

BUREAU DU DIRECTEUR JURIDIQUE  
Division de la gestion des opérations

NOTE DE SERVICE OM 22-09

Le 02 mai 2022

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

**Expéditeur :** Joan A. Sullivan, directrice juridique associée

**Sujet :** Permettre aux travailleurs immigrés d'accéder aux procédures du NLRB dans la sécurité et la dignité

Afin de garantir notre capacité à enquêter avec diligence sur les violations du National Labor Relations Act (loi nationale sur les relations de travail ou NLRA), la directrice juridique a défini dans le document [GC 22-01, \*Ensuring Rights and Remedies for Immigrant Workers Under the NLRA\* \(Garantir les droits et recours des travailleurs immigrés dans le cadre du NLRA\)](#) un certain nombre de nouvelles initiatives destinées à faciliter aux travailleurs immigrés, l'accès aux procédures du NLRB dans la sécurité et la dignité

L'une de ces initiatives a consisté en la création d'une fiche d'information destinée à fournir aux témoins, des renseignements relatifs au statut en matière d'immigration et aux procédures d'enquêtes du NLRB. Cette fiche d'information est jointe en annexe, en anglais et en espagnol, et peut également être consultée sur notre site web, en anglais à l'adresse [www.nlr.gov/news-publications/publications/brochures](http://www.nlr.gov/news-publications/publications/brochures) et en espagnol à: [www.nlr.gov/es/news-publications/publications/brochures](http://www.nlr.gov/es/news-publications/publications/brochures). La fiche d'information explique que le statut d'immigré n'est pas pertinent afin de déterminer s'il y a eu violation du NLRA, que les informations obtenues lors de l'enquête menée par le NLRB sont protégées, et qu'une partie plaignante ou un témoin peut s'adresser au NLRB pour bénéficier d'une mesure d'aide à l'immigration en faveur des salariés d'un lieu de travail ayant besoin de protection en raison de leur participation aux procédures du NLRB ou pour exercer leurs droits en vertu du NLRA. La fiche d'information a été élaborée par notre équipe d'immigration, notamment les coordinateurs régionaux de l'immigration 1, 4, 5, 16, and 31.

Les agents du NLRB doivent remettre la fiche d'information à tous les témoins avant le recueil de leur témoignage. En outre, les responsables de l'information qui aident les visiteurs ou les correspondants dans la préparation d'une plainte dans la préparation d'une plainte afin qu'ils l'examinent et la déposent, doivent fournir un exemplaire de la fiche d'information accompagnée du projet de l'acte d'accusation. Pour rappel et conformément à la décision GC 22-01, préalablement au recueil du témoignage d'un témoin dans une déclaration sous serment, les agents du NLRB sont tenus de l'informer verbalement que le statut d'une personne en matière d'immigration ou de permis de travail est sans lien avec notre enquête sur une éventuelle violation du NLRA, et que celle-ci ne sera pas interrogée sur son statut au regard de l'immigration ou de son permis de travail.

En cas de doute, ou si vous êtes au courant d'agissements de la partie accusée relatifs au statut d'un salarié en matière d'immigration ou de permis de travail qui risqueraient de compromettre l'efficacité de nos capacités d'enquête, de contentieux ou de réparation, veuillez, sans délai en avvertir votre coordinateur régional de l'immigration, lequel vous viendra en aide avec la collaboration des membres de l'équipe d'immigration de la division de la gestion des opérations

/s/  
J.A.S.

cc: NLRBU  
Diffusion publique



## Informations importantes relatives aux enquêtes concernant les travailleurs immigrés



Le National Labor Relations Act (NLRA) protège la plupart des employés du secteur privé quel que soit leur statut au regard de l'immigration. Le NLRA confère aux salariés le droit :

- De constituer un syndicat, d'y adhérer ou de le soutenir afin de négocier les salaires et autres conditions de travail.
- De débattre des salaires et d'autres conditions de travail avec des collègues, un syndicat, les médias ou en public.
- D'engager avec des collègues, des actions susceptibles d'améliorer les salaires et autres conditions de travail.
- De choisir de s'abstenir de participer à ces actions.

**Vous trouverez ci-dessous des renseignements importants pour vous renseigner sur notre procédure d'investigation confidentielle**

- Parce que le statut au regard de la législation sur l'immigration est sans rapport avec une violation du NLRA :
  - Vous **NE** serez **PAS** questionné sur votre statut en matière d'immigration.
  - Vous **N'êtes PAS** tenu de nous communiquer quelque renseignement que ce soit concernant votre statut au regard de l'immigration.
  - Vous **N'êtes PAS** tenu de nous communiquer de renseignements concernant le statut de vos collègues actuels/anciens.
- Nous faisons exclusivement respecter le NLRA et n'avons **AUCUN** lien avec l'application de la législation en matière d'immigration.
- Nous ne communiquerons aucun renseignement personnel vous concernant au Department of Homeland Security (DHS) (ministère de la sécurité intérieure), notamment à l'Immigration and Customs Enforcement (ICE) (service de l'immigration et des contrôles douaniers) ou à tout autre service de l'immigration, sauf si vous en faites la demande expresse afin d'obtenir l'aide à l'immigration telle que définie dans le dernier point du présent document. Si, pour quelque raison que ce soit, vous êtes inquiet à l'idée de vous présenter à nos bureaux, veuillez consulter le l'agent du bureau affecté au dossier, au sujet d'autres modalités de participation, notamment la déposition de votre déclaration sous serment en dehors de nos locaux ou par vidéo.
- Nos enquêtes sont confidentielles, ce qui signifie que votre déclaration sous serment **NE** sera divulguée à aucun employeur, à moins que vous ne témoigniez à un procès ou que nous cherchions à obtenir une injonction de la cour fédérale.
- Si vous ne vous sentez pas à l'aise pour communiquer avec nous en anglais, nous mettrons à votre disposition l'aide d'un interprète dans la langue de votre choix.
- Si vous avez connaissance de l'engagement d'un employeur ou d'un syndicat dans l'une ou l'autre des activités suivantes, veuillez en informer l'agent du bureau, parce que cela peut constituer une violation de la loi :
  - Menacer d'appeler le DHS ou l'ICE ou proférer des menaces similaires parce que vous ou d'autres employés avez participé à une activité syndicale ou à une action collective visant à améliorer les conditions de travail.
  - Demander aux employés de fournir de nouveaux documents d'immigration ou une mise à jour de ces derniers, ou effectuer une nouvelle vérification de leur autorisation de travail, sans avancer de raison valable et non discriminatoire, ce qui pourrait constituer une violation du NLRA ou d'autres lois.
- Si, au terme de l'enquête, nous décidons du bienfondé de l'accusation (l'employeur ou le syndicat a enfreint la loi) et de poursuivre l'affaire devant un juge administratif, nous mettrons tout en œuvre pour empêcher l'employeur ou le syndicat de s'enquérir de votre statut vis à vis de l'immigration.
- Si vous avez porté plainte ou si vous êtes témoin et que vous-même ou votre délégué nous informez d'une action protégée par le NLRA sur le lieu de travail et de la nécessité d'une mesure d'aide à l'immigration en faveur de la protection des employés à exercer ces droits ou à coopérer à la procédure du NLRB, ce dernier envisagera de faire bénéficier les employés de ce lieu de travail d'une mesure d'aide à l'immigration, notamment une action différée, une libération conditionnelle, le statut de visa U ou T, ou toute autre mesure disponible et adéquate. Le NLRB ne peut pas dispenser de conseils en matière d'immigration. Si vous avez besoin de conseil en matière d'immigration, une liste de prestataires d'assistance juridique gratuite est disponible ici:

<https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers>.

**Pour de plus amples renseignements sur le NLRB, veuillez consulter notre site internet [www.nlrb.gov](http://www.nlrb.gov).**



## Información Importante Acerca de las Investigaciones de la NLRB para los Trabajadores Inmigrantes



La Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA por sus siglas en inglés) protege a la mayoría de los empleados del sector privado, independientemente de su estatus migratorio. La NLRA les da a los empleados el derecho a:

- Formar, afiliarse o ayudar a una unión para negociar sobre los salarios y otras condiciones de trabajo.
- Discutir los salarios y otras condiciones de trabajo con los compañeros de trabajo, una unión, un centro de trabajadores, una agencia gubernamental, los medios de comunicación o el público.
- Tomar acciones colectivas con los compañeros de trabajo para tratar de mejorar los salarios y otras condiciones de trabajo.
- Optar por no participar en ninguna de estas acciones.

**A continuación, le presentamos información importante que debe conocer acerca de nuestro proceso de investigación confidencial:**

- Porque el estatus migratorio no es pertinente si ha habido una violación de la NLRA:
  - Nosotros **NO** le preguntaremos sobre su estatus migratorio.
  - Usted **NO NECESITA** compartir ninguna información con nosotros acerca de su estatus migratorio.
  - Usted **NO NECESITA** compartir ninguna información sobre el estatus [migratorio] de sus actuales/antiguos compañeros de trabajo.
- Sólo hacemos cumplir la NLRA y **NO** estamos involucrados en el cumplimiento de las leyes de inmigración.
- **NO** compartimos ninguna información sobre usted con el Departamento de Seguridad Nacional (DHS por sus siglas en inglés), incluyendo el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE por sus siglas en inglés) o cualquier otra autoridad de inmigración, a menos que usted solicite que compartamos su información para ayudarle a buscar alivio migratorio, como se describe en el último punto de este documento.
- Si tiene preocupaciones acerca de presentarse en nuestras oficinas por cualquier razón, por favor hable con el agente de la Junta asignado al caso sobre otras maneras de participar en la investigación, incluyendo tomar su declaración jurada fuera de nuestra oficina o por video.
- Nuestras investigaciones son confidenciales, lo que significa que **NO** divulgaremos su declaración jurada a un empleador, a menos que usted testifique en un juicio, o que busquemos un mandato judicial federal.
- Si no está cómodo/a comunicándose con nosotros en inglés, tendremos un intérprete disponible para proporcionarle asistencia e información en su idioma predilecto.
- Si usted sabe que un empleador o unión ha incurrido en alguna de las siguientes conductas, por favor infórmele al agente de la Junta ya que puede violar la ley:
  - Amenazar con llamar al DHS o al ICE o hacer otras amenazas similares porque usted u otros empleados han participado en actividades sindicales u otras acciones colectivas para mejorar las condiciones de trabajo.
  - Pedir a los empleados que proporcionen documentos/papeles de inmigración nuevos o actualizados o volver a verificar la autorización de trabajo de los empleados sin una razón válida y no discriminatoria, que podría violar la NLRA u otras leyes.
- Si, al final de la investigación, determinamos que el cargo tiene mérito (el empleador o la unión han violado la ley) y tenemos que litigar el caso frente a un Juez de Ley Administrativa, haremos todo lo posible para evitar que el empleador o la unión le pregunten sobre su estatus migratorio.
- Si usted ha presentado un cargo o es un testigo y usted o su representante nos dice que se hay una actividad protegida por la NLRA en un lugar de trabajo y que es necesario un alivio migratorio para proteger a los empleados que están ejerciendo esos derechos o participando en el proceso de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB por sus siglas en inglés), la NLRB considerará la posibilidad de buscar un alivio migratorio para los empleados en ese lugar de trabajo, incluyendo la acción diferida, la libertad condicional, visas U o T u otro alivio en la medida en que esté disponible y sea apropiado. La NLRB no puede proporcionar asesoramiento de inmigración. Si necesita asesoramiento de inmigración, una lista de proveedores de servicios legales sin costo se encuentra disponible aquí (en inglés):  
<https://www.justice.gov/eoir/list-pro-bono-legal-service-providers>.

Para más información acerca de la NLRB, por favor visite nuestra página web, [www.nlrb.gov](http://www.nlrb.gov).