

بتاريخ: 8 نوفمبر 2021

مذكرة المستشار القانوني العام 0-22

إلى: جميع المديرين الإقليميين والموظفين المسؤولين والمسؤولين
المقيمين

من: جنيفر أ. أبروزو، المستشار القانوني العام

الموضوع: كفالة الحقوق وسبل الانتصاف للعاملين المهاجرين بموجب القانون الوطني لعلاقات العمل

منذ تمرير القانون الوطني لعلاقات العمل، اعترف المجلس والمحاكم المختصة على نطاق واسع بأن أشكال الحماية القانونية التي ينص عليها القانون تُمنح بالقدر ذاته لجميع العاملين المشمولين بأحكامه، بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين إلى هذا البلد.¹ وبالفعل في عام 1984، أكدت المحكمة العليا في قضية سور-تان إنك. ضد المجلس الوطني لعلاقات العمل، 467 الولايات المتحدة 883 و 891-892 (1984) أن العاملين غير المسجلين هم موظفون نظاميون يشملهم نطاق الحماية التي يقرها القانون الوطني لعلاقات العمل. لكي يستطيع جميع العاملين ممارسة حقوقهم بموجب القانون، يجب أن ندافع بقوة عن حق العمال المهاجرين في عدم التعرض لأساليب التهيب المتعلقة بالهجرة، والتي تهدف إلى كبت حرية الموظفين وتهميش حقهم في العمل المشترك لتحسين الأجور وظروف العمل وتعطيل استعدادهم للإبلاغ عن انتهاكات قانونية. أنا عازم على المحاسبة التامة لتلك الكيانات التي تقوض أسس سياسات القانون الوطني لعلاقات العمل وقوانين الهجرة في البلاد من خلال استهداف العمال المهاجرين وأماكن عملهم.

في هذا المذكرة، سأوضح السياسات والإجراءات المتعلقة بتلبية الاحتياجات الخاصة للمجتمعات المهاجرة بفعالية والتأكد من أن المجلس ليس متاحًا لجميع العمال الراغبين في الحصول على مساعدتنا فحسب، ولكنه أيضًا مكان آمن يتمتعون فيه بالكرامة، بغض النظر عن وضع الهجرة أو ترخيص العمل.

(1) المشاركة الآمنة والمتاحة والكرامة لدى المجلس

أ. البحث عن إعانة الهجرة لشهود وضحايا ممارسات العمل غير العادلة والحصول عليها

من أهم ركائز قدرة المجلس على حماية حقوق جميع العمال المهاجرين - سواء كانوا موثقين أو غير موثقين - هي أننا نستطيع الحصول على إعانة متعلقة بالهجرة على أساس كل حالة على حدة من خلال التعاون مع وزارة الأمن الداخلي والهيئات التابعة لها. في مذكرته الصادرة بتاريخ 12 أكتوبر 2021 بعنوان "إنفاذ القانون في مواقع العمل: استراتيجية حماية سوق العمل الأمريكية وظروف العمل فيها وكرامة الفرد"، أكد السيد أليخاندرو مايبوركاس وزير الأمن الداخلي

¹ انظر، على سبيل المثال، لوغان وباكستون، 55 المجلس الوطني لعلاقات العمل 310، 315، رقم 12 (1944) ("القانون لا يميز بين المواطنين الأمريكيين وغير الأمريكيين. ومن أجل تنفيذ أغراض القانون بفعالية، نستنتج أنه ينبغي عدم وجود تمييز على هذا الأساس").

أن هدف الوزارة هو "اعتماد سياسات إنفاذ قوانين الهجرة لتسهيل العمل المهم لوزارة العمل والوكالات الحكومية الأخرى لإنفاذ أشكال الحماية الخاصة بالأجور والسلامة في مكان العمل وحقوق العمال والقوانين والمعايير الأخرى". وعلى وجه التحديد، أصدر الوزير مايوركاس تعليماته لإدارة الهجرة والجمارك الأمريكية وخدمات المواطنة والهجرة لوضع خطط للحد من المخاوف المرتبطة بالتعاون مع هيئات إنفاذ قوانين العمل من خلال "إتاحة النظر في ... الإعانة المتاحة لغير المواطنين الذين يكونون شهودًا على ممارسات العمل المسيئة والاستغلالية أو ضحايا لها. إنني أشيد بالتزام مايوركاس بالمشاركة مع هيئات إنفاذ قوانين العمل، مثل المجلس، لحماية العمال من الانتهاكات المستمرة وتشجيع مشاركتهم الكاملة في عمليات الهيئة. لذلك، وبناءً على تقديم طلب من مقدم شكوى أو شاهد عليها، سيسعى المجلس في تسهيلات الهجرة بما في ذلك الإجراء المؤجل، أو إصدار تصريح الدخول المؤقت أو استمرار الإقامة أو وضع المهاجر غير الشرعي "U" أو وضع الضحية "T" أو وقف تنفيذ الترحيل أو أي تسهيل آخر متاح ومناسب، لحماية هؤلاء العمال في ممارسة حقوقهم القانونية وإنفاذ القانون بشكل فعال. يمكن للأشخاص أو من يمثلهم الإشارة إلى الحاجة لهذه التسهيلات إلى المكتب الإقليمي التابع للمجلس الذي يحقق في القضية أو إلى فريق شؤون الهجرة التابع للهيئة.

ب. التصديق على الالتماسات الخاصة بتأثيرات (أو وضع) المهاجر غير الشرعي "U" أو الضحية "T"

سيواصل المجلس دعمه لضحايا الاستغلال في العمل من أجل الحصول على تأشيرات (أو وضع) U و T بالتصديق على الطلبات في الحالات المناسبة. وضع الكونغرس برنامج تأشيرة U مع إقرار قانون حماية ضحايا الاتجار بالبشر والعنف في سنة 2000 كوسيلة لتعزيز قدرة هيئات إنفاذ القانون على التحقيق والملاحقة القضائية في الحالات التي تنطوي على بعض الممارسات المسيئة ضد الأشخاص غير المسجلين (بما في ذلك بعض الانتهاكات في مكان العمل) مع توفير الحماية للضحايا في الوقت نفسه. التسهيلات المتاحة من خلال تأشيرة "U" - بما في ذلك الحماية المؤقتة على شكل إجراء مؤجل وتصريح عمل لمقدمي الالتماسات المؤهلين وعائلاتهم المباشرة - قد تتاح لضحايا الجرائم المستوفية للشروط من خلال التماس يُقدَّم إلى دائرة خدمات الجنسية والهجرة الأمريكية، حيث تقوم جهة إنفاذ القانون مثل المجلس بالتصديق على أن الشخص قد قَدَّم مساعدة في التحقيق أو الملاحقة القضائية لسلوك غير قانوني. يعرض برنامج مماثل تسهيلات مؤقتة للهجرة بموجب تصنيف تأشيرة "T"، والتي قد تُمنح لبعض ضحايا الأشكال الخطيرة من الاتجار بالبشر، بما في ذلك الاتجار بالعمال.²

أقرَّ المجلس منذ فترة طويلة أن إساءة معاملة أصحاب العمل لأفراد المجتمعات الضعيفة الذين يشاركون في أنشطة محمية ومشتركة بموجب القانون تثير المخاوف لديهم بشأن طلب المساعدة من المجلس أو تقديم الأدلة إليه. ولهذا السبب، فإن الهيئة كانت ولا تزال جهة إنفاذ قانون معترف بها من دائرة خدمات المواطنة والهجرة الأمريكية لسنوات عديدة. سأظل ملتزمًا بهذا الدور، وعلى هذا النحو،

لمزيد من المعلومات حول مزايا التأشيرة "U" و "T" انظر؛ [ضحايا النشاط الإجرامي: وضع غير المهاجرين؛ ضحايا الاتجار بالبشر: وضع غير المهاجرين "T"](#)؛ آخر الإرشادات المُحدَّثة والشاملة حول الأحكام القضائية الخاصة بتأشيرة "T"؛ [دليل مرجعي من مركز مكافحة الاتجار بالبشر بشأن استمرار الإقامة](#)، وهو تصنيف مؤقت لضحايا الاتجار الذين قد يكونون شهودًا محتملين. انظر أيضًا [الإجراءات المُحدَّثة في التعامل مع مشكلات الهجرة التي تنشأ خلال إجراءات المجلس](#)، مذكرة المكتب 11-62 (الصادرة في 7 يونيو 2011).

التصديق على طلبات التماسات وضع U و T للأشخاص الذين ساعدوا في تحقيق ملاحقة قضائية خاصة بالمجلس، وتعرضوا للأذى كضحية لجريمة مستوفية الأركان.³

وفقاً لعملية "تحديد النوايا الحسنة" التي أعلنتها دائرة خدمات الجنسية والهجرة الأمريكية، فإن مقدم التماس الحصول على تأشيرة "U" بنية حسنة أمام دائرة الخدمات، الذي يحصل على شهادة من جهة إنفاذ القانون مثل الهيئة، سيكون لديه وسيلة للحصول على إجراء مؤجل وتصريح عمل في الوقت المناسب، مما سيساعده على الاستمرار في التعاون مع المجلس أثناء متابعة البت في القضية.⁴ ويجدر بالذكر أنه حتى إذا كان الفرد لا يستوفي شروط الحصول على تأشيرة "U" أو "T"، فيظل المجلس من الممكن أن يطلب ممارسة السلطة التقديرية في الملاحظات القضائية من وزارة الأمن الداخلي، بما في ذلك الإجراء المؤجل ووثيقة تصريح عمل، في الحالات المناسبة.

سُنقَدَم إلى وكلاء المجلس المعلومات الوثائقية لمشاركتها مع أطراف الاتهام والشهود ومن يمثلهم بشأن العمليات التي يمكن من خلالها طلب اعتماد تأشيرة U و T من الهيئة. سيضع الفريق المعني بالهجرة صفحة موقع إلكتروني عامة ذات صلة بالمجلس، إلى جانب تدريب وكلاء المجلس على هذه الإجراءات.

ج. الرد على أساليب الإرغام الموجهة ضد العمال المهاجرين

لقد أدرك المجلس منذ فترة طويلة أن أساليب التهريب المتعلقة بالهجرة غالباً ما تستخدم لكبت حرية الموظفين وإثاءهم عن رغبتهم في الإبلاغ عن الانتهاكات القانونية. تعد التهديدات المرتبطة بالهجرة قمعية "وتثير الخوف والفرع" لأنها تهدد قدرة الموظفين على البقاء في منازلهم بالإضافة إلى تهديد فقدان الوظيفة المحتمل. راجع *فيراكون إنك*، 256 المجلس الوطني لعلاقات العمل 245، 247، 53-252 (1981). لقد لاحظ المجلس أن "التهديدات المتعلقة بوضع الهجرة للموظفين تستحق فحصاً دقيقاً" لأنها "من بين التهديدات التي يُرجح أن تبت الخوف بين الموظفين." شركة *لابريولا باكينج*، 361 المجلس الوطني لعلاقات العمل 412، 413 (2014). بدون وجود ضمانات، قد تؤدي التهديدات المتعلقة بالهجرة والانتقام الموجه للعمال الذين قدموا مساعدة في تحقيق للمجلس أو دعوى قضائية إلى إرهاب "حتى الموظفين المرخص لهم. . . من ممارسة حقوقهم بموجب المادة 7 إذا كان ذلك يعني احتمالية استجوابهم بشأن وضعهم الفعلي أو المتصور كمهاجرين." شركة *فارم فريش*، 361 المجلس الوطني لعلاقات العمل، رقم 1 (2014). وعندما يستهدف صاحب عمل الموظفين المهاجرين بهذه الطريقة، فإنه يمكن أن يقوض حقوق العمل لجميع الموظفين من خلال التدخل في المساعدة المتبادلة، وتنظيم الجهود، والإنفاذ الفعال لقوانين العمل والتوظيف.⁵

لذا، سننظّل يقظين ونأخذ على محمل الجد أي تهديد أو سلوك انتقامي يصدر عن طرف متهم أو مدعى عليه في قضية تتعلق بممارسة عمل غير عادلة ذات صلة

³ تتضمن الجرائم الشائعة مستوفية الأركان التي يتم الكشف عنها خلال التحقيق في ممارسات عمل غير عادلة عرقلة العدالة وتلاعب الشهود والابتزاز والاعتداء الجنائي. راجع 8 مدونة اللوائح التنظيمية، 14.214(أ)(9) (2008).

⁴ راجع *سياسة دائرة خدمات الجنسية والهجرة الأمريكية التي توفر المزيد من الحماية لضحايا الجريمة*، بيان صحفي لدائرة خدمات الجنسية والهجرة الأمريكية بتاريخ 14 يونيو 2021.

⁵ راجع روبن ج. جارسيا *العمال المهمشون: كيف تقسم خطوط الصدع القانونية العمال وتتركهم دون حماية* (2012).

بممارسة عمل غير عادلة تتعلق بوضع الهجرة أو تصريح العمل.⁶ ينبغي أن تسعى المناطق للحصول على تعويضات كاملة وفورية بشأن مثل هذا السلوك في كل مرحلة من مراحل القضية، بما في ذلك طلب انتصاف زجري بموجب المادة 10 (ي) وتعديل الشكاوى القائمة، إن لزم الأمر. في حالة تورط محامي الطرف المتهم بسلوك غير قانوني من هذا النوع، ينبغي للإدارة الإقليمية النظر في إحالته إلى هيئة المجلس بسبب سوء السلوك وفقاً للمادة 102-177 من قواعد المجلس ولوائحه، كما يجب النظر في إحالته إلى نقابة المحامين بالولاية لاتخاذ العقوبات المناسبة.

(2) إجراءات التحقيق والدعاوى القضائية التي تنفذ القانون بشكل كامل في المسائل المتعلقة بالعمال المهاجرين

أ. ممارسات التحقيق الفعالة

نحن لا نستطيع تطبيق أحكام القانون عندما يمتنع الأشخاص والشهود الذين يتعرضون للتمييز عن تقديم شكاوى وأدلة بما في ذلك شهادات الإفادة لدى وكيل المجلس. يتزايد قلق الموظفين بشأن الشهادة ضد مصالح صاحب العمل الحالي أو السابق إذا كانوا أيضًا يخشون المشاركة في إجراءات وبروتوكولات البت في القضايا. لذا، ينبغي للمناطق أن تسعى لفهم التحديات التي تنشأ في التحقيقات المتعلقة بالعمال المهاجرين وإظهار المرونة والتعاطف.

واعتبارًا من اليوم، على وكلاء المجلس إخطار كل شخص يدلي بشهادة إفادة أن وضع الهجرة أو تصريح العمل لأي شخص غير ذي صلة بالتحقيق لمعرفة ما إذا كان هناك انتهاك لأحكام القانون، وأن وكيل المجلس لن يستفسر عن وضع الهجرة أو تصريح العمل للشخص. كما ينبغي على الوكلاء عدم طلب أرقام الضمان الاجتماعي أو أرقام تعريف دافعي الضرائب الفردية أثناء مرحلة النظر في الأسس الموضوعية لقضية. سيوزع الفريق المعني بالهجرة قريباً وثيقة بلغات متعددة يمكن تقديمها لأي شاهد أو طرف يُعرب عن اهتمامه بتعلق بوضعه كمهاجر وإجراءات النظر في القضايا لدينا.

على المناطق مراجعة إجراءات دخول الشهود لمكاتبها الإقليمية وتحديثها، بما في ذلك التوجيهات حول كيفية تحديد مواقع المكاتب وإجراءات الأمان والسلامة التي ينبغي للشهود أن يتبعوها. ينبغي أن تنتشر المناطق هذه المعلومات على نطاق واسع بين مجتمعات المهاجرين المحلية والجماعات الداعمة. بصفتنا هيئة فيدرالية، ندرك أيضًا أن بعض الشهود من المهاجرين قد يشعرون بالانزعاج أو يكونون غير قادرين على زيارة مكاتبنا الموجودة في المباني الفيدرالية. إذا عبّر أحد الشهود عن تردده أو عدم قدرته على دخول مبنى تابع للحكومة الفيدرالية، فعلى وكلاء المجلس أن يوفروا له مكانًا محايدًا للاجتماع به وأخذ شهادته.⁷ بالإضافة إلى ذلك، ولتسهيل الوصول إلى ذلك، ولتسهيل الوصول إلى عملياتنا، سنواصل إعداد وتوزيع مواد ثنائية اللغة وتعيين وكلاء للمجلس ثنائيي اللغة.

⁶ قد تشكل التهديدات المتعلقة بوضع الهجرة لأحد المشاركين في إجراءات المجلس جريمة مستوفية الأركان لعرقلة سير العدالة أو التلاعب بالشهود بموجب لوائح منح تأشيرة "U"، وتعد أيضًا سببًا للنظر في منح الانتصاف الزجري بموجب المادة 10 (ي).

⁷ ينبغي عدم ترتيب الاجتماعات عبر الهاتف أو بالوسائل الافتراضية إلا إذا تعذرت البدائل المعقولة الأخرى.

أدرك أن المخاوف المتعلقة بالخصوصية تؤثر أيضاً على استعداد الأشخاص لتقديم شكاوى أو المشاركة في تحقيقات المجلس. فمثلاً، إذا أعرب أحد الشهود عن القلق بشأن تقديم عنوان منزل في إفادة خطية، فينبغي للمنطقة البحث عما إذا كان هناك معلومات اتصال بديلة موثوقة يمكن استخدامها، مثل المعلومات الخاصة بأحد أفراد الأسرة. ومن الجدير بالذكر أنه بينما يُطبق المجلس سياسة عامة تهدف إلى التعاون مع الهيئات الفيدرالية والولائية الأخرى التي تطلب معلومات قضائية للهيئة للمساعدة في جهود إنفاذ القانون، فإن هذا التعاون لا يشمل مشاركة معلومات شهود المجلس مع إدارة الهجرة والجمارك، ما لم يطلب الشخص من الهيئة مشاركة معلوماته لمساعدته في الحصول على مزايا الهجرة.

أدرك أيضاً وجود مجموعة من الأسباب التي قد تدفع الشخص إلى استخدام اسم آخر غير اسمه القانوني في مكان عمله. ليس لدى وكلاء المجلس أي التزام بالاستفسار عما إذا كان مقدمو الإفادة يستخدمون أي أسماء أخرى غير الاسم الشائع المستخدم في مكان العمل.⁸ ومع ذلك، إذا أبلغ مقدم الإفادة وكيل المجلس بأنه يستخدم اسماً آخر غير اسمه القانوني، فينبغي لوكيل المجلس أن يشير إلى ذلك في الإفادة بتقديم ما يلي: "أنا، (الاسم القانوني)، والمعروف أيضاً بـ(الاسم أو الأسماء الأخرى)...". ينبغي أن يوقع مقدم الإفادة على الإفادة باسمه القانوني. ينبغي أن تتبع المنطقة نفس الممارسة في جميع المراسلات مع القضاة الإداريين أو المجلس أو الهيئات القضائية الأخرى، مع الإشارة إلى الشخص بـ"(الاسم القانوني)، المعروف أيضاً بـ(الاسم أو الأسماء الأخرى)...". ينبغي أيضاً لوكلاء المجلس إبلاغ الأشخاص الذين يتعرضون للتمييز واستخدام اسم آخر غير الاسم القانوني في العمل أنه إذا أصدرت المنطقة في النهاية شكوى في قضيتهم، فيجب أن تشير الشكاوى إليهم باسمهم القانوني.

علاوة على ذلك، يجب أن تكون المناطق على علم بالفرق بين فهم اللغة ومهارات التحدث أثناء التحقيقات مع أشخاص غير ناطقين باللغة الإنجليزية.⁹ ويمكن للشخص الذي لا يتحدث الإنجليزية أن يقدم شهادة موثوقة بشأن تهديد موجه إليه، حتى لو لم يتمكن الشاهد من ترديد الكلمات الدقيقة باللغة الإنجليزية. وفقاً لإرشادات النظر في القضايا، ينبغي للمناطق عدم استخدام هذا النوع من الاختلاف لإبطال شهادة الشاهد أو لاتخاذ قرار بعدم إصدار شكوى بشأن ادعاءات تتضمن بيانات غير قانونية.¹⁰

⁸ إذا استخدم شخص الاسم الذي يستخدمه في العمل في شهادته أمام المجلس، فمن وجهة نظري أن ذلك لا يشكل بياناً مادياً كاذباً من قبل مقدم الشهادة لأغراض الالتزام بتقديم شهادة صادقة.

⁹ المفهوم القائل بأن الشخص قد يفهم لغة ما دون أن يكون قادراً على التحدث بها هو مفهوم معترف به تماماً، ويُشار إليه أحياناً باسم اللغة الثنائية "السلبية" أو الاستقبالية. راجع، على سبيل المثال، مايكل إيرارد، الجزيرة الصغيرة التي يتحدث فيها 500 شخص تسع لغات مختلفة، ذا أتلانتيك (26 نوفمبر 2018) -<https://www.theatlantic.com/health/archive/2018/11/receptive-multilingualism-small-languages/576649/>؛ راجع أيضاً هوغو باينتز بيردسمور، ثنائية اللغة: المبادئ الأساسية 16 (الطبعة الثانية، 1986).

¹⁰ راجع دليل النظر في القضايا الخاصة بالمجلس الوطني لعلاقات العمل، 1، إجراءات ممارسات العمل غير العادلة (أبريل 2021)، القسم، 10064 ("إذا... كان المكتب الإقليمي غير قادر على تسوية أوجه التضارب في المصادقية بناءً على الأدلة الموضوعية المتعلقة بالمسائل التي قد تؤثر على تحديد الجدارة للمكتب الإقليمي، فينبغي تقديم شكوى في حال عدم التوصل إلى تسوية.").

ب. السعي لتوفير سبل انتصاف مصممة خصيصاً لمنع الانتقام من العاملين المهاجرين

تتطبق مبادرات الانتصاف الخاصة بالهيئة على جميع مقدمي الشكاوى والمتضررين من التمييز بغض النظر عن وضع الهجرة الخاص بهم. تتطلب مبادرات الانتصاف هذه منا إعداد سبل انتصاف مبتكرة وفعالة تتناسب مع الظروف المحددة لكل حالة. وبالتالي، ستواصل المكاتب الإقليمية وفروع الإدارة المركزية العمل معاً لإعداد سبل انتصاف فعالة تتناسب مع جميع الأشخاص الذين يتعرضون للتمييز في أماكن عملهم من أجل تصحيح السلوكيات الانتقامية وغير القانونية التي يتعرض لها الجميع، بمن فيهم العمال المهاجرين.

في القضايا المتعلقة بفصل غير قانوني لموظف، يتعين على المناطق أن تسعى للحصول على طريق انتصاف تقليدي شامل بما في ذلك دفع الأجور المتأخرة بالكامل وإعادة الشخص الذي يتعرض للتمييز إلى وظيفته بشكل غير مشروط. في حالات نادرة، قد تعتقد المنطقة أن لديها معرفة فعلية أو ضمنية بأن الشخص الذي يتعرض للتمييز ليس لديه حاليًا تصريح عمل مطلوب بموجب قوانين الهجرة للعودة إلى مكان العمل. إن تحديد المعرفة الفعلية أو الضمنية قد يكون معقدًا. ولذلك، كما هو موضح بمزيد من التفاصيل أدناه، يجب على المنطقة عدم اتخاذ هذا القرار بمفردها والاتصال بالفريق المعني بالهجرة. سيقدم الفريق المعني بالهجرة المساعدة للمنطقة في تقييم المسألة، وسيعمل مع المنطقة ومكتب الشؤون القانونية والأخلاقيات الحكومية لتحديد سبيل انتصاف مناسب بناءً على الظروف الفعلية المحددة.¹¹

إذا تم التوصل إلى قرار بأن المنطقة لا يمكنها المطالبة بدفع الأجور المتأخرة أو إعادة الشخص إلى الوظيفة في حالة معينة، فينبغي على المنطقة النظر في مجموعة واسعة من التدابير البديلة لتجنب فشل سبيل الانتصاف. في حالة عدم وجود تصريح العمل للشخص الذي يتعرض للتمييز، فإن أمر إعادة التعيين المشروطة الصادر وفقاً للمعايير التي حددها المجلس في القضية ميزونوز ماكفين بيكري، 362 المجلس الوطني لعلاقات العمل، 363 (2015)، تمنح الشخص الذي يتعرض للتمييز "فترة زمنية معقولة" لاستكمال النماذج وتقديم المستندات المناسبة التي تسمح للمدعى عليه بالوفاء بالتزاماته بموجب القانون الفيدرالي للتحقق من تصريح عمل الموظف. ينبغي أن تنظر المناطق أيضاً في طلب إصدار أمر بتعيين المرشح مؤهل تحيله منظمة عمالية، حيث انحصر الدعم المقدم لتلك المنظمة وتأثرت قوتها التفاوضية سلباً بسبب سلوك غير قانوني من قبل المدعى عليه، حيث سيوفر ذلك "طريقة للانتصاف بسبب التأثير المثبط على ممارسة حقوق الموظفين في الوحدة بموجب المادة 7".¹² أيه بي آر أيه مجموعة مشتري زيت الوقود، المجلس الوطني لعلاقات العمل 320 في 19-417 (عضو براوننج، معارض جزئياً).

¹¹ تُمنع الهيئة من طلب إعادة غير المشروطة والسداد الكامل للمتأخرات فقط في الظروف المحدودة للغاية حيث يكون لدى المنطقة معرفة فعلية أو بناءً على الشخص الذي يتعرض للتمييز غير قادر حاليًا على العمل بشكل قانوني في الولايات المتحدة. راجع شركة هوفان بلاستيك كومباوندز، إنك ضد المجلس الوطني لعلاقات العمل، 535 الولايات المتحدة، 137 (2002) (يُمنع المجلس بموجب قوانين الهجرة من منح المدفوعات المتأخرة إلى فرد لم يكن مصرحاً له قانوناً بالعمل في الولايات المتحدة خلال فترة الدفع المتأخر)؛ أ.ب.ر.أ. مجموعة مشتري زيت الوقود، 320 NLRB 408 enf. (1997) 50 (2d Cir 1997) 134 F.3d (قرار إعادة التعيين المشروطة مناسب عندما لا يكون الشخص الذي يتعرض للتمييز حاليًا مصرحاً له بالعمل).

وعلى نطاق أوسع، كما أشرت في المذكرات السابقة،¹² ينبغي للمناطق استخدام جميع الوسائل المناسبة للبحث عن سبل انتصاف مركزة، ولكن فعالة، للسلوك التمييزي في جميع القضايا، بما في ذلك القضايا التي تنطوي على انتقام غير قانوني يتعلق بوضع الهجرة للموظفين أو تصريح العمل. يشمل ذلك التعويض عن الأضرار التبعية لتعويض الموظفين عن الخسائر الاقتصادية التي يعانون منها كنتيجة مباشرة ومتوقعة لممارسات عمل غير عادلة من قبل صاحب عمل؛¹³ توزيع إشعار للموظفين مصمم للوصول إلى الموظفين المتأثرين الحاليين والسابقين، وكذلك المُعَيَّنِينَ المستقبليين المحتملين؛ وقراءة الإشعار بحضور المشرفين والمديرين لدى المدعى عليه؛ وأمر بأن يقوم المدعى عليه بسداد دفعة إلى صندوق نقدي للانتصاف بدلاً من الدفع المتأخر؛ ورعاية تصريح العمل (بما في ذلك جميع الرسوم المرتبطة به) حيث تسببت ممارسات العمل غير العادلة لصاحب العمل في فقدان الموظف لهذا التصريح.¹⁴ علاوة على ذلك، يجب على المناطق أن تسعى بشكل روتيني للحصول على تعويض عن العمل الذي تم أدائه بالفعل بموجب شروط مفروضة بشكل غير قانوني، لأن سبيل الانتصاف هذا لا يشمل جهود المحكمة العليا في شركة هوفمان للبلاستيك لموامة قوانين الهجرة والعمل في البلاد.¹⁵

في القضايا المناسبة، ينبغي للمناطق أيضاً أن تسعى إلى إصدار أمر يقضي بأن يخضع المشرفون والمديرون التابعون للمدعى عليه للتدريب على حقوق الموظفين بموجب القانون والامتثال لقرارات المجلس؛ وأمر يتطلب تدريب المشرفين والمديرين التابعين للمدعى عليه على ممارسات الهجرة غير التمييزية التي يقدمها قسم حقوق المهاجرين والموظفين التابع لوزارة العدل؛ أو أمر يتطلب التدريب من دائرة المواطنة والهجرة الأمريكية على الاستخدام المناسب لنظام التحقق الإلكتروني، حيث تلاعب المدعى عليه بهذه الأداة بطريقة تنتهك القانون. المناطق

¹² [البحث عن سبل الانتصاف الكاملة](#)، مذكرة المستشار القانوني العام رقم 06-21 (الصادرة في 8 سبتمبر 2021)، و [التعويضات الكاملة في اتفاقيات التسوية](#)، مذكرة مجلس الإدارة رقم 07-21 (الصادرة في 15 سبتمبر 2021).

¹³ منذ هوفمان، قام مجلس الإدارة والمحاكم الابتدائية بتقييد تطبيقه بعناية من خلال التمييز بين المدفوعات المتأخرة عن "العمل الذي لم يتم إنجازه"، الذي يتعارض مع السياسات التي تُستند إليها في قانون الهجرة وبالتالي غير مسموح به، والتعويضات النقدية الأخرى. راجع، على سبيل المثال، توف تام كورب، 756 NLRB 759، 4.n (2003) (التعويض النقدي المناسب للعمل الذي أنجز بالفعل بموجب سعر مفروض بشكل غير قانوني)؛ لامونيكا ضد شركة سيف هوريكان شاطرز إنك، 1299 F.3d 711، (11th Cir. 2013) 1307-1308 (2013) (تؤكد على أن هوفمان تمنع تعويضات المدفوعات المتأخرة بموجب القانون الوطني لعلاقات العمل، ولكن لا تُعوّض عن العمل المنجز بموجب قانون معايير العمل العادلة)؛ لوكاس ضد جورسالييم كافييه، شركة ذات مسؤولية محدودة، 933 (8th Cir. 2013) 721 F.3d 927، (نفسه)، تم رفض الشهادة، 1515134 S.Ct. (2014). وبالتالي، عندما يثبت صاحب عمل أن موظف مسموح له أو غير مصرح له بالعمل خلال فترة الدفع المتأخر ذات الصلة، فمن المناسب للمجلس أن يمنح تعويضات مالية مباشرة ناتجة عن ممارسات العمل غير العادلة لصاحب عمل، بخلاف تلك التي تقتصر على "عمل لم يتم تنفيذه". مثل هذه التعويضات، وعلى عكس الدفع المتأخر، لا تُشكّل بفعالية ترتيبات توظيف غير قانونية. وبدلاً من ذلك، تُعوّض هذه الأضرار الموظف عن الأضرار الاقتصادية التي تكبدها بشكل مباشر بسبب سلوك صاحب العمل غير القانوني، ولكن ذلك لا يتعلق بالأجور والمزايا التي من شأنها أن تقوّض بشكل مباشر المحظورات التي يفرضها قانون إصلاح ومراقبة الهجرة. يمكن أن تشمل هذه الأضرار، على سبيل المثال، تلك المتعلقة بالنفقات الصحية أو النقل أو الانتقال أو خسارة نفقات السكن وبعض التكاليف القانونية أو غيرها من التكاليف.

¹⁴ راجع [البحث عن سبل الانتصاف الكاملة](#)، مذكرة المستشار القانوني العام 06-21، الصفحات 2-3، بالإضافة إلى سبل الانتصاف الموضحة في [الإجراءات المحدثة في معالجة مشكلات حالة الهجرة التي تنشأ أثناء إجراءات ممارسات العمل غير العادلة](#)، مذكرة المستشار القانوني العام 03-15 (الصادرة في 27 فبراير 2015).

¹⁵ توف تام كورب، 340 المجلس الوطني لعلاقات العمل في 4 n.759.

تُشجّع المناطق على طلب المساعدة من الفريق المعني بالهجرة لتحديد ما إذا كانت التسويات الإضافية مناسبة لضمان أقصى قدر ممكن من التسهيلات.

ج. منع التجاوزات أثناء التقاضي ومن خلال الانتصاف الزجري بموجب المادة 10(ي) من القانون

ينبغي أن تكون المناطق يقظة في حماية حقوق الشهود في عدم التعرض للاستجواب التطفلي الذي لا أساس له بشأن وضعهم كمهاجرين أثناء مرحلة المسؤولية في إجراءات ممارسة العمل غير العادلة عندما يكون وضع الهجرة غير ذي صلة¹⁶ محاولات مدعى عليه للتحقق من تصريح عمل شاهد أو إن وضع الهجرة يقوض نزاهة عمليات المجلس من خلال تخويف الشهود الذين يعد تعاونهم أمراً بالغ الأهمية لإنفاذ القانون. *فلاوم/بييتزنج كورب*، 357 المجلس الوطني لعلاقات العمل 2006، 2012 (2011) (مع الإشارة إلى أن العديد من المحاكم الفيدرالية قد اعترفت بأن هذا التحقيق الرسمي في وضع الهجرة والوقائع التي يمكن القول إنها تمسها هو أمر مخيف ويقوّض ممارسة الحقوق القانونية)."

ولهذا السبب، دُكر المجلس بوضوح أنه لن يسمح بأن تصبح عملياته "تحقيقاً مفتوحاً" في حالة هجرة الشاهد أو تصريح العمل، الأمر الذي قد يتحول إلى "رحلة صيد [باعتبارها] وسيلة لتثبيط الموظفين من السعي للحصول على أجور متأخرة بناءً على مطالبات مستوفية الشروط". في عام 2010. وبدلاً من ذلك، يفرض المجلس شرطاً بأن يكون لدى المدعى عليه "أساس واقعي كافٍ" بأن الشخص الذي يتعرض للتمييز يفتقر إلى تصريح العمل قبل السماح له برفع دعوى دفاع إيجابي قائم على الهجرة في إجراءات امتثال. في عام 2011.

وبناءً على ذلك، ينبغي لمحامي المستشار العام أن يعارض نية المدعى عليه في تقديم أدلة أو استجواب الشهود حول وضعهم كمهاجرين أو تصريح العمل أثناء مرحلة المسؤولية في إجراءات ممارسات العمل غير العادلة. لمراقبة هذا السلوك، ينبغي لمحامي المستشار العام أن يسعى إلى الحصول على جميع الضمانات، بما في ذلك طلب *استبعاد* أو تقديم التماس للمحكمة للإبطال بتفاصيل مشروع قانون مصمم لفحص الأساس الواقعي للمدعى عليه¹⁷ من خلال هذه الجهود، قد يمنع محامي المستشار العام المدعى عليه من تحويل جلسة استماع المجلس إلى رحلة صيد فيما يتعلق بوضع هجرة الشاهد.

وينبغي للمناطق أيضاً النظر فيما إذا كانت محاولة المدعى عليه الاستفسار عن حالة هجرة الشهود أو تصريح العمل هي في حد ذاتها ممارسة عمل مستقلة غير عادلة. في *ليف واي فونز*، حُصّص قسم الاستشارات إلى أن صاحب العمل انتهك

¹⁶ انظر *انترسويت، إنك*، 321 المجلس الوطني لعلاقات العمل 1.1، n.2 (1996) 125 F. 3d 104 (7th Cir. 1997) enfd. النظر في ادعاء صاحب العمل بأن الأشخاص المتعرضين للتمييز ليس لهم الحق القانوني في العمل في الولايات المتحدة، وبالتالي ليس لهم الحق في الحصول على مدفوعات متأخرة أو استعادة وظائفهم تُرك إلى مرحلة الامتثال). وقد اعتمد المستشارون العامون المتعاقدون على قانون المجلس والمحكمة للاعتراف بهذا المبدأ الثابت. انظر *الإجراءات والتعويضات للأشخاص الذين يتعرضون للتمييز والذين قد يكونون أجانب غير موثقين يعد شركة هوفمان بلاستيك كومباوندز، إنك*، مذكرة المستشار القانوني العام 06-02 (الصادرة في 19 يوليو/تموز 2002)، في ص. 1؛ *إعادة العمل وتعويضات الدفع المتأخر للأشخاص الذين يتعرضون للتمييز والذين قد يكونون أجانب غير مسجلين في ضوء سابقة المجلس والمحكمة الأخيرة*، مذكرة المستشار القانوني العام 15-98 (الصادرة في 4 ديسمبر 1998)، ص. 4.

¹⁷ يحتفظ الفريق المعني بالهجرة لدى الهيئة بنصوص التوصية.

المادة 8 (أ)1 و8(أ)4 من القانون عند استجواب شخصين من الذين يتعرضون للتمييز بشأن مستندات الهجرة الخاصة بهم أثناء الإجراءات المتعلقة بوجود ممارسة عمل غير عادلة، حيث لم يكن وضع الهجرة للشخص الذي يتعرض للتمييز ذا صلة، لأنه شكّل ضماناً ضمنياً بالتهديد بالانتقام والتأثير على شهادة الشهود. لايف واي فودز، القضية رقم CA- 169510-13، مذكرة الاستشارات بتاريخ 7 يونيو 2016.

بالطبع، قد تكون أي عقبة محتملة لإعادة العمال إلى وظائفهم ذات صلة عند تقييم التزام المدعى عليه بإعادة العمال إلى وظائفهم أو دفع الأجور المتأخرة. ومع ذلك، فإن هذه القضايا لا تنشأ إلا في مرحلة الامتثال لإجراءات ممارسة العمل غير العادلة. لا ينبغي للمناطق أن تقوم بشكل مستقل بتقييم تأكيد المدعى عليه على مسألة تصريح العمل، ويجب أن تتشاور مع فريق الهجرة التابع للهيئة، لأن تفاصيل تصريح العمل معقدة. على سبيل المثال، من الواضح أن خطاب "عدم التطابق" الصادر من دائرة الضمان الاجتماعي لا يلقي بالضوء على قدرة الفرد على العمل بشكل قانوني في هذا البلد. وينص الخطاب نفسه أنه لا يصدر أي بيان بشأن وضع الهجرة للموظف، وهناك توجيهات وسلطة قانونية تنص على أن إدراج اسم عامل في خطاب دائرة الضمان الاجتماعي بشأن عدم التطابق لا يُقدّم أي بيان بشأن وضعه هجرته.

كما ذكرت في مذكرة المستشار القانوني العام 05-21، أعتقد أن الأوامر الزجرية بموجب المادة 10(ي) هي إحدى أهم الأدوات المتاحة لإنفاذ القانون بشكل فعال، وهذا صحيح لا سيما في الحالات التي تنطوي على سلوك قسري بشكل خاص مثل التهديدات المتعلقة بالهجرة أو السلوكيات الانتقامية. أدرك المجلس أن التهديدات أو السلوك الانتقامي على أساس وضع الهجرة الخاصة بالموظفين هي إجراءات قسرية بشكل خاص وغالبًا ما تنطوي على خطر إلحاق ضرر لا يمكن إصلاحه بممارسة الموظفين لحقوقهم المحمية. انظر *فيراكون، إنك*، 256 المجلس في 247 ("... يجب أن تظل المخاوف من حدوث مشاكل محتملة مع دائرة الهجرة أو حتى الترحيل حاضرة بشكل لا يحى في أذهان أي شخص قد يتأثر بمثل هذه الإجراءات من جانب المدعى عليه. في رأينا، سيصعب تلاشي هذه المخاوف بشكل فعال من خلال استخدام التسويات التقليدية").¹⁸

لذا، من أجل حماية حق الوصول لجميع العمال إلى الحماية المقدمة بموجب القانون، سأنظر في توفير التسهيلات بموجب المادة 10(ي) في جميع الحالات التي يهدد فيها الترهيب غير القانوني المتعلق بوضع الهجرة ممارسة حقوق البند 7 وسلطة التسوية الخاصة بالمجلس.¹⁹ سأنظر أيضًا في مدى ملاءمة طلب التسهيلات بموجب المادة 10(ي) في جميع الحالات المناسبة، بغض النظر عن وضع الهجرة لأي موظف أو شخص تعرض للتمييز،²⁰ وسأسعى للإجراء المؤجل،

¹⁸ راجع *أهيران ضد بيكلي ميكانيكال، إنك*، S.D.W.V. 328775 WL 1999 (29 مارس 1999) (البند 10(ي) يوفر التسهيلات حيث هدد صاحب العمل الموظفين بفقدان الوظيفة وإغلاق العمل، واستجوب الموظفين، ووعدهم بمزايا).

¹⁹ انظر، على سبيل المثال، *روبين ضد أمريكان ريكلاميشن إنك*، 3018335 WL 2012، في 3* (Cal. 24.C.D. 24 يوليو 2012) ((البند المؤقت 10 (ي) تم الحصول على التسهيلات حيث، من بين أمور أخرى، وجه صاحب العمل تهديدًا مستنترًا بالاتصال بسلطات الهجرة لأن الموظفين كانوا يدعمون النقابة).

²⁰ راجع، على سبيل المثال، *باتي ضد بودجا لاتينا كوربوريشن أو* 12661924 WL 2015، في 10-10* (Cal. .C.D. 30 يوليو، 2015) (أمرت المحكمة بإعادته إلى عمله حيث حصل الشخص الذي يتعرض للتمييز على تصريح عمل أثناء انتظار

أو إصدار تصريح الدخول المؤقت، أو غير ذلك من تسهيلات الهجرة للموظفين الذين تكون إعادتهم المؤقتة إلى وظائفهم ملائمة بموجب المادة 10 (ي).

(3) المشاركة الهادفة بين الوكالات

بينما نتاح لدينا العديد من الأدوات لتفعيل القانون على جميع الموظفين بغض النظر عن وضع الهجرة، فإن قدرتنا على حماية العمال المهاجرين تزيد بشكل كبير من خلال تعاوننا مع الهيئات الحكومية الأخرى. في عام 2016، أبرم المجلس [مذكرة تفاهم](#) مع وزارة الأمن الوطني وهيئات العمل الأخرى تتضمن عملية إزالة التعارض. تفادي التعارض هو عملية تهدف إلى منع التعارض فيما بين وهيئات الهجرة وهيئات إنفاذ قوانين العمل.

على وجه التحديد، بموجب مذكرة التفاهم الخاصة بمنع التضارب، سوف تمتنع إدارة الهجرة والجمارك عن أنشطة الإنفاذ في موقع العمل الذي يخضع لتحقيق قائم في نزاع عمالي وأثناء انتظار التحقيق وأي إجراء ذي صلة، مع مراعاة بعض الاستثناءات المحدودة. تساعد عملية تفادي التعارض في ضمان أن يتمكن الأفراد الذين يتعاونون في تحقيقات العمل من القيام بذلك دون خوف من الانتقام، وكفالة تنفيذ قوانين الهجرة بدون تلاعب لعرقلة التنفيذ الفعال لقوانين التوظيف والعمل.

عملية تفادي التعارض أصبحت أداة مهمة لمنع الاستغلال وتوفير الحماية للموظفين الذين يشاركون في عمليات المجلس، وأنا ملتزم بتعزيزها وتوسيعها بشكل أكبر. إنني أؤيد تمامًا المذكرة الأخيرة التي أصدرها وزير الأمن الداخلي مايوركاس بشأن إنفاذ القانون في مواقع العمل والتي تُوجّه تركيز وزارة الأمن الوطني إلى المكان السليم - على أصحاب العمل عديمي الضمير، الذين يستغلون ضعف العمال غير المسجلين من خلال التهديد بالترحيل، مما يقوض معايير العمل في البلاد، ويضر بأصحاب العمل الملتزمين بالقانون. وكما نُوقِشَ في مذكرة وزارة الأمن الوطني وما ورد أعلاه، فإنني ملتزم بمطالبة وزارة الأمن الوطني بممارسة السلطة التقديرية للدعاء في جميع القضايا المناسبة التي تشمل العمال الذين وقعوا ضحايا لانتهاكات قانوننا أو الشهود عليها. ينبغي للمناطق التواصل مع الفريق المعني بالهجرة في حالة وجود ما يُشير إلى أن هذا الطلب من شأنه أن يساعد في إنفاذ القانون.

فيما يتعلق بأصحاب العمل عديمي الضمير الذين ينتهكون قانون العمل من خلال إساءة استخدام قوانين الهجرة، سنتعاون مع الشركاء من الهيئات الفيدرالية والولائية للبحث عن نشاط إنفاذ مشترك ضد إساءة استخدام أصحاب العمل. ومن الأمثلة على هذا التعاون [مذكرة التفاهم](#) التي أبرمها المجلس مع قسم حقوق المهاجرين والموظفين التابع لوزارة العدل، وهي هيئة تعمل على إنفاذ أحكام مكافحة التمييز في قانون الهجرة.

ينبغي أن تعمل المكاتب الإقليمية مع الفريق المعني بالهجرة التابع للمجلس لإحالة القضايا إلى الهيئات الفيدرالية والولائية للتقاضي في الظروف التالية: (1) صاحب العمل

إجراءات البند 10 (ي)، المشروطة بتقديم الشخص الذي يتعرض للتمييز إلى المدعى عليه وثائق ترخيص العمل الصحيحة بما يتوافق مع نموذج دائرة خدمات المواطنة والهجرة في الولايات المتحدة النموذج (9-I)؛ برو كينغ ضد الموزعين الرئيسيين لشركة جريتر إن واي، *انك*، 194 F.Supp.3d (E.D.N.Y. 2016 . 201-202) (الأمر بإعادة العمل مؤقتًا بموجب المادة 10(ي) حيث لم يقدم المدعى عليه أي دليل على أن الأشخاص الذين يتعرضون للتمييز غير مصرح لهم بالعمل في الولايات المتحدة، مع الإشارة إلى أن المدعى عليه امتثل على الأرجح لقانون إصلاح ومراقبة الهجرة عندما قام بتعيينهم).

يؤكد أن الموظفين الذين تم إنهاء خدمتهم لم يكن لديهم تصريح عمل حيث يوجد دليل على أن صاحب العمل كان لديه معرفة مسبقة ضمنية أو فعلية بعدم وجود تصريح العمل بالانتهاك لقانون إصلاح ومراقبة الهجرة؛ (2) يوجد دليل على التمييز أو انتهاك أحكام الحقوق المدنية الخاصة بقانون إصلاح ومراقبة الهجرة؛ (3) يوجد دليل على أن صاحب العمل لم يمتثل لالتزاماته فيما يتعلق بتأثيرات العمل لغير المهاجرين؛ أو (4) يوجد دليل على أن صاحب العمل أساء استخدام التحقق الإلكتروني.

ينبغي للمديرين الإقليميين ومنسقي الهجرة الإقليميين أيضاً بناء علاقات مشتركة بين الهيئات على المستوى المحلي مع وزارة الأمن الوطني وهيئاتها الفرعية لتعزيز مبادئ وممارسات عدم التضارب، وتدريب الموظفين لتحديد انتهاكات قانون العمل التي تنتطوي على وضع هجرة العامل أو تصريح العمل، وتوفير حماية أفضل للعمال المهاجرين.

(4) فرص التدريب في المجلس ومع شركائنا

إن القدرة على إنجاز مهمتنا المتمثلة في حماية حقوق العمل لجميع العمال في الولايات المتحدة، بغض النظر عن وضع الهجرة، تتوقف على حصول موظفينا الميدانيين الملتزمين على التدريب والموارد التي يحتاجون إليها. وبناءً على ذلك، سيُطلب من كل من كوادرننا من مسؤولي تنسيق الهجرة الإقليمية ووكلاءنا المعتمدين أن يخضعوا لتدريب محدث يهدف إلى تعريفهم بالقضايا المتعلقة بالمجتمعات المهاجرة في جميع أنحاء البلاد والسياسات المطروحة في هذه المذكرة.

وعلاوة على ذلك، ولكي تُقيم الهيئة شراكات هادفة مع الهيئات المماثلة على المستويات الاتحادي والمحلي والإقليمي، يجب تدريب موظفي التحقيق والإنفاذ التابعين لكل طرف على عمل الطرف الآخر. سواصل التعاون بين الهيئات، مع كل من الهيئات ذات الصلة بالهجرة وإنفاذ قوانين العمل، من أجل دعم مهامنا المتبادلة والتأكد من عدم تعارضها.

كما أعتزم مواصلة الشراكة مع السفارات والقنصليات الأجنبية التي تخدم احتياجات مجتمعاتها، بهدف دعم وتوسيع الجهود المشتركة لإبلاغ جميع العمال من هذه المجتمعات بخدماتنا²¹. وسيساعد تدريب الموظفين الدبلوماسيين وفي القنصليات على تعزيز هذه الأهداف، ومن الضروري القيام بذلك. أخيراً، كجزء من الجهود المتواصلة للتواصل مع الجمهور، ينبغي لموظفي المجلس مواصلة الشراكة مع مجموعات المناصرة والنقابات العمالية ومجموعات أصحاب العمل لتقديم التدريب حول المجلس والحقوق والالتزامات الكامنة وراء نظامنا الأساسي.

أعتقد أن هذه المذكرة ستعزز قدرة المجلس على إنفاذ حقوق جميع العمال المشمولين في هذا البلد بشكل كامل، دون الإشارة إلى وضع الهجرة أو تصريح العمل. وإنني أتطلع إلى العمل معكم جميعاً لتنفيذ هذه السياسات وتعزيزها.

/توقيع/
ج.أ.أ.

²¹ إن [خطاب الترتيب الأخير للمجلس مع المكسيك](#)، والذي وقعته أنا والسفير موكتيزوما في 2 سبتمبر 2021، هو مجرد مثال على اعترامي بتوسيع جهود التوعية لتشمل مجتمعات المهاجرين.