



**Bureau de la Procureure Générale
de l'État de New York**

**Letitia James
Procureure Générale**

Droits des travailleurs immigrés

Comprendre les droits des travailleurs et les obligations des employeurs

Les travailleurs de l'État de New York ont des droits, quel que soit leur statut migratoire. La loi de l'État garantit le droit des travailleurs à percevoir le salaire minimum requis et interdit aux employeurs de sanctionner leurs employés pour avoir dénoncé leurs actions illégales.

Au Bureau de la Procureure Générale de l'État de New York (OAG), nous prenons très au sérieux les plaintes pour discrimination et représailles à l'encontre des travailleurs, quel que soit leur statut migratoire. Signalez toute violation des lois du travail de New York à notre bureau.



Signaler une violation du droit du travail

Quels sont les droits légaux des travailleurs immigrés ?

Quel que soit le statut migratoire d'un travailleur, les lois de l'État de New York et les lois locales lui garantissent notamment les droits suivants :

- » salaire minimum et rémunération des heures supplémentaires
- » tout montant que l'employeur a promis de verser au travailleur
- » congés familiaux et médicaux
- » assurance accidents du travail
- » un lieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement
- » protection contre les représailles (sanctions pour avoir porté plainte)

Un employeur peut-il demander à un travailleur de vérifier son autorisation de travail ?

Les employeurs sont tenus d'exiger les documents attestant de l'autorisation de travail lors de l'embauche. Un employeur peut demander à un travailleur de vérifier à nouveau son autorisation de travail dans les situations suivantes :

- » lorsque l'autorisation du travailleur a expiré ou est sur le point d'expirer
- » si l'employeur a une raison valable de penser que l'autorisation de travail initialement présentée par le travailleur est inexacte

En vertu de la loi de New York, les employeurs ne peuvent pas harceler ou discriminer les travailleurs en raison de leur race, de leur origine nationale, de leur citoyenneté ou de leur statut migratoire.

En outre, un employeur peut procéder à des vérifications des documents relatifs à l'autorisation de travail pour l'ensemble ou une partie de son personnel. Il doit toutefois utiliser des critères neutres et non discriminatoires pour sélectionner l'échantillon de travailleurs à contrôler. À défaut, les demandes de revérification des autorisations de travail pourraient être considérées comme discriminatoires ou harcelantes. Par exemple, un employeur ne peut pas mener ou menacer de mener une vérification afin d'exercer des représailles ou de punir des activités légales des travailleurs, telles que des efforts d'organisation ou des plaintes concernant leurs conditions de travail.

Qu'est-ce que les représailles ?

Les représailles surviennent lorsqu'un employeur prend des mesures pour punir un travailleur parce qu'il a exercé une activité protégée. Ce type d'activité protégée comprend :

- » dénoncer des violations de la loi sur le travail de l'État de New York, notamment le non-paiement du salaire minimum ou des heures supplémentaires, le non-paiement du montant promis par l'employeur ou le non-paiement des congés maladie
- » dénoncer des violations de la loi sur les droits de l'homme de l'État de New York, telles que la discrimination ou le harcèlement fondé sur le statut migratoire, la citoyenneté, la race ou l'origine nationale
- » demander une indemnisation au titre de l'assurance accidents du travail
- » déposer une plainte ou participer à une enquête sur le vol de salaire, la discrimination ou la sécurité sur le lieu de travail

Quels sont des exemples de représailles exercées par un employeur contre des travailleurs immigrés qui se sont plaints de salaires impayés, de discrimination, de harcèlement ou de problèmes de sécurité sur le lieu de travail ?

Des employeurs ont illégalement exercé des représailles contre des travailleurs en prenant, ou en menaçant de prendre, les mesures suivantes :

- » appeler les forces de l'ordre ou les services d'immigration
- » licencier des employés ou retenir leur salaire
- » réduire les heures de travail ou imposer aux travailleurs un horaire moins favorable
- » rétrograder ou muter des employés
- » assigner aux travailleurs des tâches plus difficiles ou exiger d'eux qu'ils soient plus productifs
- » expulser des travailleurs du logement fourni par l'employeur

Est-ce une représaille illégale si un employeur signale un travailleur aux services d'immigration ?

Oui, si l'employeur a dénoncé l'employé aux services d'immigration parce que celui-ci a exercé une activité protégée, comme une plainte pour violation des lois sur les salaires.

Quelles sont les sanctions en cas de représailles illégales contre un travailleur ?

L'employeur peut être tenu de verser des dommages-intérêts à l'employé, y compris des dommages-intérêts forfaitaires pouvant aller jusqu'à 20 000 \$. L'employeur peut également être tenu de payer une pénalité pouvant aller jusqu'à 20 000 \$. L'employeur peut également être coupable d'un délit de classe B.

Comment la loi de New York sur les crimes haineux s'applique-t-elle au travail ?

La loi de l'État sur les crimes haineux protège les personnes contre la violence, les menaces et le harcèlement fondés sur leur origine ethnique, leur origine ou leur nationalité. De plus, signaler une personne à la police simplement en raison de

son origine ethnique, de son origine nationale ou de son ascendance constitue une violation de la loi sur les crimes haineux. Un employeur qui commet des actes de violence, menace, harcèle ou dénonce à la police des travailleurs immigrés en raison de leur origine nationale, sans avoir de raison de croire qu'ils ont commis un crime, peut être sujet à des sanctions pénales et civiles. Remarque : en règle générale, le fait pour une personne sans papiers de rester aux États-Unis ne constitue pas un crime.

Quelles agences gouvernementales de l'État de New York et locales traitent les plaintes relatives au traitement illégal des travailleurs immigrés ?

Ces agences gouvernementales peuvent traiter les types de plaintes suivants :

Bureau de la Procureure Générale de l'État de New York (OAG)

<https://ag.ny.gov/file-complaint/employment>

Salaires impayés, absence de congés maladie, recours déconseillé aux indemnités des accidents du travail, discrimination, harcèlement, représailles, traite des travailleurs et autres problèmes liés au lieu de travail ; violations civiles de la loi sur les crimes haineux.

Département du Travail de l'État de New York

<https://dol.ny.gov/contact-dol>

Salaires impayés, retenues illégales sur salaire, compléments de salaire, salaire minimum, heures supplémentaires, représailles et autres problèmes liés au travail

Département du Travail de l'État de New York - Sécurité et Santé des Employés du Secteur public (PESH)

<https://dol.ny.gov/public-employee-safety-health>

Sécurité et protection de la santé au travail pour tous les employés du secteur public de l'État de New York

Division des Droits de l'Homme de l'État de New York

<https://dhr.ny.gov/complaint>

Discrimination et représailles en matière d'emploi

Bureau d'Aide Temporaire et d'Aide aux Personnes Handicapées de l'État de New York - Services aux Réfugiés

<https://otda.ny.gov/programs/bria/trafficking.asp>

Informations concernant l'aide aux victimes de la traite des êtres humains

Commission des Droits de l'Homme de la ville de New York

<https://www.nyc.gov/site/cchr/about/contact-us.page>

Discrimination et représailles à l'emploi (ville de New York)

Département de la Protection des Consommateurs et des Travailleurs de la ville de New York

<https://www.nyc.gov/site/dca/about/contact-us.page>

Congés maladie payés (New York)

Existe-t-il des services juridiques gratuits ?

Vous pouvez consulter ce site web pour obtenir une aide juridique gratuite :

Law Help NY

<https://www.lawhelpny.org>

Informations sur les ressources juridiques gratuites

Remarque : Ces conseils sont fournis à titre informatif uniquement et ne constituent pas un avis juridique. Consultez un avocat pour obtenir des conseils juridiques.