naturalisation p. 8 (17 novembre 2000) ; voir également Note de service, « *Civil Immigration Enforcement : Priorities for the Apprehension, Detention, and Removal of Aliens* » (Application des lois civiles sur l'immigration : Priorités en matière d'arrestation, de détention et de renvoi des étrangers), John Morton, Secrétaire adjoint à l'immigration et à l'application des lois douanières p. 4 (30 juin 2010) ; OM Memo 97-11 « *Relations with the Immigration and Naturalization Service (INS) of the U.S. Department of Justice* » (Relations avec l'Immigration and Naturalization Service (INS) du département de la Justice des États-Unis du 14 février 1997).

## 2. Statuts d'immigration

Les visas légaux des non-citoyens<sup>2</sup> aux États-Unis relèvent de deux catégories générales :

- **Les visas d'immigrant** confèrent le statut de résident permanent légal, familièrement connu sous le nom de « carte verte ». Les résidents permanents légaux disposent généralement d'une autorisation de travail. Ce statut ne connaît pas d'expiration, mais peut être révoqué sous diverses conditions, notamment en cas de condamnation judiciaire.
- **Les visas de non-immigrant** sont de nature temporaire et expirent à l'issue d'une période déterminée. Il existe de nombreux types de visas non immigrants, le plus souvent nommés d'après le paragraphe de la loi sur l'immigration et la nationalité ("INA") auquel il se réfère. INA, Pub. L. 82-414, tel que modifié, voir 8 U.S.C. § 1101, et suivants. Par exemple, le « visa H-2B » fait référence au visa de travailleur temporaire régi par l'article 101(a)(15)(H)(ii)(b) de l'INA (voir ci-dessous). L'étendue et la nature de l'autorisation de travail varient considérablement d'un visa de non-immigrant à l'autre :
  - **Absence d'autorisation de travail** ; ce statut est assuré par un grand nombre de visas de non immigrant parmi les plus communs, notamment les visas d'affaire B-1, les visas B-2 pour touristes et visiteurs à court terme couverts par le programme d'exemption de visa (visiteurs provenant, par exemple, du Japon, de la République tchèque, d'Italie, d'Angleterre, etc.)
  - **Autorisation de travail limitée**, ce statut est assuré par un certain nombre de visas, en particulier ceux obtenus par le biais de l'employeur (plutôt que celui de la famille ou de la demande d'asile). Cette autorisation de travail est limitée à un employeur spécifique ; en effet, le visa lui-même se termine lorsque la relation de travail prend fin. A l'issue de la période d'emploi, l'ancien employé est légalement tenu de quitter le pays. Parmi ce type de visa on compte les visas H-1 pour les professionnels, les visas H-2B pour les non-professionnels et les visas L pour les transferts intra-entreprise.
  - **Autorisation élargie**, ce statut permet au bénéficiaire de travailler pour n'importe quel employeur. Ce type d'autorisation existe dans le cadre de certains visas, et est inclus dans certains visas d'étudiant, les visas de fiancée K-1 et les visas d'application de la loi T, U et S<sup>3</sup>, (décrits plus en détail ci-dessous).

La violation des conditions d'obtention d'un visa - soit en travaillant sans autorisation, soit en prolongeant le séjour après l'expiration du visa - peut occasionner une perte de statut du bénéficiaire du visa et son

<sup>2</sup> « Tout individu né ou naturalisé aux États-Unis » est considéré citoyen en vertu du quatorzième amendement de la Constitution. De manière générale, les citoyens américains ne rencontrent pas de difficultés liées à leur statut au regard de l'immigration lorsqu'ils travaillent aux États-Unis.

<sup>3</sup> Créé en 1994 en tant que programme temporaire, le visa S est devenu permanent en 2001. Ce visa doit être certifié par le procureur général et est limité à 200 visas par an. Le visa S est réservé aux dénonciateurs d'organisations ou d'entreprises criminelles. 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(S)(i). Cinquante visas supplémentaires sont disponibles lorsque le secrétaire d'État et le procureur général certifient que le bénéficiaire du visa est un informateur fournissant des informations fiables sur des organisations terroristes. 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(S)(ii) ; 8 U.S.C. § 1184(k)(1).

expulsion du pays. D'autre part, l'entrée sur le territoire américain sans statut au regard de l'immigration valide constitue une violation de la loi sur l'immigration et peut entraîner l'expulsion. Les personnes se trouvant dans cette situation sont communément appelées « sans-papiers ».

## **B. Instructions pour le traitement des questions relatives au statut au regard de l'immigration**

Comme indiqué précédemment, le NLRA protège les employés concernés, quel que soit leur statut au regard de l'immigration. En conséquence, le statut au regard de l'immigration (ou l'absence d'un tel statut) n'est généralement pas pertinent, dans le cadre des procédures de représentation ou au stade d'évaluation du bien-fondé des procédures liées aux pratiques déloyales de travail. Comme l'indique le document GC 02-06, « Procedures and Remedies for Discriminatees Who May Be Undocumented Aliens after Hoffman Plastic Compounds, Inc. » (Procédures et recours pour les personnes victimes de discrimination susceptibles d'être des personnes étrangères sans papiers), p. 6 :

- De manière générale, les antennes régionales doivent présumer que les employés sont légalement autorisés à travailler. Elles doivent s'abstenir de conduire une enquête d'immigration *sua sponte* et contester tout questionnement relatif au statut au regard de l'immigration d'une victime de discrimination au cours de la phase d'examen de fond.
- Les antennes régionales ne doivent enquêter sur le statut d'immigrant de la personne victime de discrimination qu'une fois que le défendeur a établi l'existence d'un véritable problème [au cours de la phase corrective].
- Les antennes régionales doivent mener une enquête en demandant au syndicat, à la partie plaignante et/ou à la victime de discrimination de répondre aux preuves fournies par l'employeur.

Les antennes régionales doivent continuer à suivre cette politique et consulter la circulaire OG 02-06 en vue d'obtenir des instructions supplémentaires.

Néanmoins, les questions d'immigration sont parfois inévitablement introduites dans les procédures du NLRB. Par exemple, dans le cas de victimes de discrimination par le NLRB, de témoins ou d'employés ayant le droit de vote et placés en détention par l'ICE ou le CBP. D'autre part, le statut au regard de l'immigration est parfois inextricablement lié à une pratique déloyale de travail, par exemple lorsque les menaces en matière d'immigration ou autre comportement connexe constituent le fondement de l'allégation de pratique déloyale de travail. Parfois, enfin, le problème se limite à la fourniture volontaire d'informations d'un employé sur son statut d'immigrant ou une demande de conseil ou d'assistance en matière d'immigration auprès l'antenne régionale.

Les antennes régionales ne doivent pas prodiguer de conseils en matière d'immigration. La meilleure alternative est de permettre aux employés d'obtenir des conseils en matière d'immigration par l'intermédiaire de leur syndicat ou d'un avocat indépendant spécialisé dans les questions d'immigration. Les antennes régionales pourront renvoyer les personnes intéressées à la liste des prestataires accrédités de services d'immigration, tenue par le ministère de la Justice et disponible à l'adresse <http://www.justice.gov/eoir/ra/raroster.htm>.<sup>4</sup> Dans la mesure où les personnes peuvent se tromper sur le statut au regard de l'immigration dont elles relèvent, les antennes régionales ne devront pas supposer que les informations fournies par une personne non représentée sur son statut au regard de l'immigration sont correctes.

## **C. Solliciter l'assistance des organismes chargés de l'immigration pour les questions liées au statut migratoire**

Comme indiqué ci-après, dans les cas où le statut au regard de l'immigration revêt une importance particulière, le NLRB peut solliciter l'assistance de l'un des trois organes d'immigration en vue d'assurer l'application effective du NLRA. Ces organes sont capables de fournir des solutions en matière de visa, de

<sup>4</sup> En tant que service public, l'antenne régionale pourra placer des classeurs contenant les listes mises à jour des organismes reconnus et des personnes accréditées dans un endroit désigné du bureau régional à l'intention du public

différer les actions en matière d'immigration pendant la durée de la procédure auprès du NLRB, et/ou à libérer des individus ou à permettre l'accès à des témoins en garde à vue. Les antennes régionales doivent consulter Peter Sung Ohr, Directeur général adjoint du département de la gestion et des opérations lorsque de telles questions se posent.

Les antennes régionales doivent également discuter avec la division de la gestion des opérations lorsque l'une des circonstances suivantes se présente : 1) lorsque l'individu impliqué dans l'affaire perd son statut, notamment en raison d'activités concertées protégées ; 2) il est important pour le respect de la loi que l'individu demeure dans le pays ; 3) l'employeur transgresse certaines procédures du NLRB ou de l'immigration ; et/ou 4) l'employeur connaissait ou ignorait délibérément l'absence de statut de l'employé. Ces circonstances sont utilisées à titre illustratif et ne constituent pas une liste exhaustive. Il est recommandé de s'adresser au département gestion des opérations afin de se renseigner sur les autres circonstances.

### **1. Perte de statut, notamment en raison d'activités concertées protégées**

Les affaires dans lesquelles l'employé perd illégalement son statut d'immigré légal en lien direct avec une pratique de travail déloyale sont particulièrement frappantes. Par exemple, comme mentionné ci-dessus, un salarié titulaire d'un visa de travail non immigrant – tel qu'un visa H ou L – doit assurer le maintien son emploi auprès d'un employeur particulier afin de conserver son statut d'immigrant et rester légalement dans le pays. De ce fait, un employeur qui licencierait un tel employé violant ainsi, par exemple, la section 8(a)(1) ou 8(a)(3) de la loi, priverait ainsi illégalement l'employé de son statut de visa. En outre, l'enquête, les poursuites et la rétribution découlant de la pratique déloyale de travail seraient probablement entravées par le fait que l'individu ayant subi la discrimination n'est plus physiquement dans le pays. Néanmoins, lorsque la personne ayant fait l'objet de discrimination reste dans le pays afin de continuer les poursuites pour pratique déloyale de travail, elle peut s'exposer à des sanctions en matière d'immigration et compliquer les mesures correctives, même si elle a toujours respecté les lois sur l'immigration et a illégalement perdu son statut d'immigré.

En outre, les personnes ayant perdu leur statut d'immigré légal pour une variété d'autres raisons peuvent également requérir l'assistance des organismes chargés de l'immigration pour rester dans le pays afin de participer aux procédures du NLRB. Cela inclut les cas où il s'agit simplement de l'expiration d'un visa temporaire de non-immigrant.

### **2. Importance de la présence de l'individu dans le pays pour l'application de la loi**

Les questions relatives au statut au regard de l'immigration sont susceptibles d'interférer avec l'application et la mise en œuvre du NLRA car elles ont, par exemple, un impact sur la disponibilité des victimes de discrimination et des témoins importants durant les procédures du NLRB. Dans de telles circonstances, le recours à l'assistance des agences d'immigration peut être approprié.

En outre, une attention particulière est requise lorsque la pratique de travail déloyale présumée implique un comportement flagrant, tel que la coercition physique, la servitude involontaire, le chantage ou autres infractions à la loi. La confiscation du passeport d'un employé ou l'imposition de conditions de travail illégales sont des exemples de coercition physique et de servitude involontaire. Un exemple de chantage consiste à entraver la conduite d'une activité protégée en proférant des menaces illégales de représailles, telles que la menace d'appeler les services d'immigration ou de placer les employés sur une « liste noire ». Dans de tels cas, il existe d'autres recours en matière d'immigration, y compris un visa d'application de la loi, tel que le visa U ou T.<sup>5</sup> Il est d'une cruciale importance que les antennes régionales contactent le département de la gestion des opérations lorsque de tels problèmes se posent.

#### **Le visa T :**

<sup>5</sup> Ces visas sont disponibles aux victimes de certains crimes recevables lorsqu'elles coopèrent avec les forces de l'ordre. 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(T) & (U) ; 8 C.F.R. § 214.14.

La catégorie de visa T a été créée en 2000 par la loi sur la protection des victimes de la traite et de la violence (Victims of Trafficking and Violence Protection Act of 2000), Pub. L. 106-386. Ce type de visa est disponible lorsque le requérant est victime de « formes graves de traite des personnes »<sup>6</sup> et doit être présent sur le territoire des États-Unis en raison de la traite des personnes. 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(T)(i)(II). La victime doit soit avoir « répondu à toute demande raisonnable d'assistance dans le cadre de l'enquête ou de poursuites liées à la traite des personnes, soit être âgée de moins de 15 ans ». 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(T)(i)(III). La victime doit également prouver « l'extrême difficulté supposant un préjudice inhabituel et grave » dans laquelle elle se trouverait en cas d'expulsion. 8 C.F.R. § 214.11(i) (décrivant les critères en matière de preuve pour établir l'existence de difficultés extrêmes). D'autre part, le nombre de visas T est limité à 5000 visas par an.

Les visas T sont valides pour une période de trois ans et comprennent automatiquement une autorisation de travail. 8 C.F.R. § 214.11(l)(4) (autorisation de travail) ; § 214.11(p) (période de trois ans). Les membres de la famille des victimes peuvent également obtenir des visas T. Pour la famille des victimes, les visas T ne sont pas soumis aux mêmes critères numériques. 8 C.F.R.

§ 214.11(o). Les visas T ouvrent également une voie d'accès au statut de résident légal permanent. 8 C.F.R. § 214.11(p)(2).

Ce type de visa est susceptible d'être applicable dans le cadre de certaines affaires portées devant le NLRB. Par exemple, lorsqu'une personne victime de discrimination est amenée dans le pays sous de fausses représentations et confinée dans des ateliers clandestins, un visa T pourra être octroyé. Toutefois, dans la plupart des cas, les visas T ne sont pas disponibles, soit parce que l'arrivée de la personne sur le territoire des États-Unis ne s'est pas fait dans des conditions impliquant la traite de personnes, soit parce que les circonstances ne satisfont pas la définition de « traite grave » décrites par l'USCIS.

Dans les cas où le visa T est applicable, l'antenne régionale devra immédiatement contacter Peter Sung Ohr, Directeur général adjoint du département de la gestion et des opérations.

### **Le visa U :**

Tout comme le visa T, le visa U a été créé par la loi relative à la protection des victimes de la traite des personnes et de violence. Le visa U est disponible lorsque le requérant est non immigrant et a, durant son séjour aux États-Unis, été victime de l'un des crimes recevables en vertu de la liste suivante :

viol ; torture ; traite ; inceste ; violence domestique ; agression sexuelle ; contact sexuel abusif ; prostitution ; exploitation sexuelle ; mutilation génitale féminine ; prise d'otage ; péonage ; servitude involontaire ; traite d'esclaves ; kidnapping ; enlèvement ; contrainte criminelle illégale ; séquestration ; chantage ; extorsion ; homicide involontaire ; meurtre ; agression criminelle ; subornation de témoins ; obstruction à la justice ; parjure ; ou tentative, conspiration ou sollicitation en vue de commettre l'un des crimes susmentionnés.

8 U.S.C. 1101(a)(15)(U)(iii).

Les demandeurs de visas U doivent soumettre à l'USCIS un formulaire I-918 et un formulaire Supplément B dûment remplis. Le Supplément B devra être certifié par un organisme chargé de « la détection, l'enquête, la poursuite, la condamnation ou la sentence d'une activité criminelle qualifiée ». Voir 8 C.F.R. § 214.14(c)(2)(i) ; Instructions pour le formulaire I-918, Supplément B section 2. En remplissant le Supplément B, l'agence doit certifier que l'individu soumettant le formulaire I-918 a été victime d'une activité criminelle qualifiée et que sa présence est, a été ou est susceptible de devenir utile à l'enquête ou à la

<sup>6</sup> Les formes graves de trafic des personnes sont définies comme suit : « le trafic sexuel dans lequel un acte sexuel à des fins commerciales est induit par la force, la fraude ou la coercition, ou dans lequel la personne contrainte à accomplir un tel acte n'a pas atteint l'âge de 18 ans ; ou le recrutement, l'hébergement, le transport, la fourniture ou l'obtention d'une personne à des fins de travail ou de service, se fait par l'utilisation de la force, la fraude ou la coercition dans en vue de soumettre la personne à l'asservissement, à la servitude involontaire, à la servitude pour dettes, ou à l'esclavage". 8 C.F.R. § 214.11(a).

poursuite de cette activité. Voir 8 C.F.R. § 214.14(c)(2).

L'USCIS a adopté une interprétation élargie de la liste de crimes recevables pour le visa U et a déclaré, dans la documentation réglementaire pertinente, qu'il s'agit d'une liste « de catégories générales d'activités criminelles ». Cette liste est également non-exclusive ; toute activité de nature similaire aux activités énumérées est susceptible d'être considérée activité criminelle recevable. Nouvelle classification pour les victimes d'activités criminelles ; éligibilité au statut de non-immigrant "U", règlement final provisoire, 72 F.R. 53014, 53018 (17 septembre 2007).

Lorsqu'une annexe régionale reçoit une demande de formulaire Supplémentaire B en vue de certifier une demande de visa U, elle doit immédiatement contacter Peter Sung Ohr, Directeur général adjoint du département de la gestion et des opérations. Dans un premier temps, il incombera au bureau régional de vérifier si le requérant non-immigrant a été victime d'une activité criminelle recevable et s'il contribue, a contribué ou est susceptible de contribuer à l'enquête concernant ladite activité. L'activité criminelle recevable doit être liée à la pratique déloyale de travail dénoncée dans la plainte faisant l'objet de l'enquête du NLRB.

À l'issue de l'enquête régionale, l'antenne régionale doit soumettre une recommandation écrite au département gestion des opérations, indiquant si l'allégation de pratique déloyale de travail est liée à l'activité criminelle recevable au sens de la loi relative au visa U et si le requérant non immigrant a montré qu'il a été, est ou sera vraisemblablement utile à la conduite de l'enquête.

En raison de l'étendue de la liste des délits qu'il implique, le visa U est plus souvent applicable que le visa T. La liste de ces délits comprend un certain nombre de forfaits susceptibles de survenir sur le lieu de travail qui, parfois, constituent aussi des pratiques de travail déloyales, notamment « l'asservissement, la servitude involontaire, ... la contrainte criminelle illégale, la séquestration, le chantage, l'extorsion, l'agression criminelle ; ... la subornation de témoins ; l'obstruction à la justice ; le parjure ; ou la tentative, le complot ou l'incitation à commettre l'un des crimes susmentionnés ».

Les avantages offerts par le visa U sont largement similaires à ceux proposés par le visa T : une durée de validité de trois ou quatre ans, généralement (l'USCIS peut prolonger cette période au-delà de quatre ans), une autorisation de travail, la possibilité d'obtention de visas pour les membres de la famille et une voie d'accès au statut de résident permanent légal. Respectivement 8 C.F.R. § 214.14(g), (c)(6), (f), (g)(2).

### **3. Abus de procédure : Représailles fondées sur le statut au regard de l'immigration**

Que la personne impliquée dans une procédure relevant du NLRB puisse ou non obtenir un visa T ou U, les antennes régionales devront contacter le département des opérations et de la gestion lorsqu'un employeur profite des problèmes liés au statut au regard de l'immigration d'un salarié pour tenter de transgresser les procédures du NLRB et contrarier l'application effective de la loi. Ce type de comportement peut être illustrée par l'appel ou la menace d'appel à l'ICE en représailles d'activités concertées protégées, l'invocation prétextée du statut au regard de l'immigration dans le cadre d'un licenciement irrégulier, et l'allusion menaçante ou suggestive au statut au regard de l'immigration au cours d'une procédure de représentation syndicale ou de pratique déloyale de travail.<sup>7</sup>

### **4. Connaissance ou ignorance délibérée par l'employeur du statut de sans-papiers de l'individu**

Les antennes régionales doivent également contacter le département des opérations et de la gestion dans les

<sup>7</sup> En règle générale, un employeur peut invoquer le statut d'immigrant au cours d'une procédure de réparation pour pratiques déloyales de travail pour se défendre contre les arriérés de salaire et la réintégration. GC 02-06 ; voir Hoffman Plastic Compounds, Inc. v. NLRB, 535 U.S. 137 (2002) ; NLRB v. Domsey Trading Corp., F.3d , 10-3356, 2011 WL 563688 (2d Cir. 18 février 2011) (« [N]ous estimons que les employeurs ont le droit de contre-interroger les personnes sollicitant la rétroactivité en ce qui concerne leur statut au regard de l'immigration, et nous laissons au NLRB le soin d'élaborer des règles de preuve conformément à l'affaire Hoffman »).

cas où un employeur commet des pratiques de travail déloyales à l'encontre d'un employé tout en sachant ou en ignorant délibérément le fait que cet employé ne possède pas d'autorisation de travail en matière d'immigration. Ce type d'employeurs représente une importante menace à l'application du NLRA, car ils bénéficient délibérément de l'absence de statut de l'employé. Dans la plupart des cas, les employés savent ou soupçonnent que l'employeur connaît leur statut au regard de l'immigration, ce qui les dissuade d'exercer leurs droits légaux, même en l'absence de menaces manifestes en matière d'immigration.

Le type de preuve nécessaire à prouver la connaissance ou l'ignorance délibérée du statut d'un employé par son employeur, comprend les comportements suivants : la non-demande de formulaires I-9<sup>8</sup>, la complicité dans l'acceptation de formulaires I-9 frauduleux, et des accords de rémunération irréguliers. La profération de menaces de mesures fondées sur le statut au regard de l'immigration ou autres déclarations reconnaissant le statut des employés sont également la réflexion d'un employeur conscient ou délibérément ignorant.<sup>9</sup>

### **Conclusion**

Bien que les antennes régionales ne soient pas censées soulever *sua sponte* les questions relatives au statut au regard de l'immigration, les organismes chargés des questions d'immigration pourront, dans les cas où ce problème se pose, accorder des recours en matière d'immigration ou exercer favorablement leur pouvoir discrétionnaire afin d'assister le NLRB à faire respecter le NLRA. Les antennes régionales doivent immédiatement contacter Peter Sung Ohr, Directeur général adjoint du département de la gestion et des opérations, dans tous les cas où les circonstances justifient le recours à ces mécanismes.

/s/  
R.A.S.

Envoyé en copie : NLRBU  
Accessible au public

---

<sup>8</sup> Documents acceptables en vue d'établir l'identité d'un travailleur et son droit de travailler aux États-Unis.

<sup>9</sup> La recherche de ces informations doit se faire conformément aux lignes directrices de la circulaire OG 02-06.