



Édition
Française

WORKING **O**RGANIZING **R**ESOURCES **K**NOWLEDGE

Manuel pour l'équité des travailleurs dans l'état de Maine







Principes des droits humains

Tout ce que nous faisons au Southern Maine Workers Center est guidé par les principes des droits humains suivants :

Équité : Chacun apporte ce qu'il peut et obtient l'attention dont il a besoin. Chaque personne a le droit de jouir des mêmes droits humains.

Responsabilité : Reconnaître les droits de l'homme ne suffit pas. Il doit y avoir des moyens de tenir le gouvernement et les autres détenteurs du pouvoir pour responsables s'ils ne respectent pas les standards en matière de droits humains.

Transparence : Le gouvernement et les autres détenteurs du pouvoir doivent être clairs en ce qui concerne les processus d'information et de prise de décision. Les gens doivent savoir comment les institutions publiques qui protègent les droits humains sont administrées et dirigées.

Universalité : Les droits humains doivent être accordés à tous, sans exception. Chaque personne a des droits humains, en vertu du simple fait qu'elle est un être humain.

Participation : Le gouvernement et les autres détenteurs du pouvoir doivent susciter et soutenir la participation de tous dans les décisions qui concernent la façon dont leurs droits humains sont protégés.





Southern Maine Workers' Center

(Centre des travailleurs du sud du Maine)

Le Southern Maine Workers' Center est une organisation associative à but non lucratif déterminée à créer un mouvement social, mené par le peuple, qui améliore les conditions de vie, de travail et d'embauche pour les travailleurs et les personnes pauvres dans le Maine. Nous croyons que nous devons nous organiser pour protéger nos droits humains.

www.maineworkers.org





AVERTISSEMENT JURIDIQUE : Ce manuel est destiné à fournir des informations d'ordre général sur les droits liés au travail et à l'emploi. Il ne vise pas à fournir des conseils juridiques et ne devrait pas se substituer aux recommandations juridiques d'un avocat assermenté. Si vous avez besoin de parler à un avocat, veuillez nous appeler pour une référence ou contacter l'une des sources à la fin de ce manuel.

Mis à jour en juin 2018

SOURCES : Pour une version (en anglais) entièrement annotée de ce manuel, visitez www.maineworkers.org.





Remerciements

Ce manuel a été rendu possible par le travail et la générosité de nombreuses personnes. Le comité « Travailler dans la dignité » du Southern Maine Workers' Center, entièrement composé de bénévoles, a documenté, écrit, édité et conçu ce manuel. Jeffrey Young et Roberta de Araujo de Johnson, Webbert & Young, LLP et Kristin Aiello du Disability Law Centre (Centre d'aide juridique aux personnes handicapées) ont contribué à l'édition du contenu juridique de ce manuel. Nous avons discuté avec plus de 20 personnes et organisations pendant la phase de recherche de la préparation de ce manuel et nous apprécions le temps et les idées que chacune d'entre elles nous a apportés. L'Initiative nationale sur les droits économiques et sociaux (National Economic and Social Rights Initiative – NESRI) a servi de guide pour plusieurs sections du manuel. Nous avons reçu des fonds du Conseil du travail du sud du Maine (Southern Maine Labor Council), du Eleanor Humes Haney Fund, de Resist Inc. et du Haymarket People's Fund pour produire ce manuel.





Table des matières

PARTIE I : Introduction	10
Pourquoi ce manuel ?.....	11
Ce qui est dans ce manuel, ce qui n'y est pas.....	13
Travailler dans la dignité : Les principes des droits humains.....	13
PARTIE II : Quelques principes fondamentaux sur le travail	16
Qu'est-ce que l'organisation ?.....	17
Qui est un travailleur ?.....	19
Peut-on avoir confiance en la capacité du droit à définir justement qui est un travailleur ?	20
PARTIE III : Vos droits au travail : trouver, garder et quitter un emploi.	25
Discrimination au travail.....	26
Que signifient tous ces types de discrimination ?	26
C'est aussi illégal : Ce à quoi la discrimination ressemble parfois.....	30
Lutter contre la discrimination devant les tribunaux.....	35
Vos droits quand vous cherchez du travail.....	37
Entretien et questions aux candidats.....	37
Informations sur les antécédents criminels.....	38
Historique de crédit	41
Permis de travail.....	42
Travailleurs mineurs.....	43
Les drogues et le dépistage des drogues.....	44





Transport et garde d'enfant.....	46
Droits au travail	50
L'organisation avec vos collègues.....	50
Emploi du temps	52
Intérimaires et intérimaires avec contrat à long terme	54
Veiller à sa sécurité au travail	57
Droits concernant les réseaux sociaux.....	58
Être payé.....	61
Si on ne vous paie pas tout ce qu'on vous doit	61
Ne pas percevoir tout ce que vous méritez.....	64
Lois sur le salaire minimum et les heures supplémentaires.....	65
Entrepreneurs indépendants.....	67
Travailleurs touchant des pourboires.....	69
Votre droit à une fiche de paie.....	70
Être rémunéré en cartes de paie	71
Les stagiaires sont des travailleurs.....	73
Chômeurs qui doivent travailler en échange de leurs allocations.....	74
Si vous travaillez, vous payez probablement des impôts.....	75
Quand vous êtes blessé au travail	77
L'indemnisation des accidents du travail	77
Avoir accès à l'assurance maladie grâce à votre employeur.....	79
Le droit au repos	81
Courtes pauses (Minutes de temps libre).....	81
Longues pauses (jours, semaines, mois de congés).....	82
Congés familiaux et médicaux.....	84





Perdre son emploi.....	87
Être licencié, et perdre son emploi quand votre employeur ferme son entreprise.....	87
Mesures de discipline.....	89
Protections pour les dénonciateurs et lanceurs d’alerte.....	89
Assurance chômage.....	91

PARTIE IV : Ressources et coordonnées des organismes de soutien93

Centres d’orientation professionnelle du sud du Maine.....	94
Organisations sociales du Maine.....	94
Aide pour la déclaration d’impôts.....	94
Représentation et conseil juridique*.....	95
Agences gouvernementales qui font respecter la loi.....	97



PARTIE I : Introduction





Pourquoi ce manuel ?

Vous demandez-vous si vos droits légaux sont respectés sur votre lieu de travail ? Avez-vous l'impression que la façon dont on vous traite au travail n'est pas juste ? C'est le cas de beaucoup d'entre nous. Nos droits en tant que travailleurs peuvent être difficiles à comprendre, et réagir aux violations peut être source de confusion et sembler très risqué. De plus, même quand nos employeurs agissent dans le cadre de la loi, nous sommes nombreux à savoir que la façon dont nous sommes traités au travail ne semble ni juste ni bonne.

Au Southern Maine Workers' Center, nous croyons que tous les travailleurs ont le droit de travailler dans la dignité – sur un lieu de travail où nos droits légaux et humains sont respectés. Nous pouvons revendiquer notre droit de travailler dans la dignité – même quand la loi ne nous donne pas de protection juridique spécifique – quand nous nous organisons avec nos collègues et mener une action collective.

L'objectif de ce manuel est de vous aider à faire valoir votre droit à un environnement de travail juste, respectueux et digne. Ce guide abordera :

Vos droits légaux sur votre lieu de travail et ce que vous pouvez faire quand ils sont bafoués. Il peut être compliqué de s'y retrouver dans les droits légaux que nous avons. Nous voulons vous fournir un plan pour vous aider à découvrir quels sont vos droits et ce que vous pouvez faire quand ils ne sont pas respectés.

La notion de droits humains et comment agir pour protéger nos droits au-delà de nos droits légaux. Parfois, nos droits humains sont bafoués au travail, mais pas nos droits légaux. La plupart des droits légaux que nous avons en tant que travailleurs sont le résultat de l'organisation de plusieurs personnes voulant faire face aux violations de leurs droits humains – l'idée que nous ne devrions pas avoir à travailler un nombre déraisonnable d'heures, que nous devrions recevoir un salaire équitable, que nous devrions être traités avec respect, et que nos vies en dehors du travail sont importantes. Parce que des travailleurs se sont réunis et organisés, nous travaillons 8 heures par jour et touchons des salaires minimums garantis par la loi. Nous pouvons continuer d'exiger qu'un plus grand nombre de nos droits humains soient respectés.





Le pouvoir de l'organisation. Les meilleurs résultats pour les travailleurs découlent d'actions collectives ayant pour but de s'attaquer à l'injustice au travail. Bien qu'il nous soit parfois possible de remporter une victoire juridique individuelle, souvent nos collègues font face aux mêmes injustices que nous. Quand nous agissons ensemble, nous pouvons améliorer les conditions pour tout le monde. Nous avons aussi plus de pouvoir lorsque nous agissons de manière collective. Quand les patrons voient que tous leurs employés partagent une même revendication, ils sont plus susceptibles de négocier. Tout au long de ce manuel, vous trouverez des exemples de travailleurs ayant remporté des victoires ainsi que des outils qui vous aideront à vous organiser sur votre lieu de travail.

Ce qui est dans ce manuel, ce qui n'y est pas

Ce manuel ne couvre pas chaque domaine du Code du travail. Il offre une vue d'ensemble des droits liés d'une manière générale au travail, ainsi que des préoccupations spécifiques que les travailleurs et les organismes communautaires ont soulevées avec nous. Ce projet est différent des autres manuels sur les droits des travailleurs car, en plus des informations sur les droits légaux, nous avons aussi inclus du contexte qui montre pourquoi la loi est importante, une brève histoire des mouvements de travailleurs qui ont réussi à améliorer la loi, et certaines des forces et faiblesses de la législation en vigueur. Nous avons inclus des parties décrivant la façon dont les travailleurs continuent de s'organiser pour faire face aux violations de leurs droits sur leur lieu de travail. Les droits légaux déjà en vigueur sont importants, mais les gens trouvent souvent qu'ils doivent agir afin de faire en sorte que la loi fonctionne pour eux.





Travailler dans la dignité : Les principes des droits humains

Le Southern Maine Workers' Center croit qu'il existe un droit humain fondamental à travailler dans la dignité. Nous définissons ce droit grâce aux principes suivants :

Universalité : Les composantes d'une vie digne sont la nourriture, le logement, l'éducation, la santé, la sécurité et les loisirs. Toute personne qui travaille doit percevoir un salaire et bénéficier d'avantages suffisants pour avoir accès à ces nécessités. Notre gouvernement a l'obligation d'assurer la disponibilité et la création, pour tous, de bons emplois, sûrs, sains et qui profitent aux travailleurs et à leurs communautés, et il doit garantir que ceux qui ne travaillent pas aient d'autres moyens de conserver leur dignité.

Équité : Tous les travailleurs ont droit au même salaire pour le même travail ; à un environnement de travail sûr et sain, exempt de harcèlement, de représailles, et de licenciements abusifs ; aux congés payés et congés de maladie ; et à des aides publiques supplémentaires y compris des indemnités et des aides en cas de chômage, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et de handicap. L'éducation, la formation et des perspectives d'évolution de carrière doivent être accessibles à tous, et ne doivent pas être basés sur la richesse, les relations ou les privilèges personnels.

De bons emplois doivent être accessibles sans distinction de race, de genre, de statut d'immigration, d'orientation sexuelle, de capacité physique, de religion, d'antécédents judiciaires, et de toute autre caractéristique personnelle, et les perspectives pour les groupes sous-représentés doivent être maximisés.

Participation : Les lieux de travail doivent refléter les principes démocratiques en général, et plus particulièrement les travailleurs doivent avoir leur mot à dire dans les décisions prises au travail qui affectent les modalités d'emploi et de production ; avoir la possibilité de s'associer, y compris de constituer des syndicats ; avoir le droit de faire grève ; être libre





de remettre en cause les conditions ou les décisions sans craindre de représailles ; et participer de manière significative à façonner les lois et règles qui gouvernent et affectent leur travail et leur capacité à subvenir à leurs besoins.

Responsabilité : Les employeurs et le gouvernement doivent rendre des comptes quant au respect des droits humains des travailleurs. Notre gouvernement a l'obligation de promulguer des réglementations claires et complètes qui permettent l'application effective des droits des travailleurs, ce qui inclut des façons sûres, accessibles et efficaces pour les travailleurs de signaler leurs revendications, obtenir réparation, et contribuer à contrôler tous les aspects de leurs conditions de travail.

Transparence : Les droits des travailleurs et toutes les lois et réglementations gouvernant les travailleurs, les employeurs, les lieux de travail, et les systèmes d'aides publiques doivent être clairs et accessibles à tous les travailleurs et employeurs. La transmission d'informations doit être appropriée linguistiquement et culturellement, et doit parvenir à tous les travailleurs peu importe l'endroit où ils travaillent ou celui où ils vivent.







PARTIE II : Quelques principes fondamentaux sur le travail





Qu'est-ce que l'organisation ?

Comme l'explique la partie précédente, ce manuel ne peut pas fournir de conseils spécifiques concernant ce que vous et vos collègues devriez faire pour être traités avec plus de dignité et améliorer vos conditions de travail. Chaque situation est différente et requiert une approche différente. Vous et vos collègues êtes les mieux placés pour savoir laquelle est la meilleure. Si vous envisagez de changer les choses sur votre lieu de travail, il y a certains principes de base que nous avons trouvés utiles. Ceux-ci ont de grandes chances de s'appliquer directement aux situations dans lesquelles vous interagissez régulièrement avec vos collègues et managers, mais nous espérons que certaines de ces idées s'appliqueront également à d'autres scénarios.

Nous sommes plus forts quand nous agissons ensemble. Le fait de vous organiser avec vos collègues vous donne une plus grande protection juridique. La protection la plus fondamentale de la loi nationale sur les relations de travail (National Labor Relations Act) est la protection de 'l'activité concertée' pour 'l'aide et la protection mutuelle'. Cela signifie que le gouvernement fédéral, à travers le Conseil national des relations de travail (National Labor Relations Board), a l'obligation légale de défendre votre droit de vous organiser avec vos collègues afin de faire face aux problèmes sur votre lieu de travail. Si vous seul allez vous plaindre d'un problème auprès de votre superviseur, vous pouvez être licencié. Si vous êtes deux, vous êtes protégé par la loi. Il est parfois possible d'obtenir une augmentation de nos salaires individuels ou une amélioration de nos conditions de travail grâce aux relations avec les supérieurs, aux promotions, ou même grâce aux batailles juridiques personnelles. Cependant, si vous faites face à un obstacle au travail, il y a de grandes chances que vos collègues affrontent les mêmes difficultés. Nous sommes plus puissants quand nous agissons de manière collective. Quand les employeurs constatent que tous leurs salariés sont unis dans leur revendication, ils sont soumis à une pression bien plus importante et donc plus enclins à céder que s'ils étaient confrontés à la demande d'un seul individu.

L'union fait la force. Plus les travailleurs et la communauté qui les entoure sont unis, plus les travailleurs ont de pouvoir dans leur relation avec leur employeur. Les propriétaires et les patrons ont toujours profité des divisions parmi les travailleurs. Ces divisions sont souvent construites autour de la race,





du genre, de l'intitulé spécifique du poste, etc. et sont souvent renforcées par les travailleurs eux-mêmes. S'unir sans tenir compte de ces différences aura toujours pour effet de favoriser les travailleurs et de limiter les pouvoirs du patron. L'unité n'est pas toujours facile à atteindre, elle découle de l'instauration d'une confiance mutuelle et de la prise en compte des différences de privilèges et d'oppression au sein de votre groupe.

Le pouvoir ne concède rien si on ne demande rien. Il y a des propriétaires et des patrons qui essaient constamment de donner plus de pouvoir à leurs employés et de leur offrir des conditions de travail dignes. Cependant, fondamentalement, les employeurs sont formés à se préoccuper du bien-être de leur entreprise ou organisation plus que de la situation de chacun de leurs employés. Ils ne feront généralement pas de concessions significatives à leurs effectifs si ces derniers ne les réclament pas. Formuler des revendications est une activité qui peut donner un sentiment de pouvoir à un groupe de travailleurs ou à un autre groupe de personnes ayant des objectifs communs.

Il y a de nombreuses façons de s'organiser pour le travail dans la dignité.

Les syndicats sont depuis longtemps un moyen important pour les gens qui travaillent de s'organiser afin d'obtenir de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail. Quand il y a un syndicat, l'employeur a l'obligation légale de négocier avec les employés, par l'intermédiaire de leurs représentants élus, pour obtenir un contrat. Obtenir un contrat crée un rapport de force totalement différent sur le lieu de travail, et c'est généralement la meilleure protection que les travailleurs peuvent obtenir dans leur firme. Cependant, il est souvent difficile de constituer un syndicat à part entière à cause de lois sociales insuffisantes et d'employeurs hostiles. Avec moins de 10 % des travailleurs du secteur privé appartenant à des syndicats, la grande majorité doit s'organiser sans bénéficier des protections basiques qu'offrent les syndicats. Même dans ce contexte, les travailleurs peuvent se soutenir les uns les autres pour effectuer les changements qu'ils souhaitent au travail, que ces changements concernent les horaires, le salaire, une inégalité de traitement ou autre chose. Les meilleures solutions seront celles que vous et vos collègues trouverez ensemble. La chose la plus importante est de construire une base de soutien forte entre collègues et membres de la communauté avant d'essayer d'exiger tout changement. Cela vous aidera à vous protéger d'éventuelles représailles.





Le combat ne s'arrête pas quand vous obtenez vos droits. Tout changement de vos conditions de travail est une victoire à célébrer. Cependant, les victoires peuvent facilement être perdues si un groupe de travailleurs ne les protège pas avec assez de vigilance. La vraie victoire, c'est quand il devient absolument inacceptable de ne pas traiter les travailleurs avec toute la dignité qui leur est due au travail.

Nous sommes tous des leaders. Une des choses formidables avec l'organisation est qu'elle révèle la force et la détermination de ceux à qui on apprend à endurer sagement les mauvais traitements. Tous vos collègues sont des leaders sur votre lieu de travail qui attendent seulement une occasion de contribuer à quelque chose de significatif comme une campagne pour regagner leurs droits.

S'organiser implique de prendre des risques. Se battre pour sa dignité au travail peut être effrayant car les propriétaires et patrons ont le pouvoir de vous licencier ou de se venger de vous. Le changement ne se produit pas toujours du jour au lendemain, mais n'abandonnez pas ! Dans de bonnes conditions et en s'organisant de manière intelligente, on peut obtenir certains changements très rapidement. Cependant, le combat pour la justice et la dignité au travail prend généralement du temps. Ne laissez pas un revers vous dissuader de garder le cap. Si vous construisez des relations solides avec vos collègues et que vous continuez à vous concentrer sur les changements que vous voulez voir arriver, vous avez déjà gagné une bataille importante et vous êtes sur la bonne voie pour faire de vrais changements.

Qui est un travailleur ?

Beaucoup des droits reconnus légalement (lois) cités dans ce manuel s'appliquent à ceux d'entre nous qui participent à l'économie officielle par opposition à ceux qui travaillent dans le cadre d'accords de troc, gratuitement, ou au noir (c'est-à-dire, en étant payés en dessous-de-table). Lorsque nous parlons du fait que le SMWC s'organise pour obtenir la justice raciale et économique, nous utilisons le terme « travailleur » dans son sens le plus large, incluant donc les travailleurs qui ne font pas partie de l'économie officielle. Tous ceux qui sont aux prises avec les impacts de l'économie mondiale – le système politique et social qui tente de nous priver de nos droits humains les plus fondamentaux – sont, par essence, des travailleurs. Cela inclut nombre de gens qui seraient communément identifiés comme des « travailleurs » –





ceux qui produisent, assemblent et distribuent des biens, ainsi que ceux qui offrent les services de base dont la société a besoin et dont elle a envie. Cependant, cela comprend aussi bien d'autres catégories de personnes qui ne sont pas typiquement considérées comme des « travailleurs », comme celles qui prennent soin des autres, les volontaires, ou celles qui ne peuvent pas travailler ou trouver du travail.

Beaucoup d'entre nous travaillent « au noir » ou participent à l'économie non réglementée, et nous le faisons pour bien des raisons : parce que notre statut d'immigration ou notre casier judiciaire rend le fait de trouver un travail difficile ; pour éviter que nos salaires soient saisis ; parce que notre travail est interdit par la loi ou les autres ? L'inconvénient quand on travaille sans être déclaré est que cela peut affaiblir votre capacité à toucher vos allocations de chômage ou de sécurité sociale, et cela peut vous attirer des ennuis avec les impôts si vous ne déclarez pas vos revenus. Mais vous pouvez quand même tenir votre employeur responsable s'il enfreint un grand nombre des lois décrites dans les pages qui suivent. Avec le pouvoir populaire, vous, vos collègues, et votre communauté pouvez décider ce qui est juste – peu importe ce qu'en dit la loi – et ensuite vous organiser pour obtenir vos droits.

Peut-on avoir confiance en la capacité du droit à définir justement qui est un travailleur ?

Aux États-Unis, à des époques et des endroits différents, divers types de travailleurs ont été exclus du droit du travail. Le plus souvent, cela concernait des travailleurs avec des emplois majoritairement exercés par les femmes et les personnes de couleur. Par exemple, depuis 1974, les employés de maison – principalement des femmes de couleur – sont considérés comme des 'accompagnants' (« companions ») par la loi fédérale sur les normes de travail équitables (federal Fair Labor Standards Act), ce qui les met dans la même catégorie que les babysitters et les exclut des protections fédérales sur le salaire minimum et les heures supplémentaires. Parmi les autres groupes de travailleurs exclus des protections sociales, on trouve les ouvriers agricoles, les travailleurs incarcérés, les étudiants et les travailleurs handicapés. Ceux qui travaillent dans toutes ces industries ou dans ces contextes se sont battus pour être traités avec dignité au travail, ils ont remporté des victoires, et la lutte continue.





Ouvriers agricoles : Dans la législation fédérale et celle des États, les ouvriers agricoles n'ont pas droit au paiement des heures supplémentaires (ou aux indemnités des accidents du travail pour beaucoup d'ouvriers agricoles du Maine), et ceux qui travaillent dans de petites fermes – en général, les fermes qui ont moins de sept ouvriers environ pendant un trimestre civil, c'est-à-dire une période de trois mois – n'ont pas non plus la protection du salaire minimum. Les travailleurs agricoles ont droit à des informations exactes sur leur poste, par écrit, quand ils sont embauchés ; à une fiche de paie précise et complète à chaque fois qu'ils sont rémunérés ; à un logement propre et sûr ; et à un moyen de transport mis en place par l'employeur. Ces droits ainsi que d'autres sont énoncés dans la loi de protection des ouvriers agricoles migrants et saisonniers (Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act), qui dit aussi que les entrepreneurs et employeurs doivent tenir les promesses qu'ils font aux travailleurs et aux futurs travailleurs. Pine Tree Legal Assistance (assistance juridique Pine Tree – voir page 81 pour les coordonnées) dispose de nombreuses ressources contenant des informations plus détaillées sur les droits et des conseils pour les ouvriers agricoles.

Employés de maison : Bien que beaucoup de personnes différentes soient des 'employés de maison' dans le sens où ils travaillent aux domiciles d'autres personnes – comme les nounous, les jardiniers, les femmes et hommes de ménage – nous faisons ici référence à ceux qui prennent soin des personnes âgées et handicapées à leurs domiciles, en étant employés directement par le client, la famille du client, ou une agence. Ce domaine en pleine expansion inclut le personnel soignant direct, les spécialistes du soutien aux personnes et les assistants médicaux à domiciles, entre autres. Pendant des années, les employés de maison ont été exclus des lois fédérales sur le salaire minimum et les heures supplémentaires, parce qu'ils sont considérés comme des accompagnants comme les babysitters. Après des années de mouvement populaire organisé par les nounous, les soignants des personnes âgées et des handicapés, le ministère du Travail a accepté de mettre fin à cette injustice historique mais une contestation juridique récente de l'industrie des soins médicaux à domicile, pesant 90 milliards de dollars, a compromis ce changement. Le droit fédéral permet actuellement aux employés de maison d'être payés moins que le salaire minimum, bien que certains États, dont le Maine, couvrent la plupart des employés de maison grâce à des lois sur les salaires et heures de travail. Si vous travaillez pour une agence du Maine, vous





avez aussi le droit au salaire minimum pour le temps que vous passez à aller d'un domicile d'un client à un autre, et ces heures sont comptabilisées dans votre temps de travail total de la semaine. Ainsi, si elle vous fait travailler plus de 40 heures, l'agence doit vous payer chaque heure supplémentaire une fois et demie le taux horaire normal. Le droit du Maine exclut beaucoup d'employés de maison de l'indemnisation des accidents du travail.

Travailleurs incarcérés : Quand le treizième amendement a aboli l'esclavage en 1865, une exception est restée : le travail comme châtiment pour un crime. Alors que la « location de détenus » – le système inhumain dans lequel un état louait des prisonniers à des compagnies privées – a été interdite dans les années 1920, de nos jours les prisonniers travaillent toujours pour des salaires bien inférieurs au salaire minimum. Selon la législation actuelle, tous les détenus des prisons fédérales qui en sont capables physiquement, qui ne représentent pas un risque pour la sécurité et qui ne sont pas exemptés pour des raisons médicales doivent travailler. Les prisonniers sous responsabilité fédérale gagnent de \$0,23 à \$1,15 par heure maximum. Les détenus qui ont des obligations financières ordonnées par un tribunal doivent utiliser au moins 50 % de leurs gains pour payer ces dettes. Dans le Maine, un travailleur incarcéré peut faire appel d'une décision de travail auprès du directeur administratif dans un délai de cinq jours ouvrables. Certains défenseurs des prisonniers considèrent que les emplois offrent aux détenus un but et une formation, indépendamment des salaires extrêmement bas, tandis que d'autres soutiennent qu'il est injuste que le gouvernement ou les sociétés pénitentiaires privées profitent de quelque façon que ce soit des personnes forcées de travailler.

ORGANISER LA VICTOIRE : Le droit humain au repos

Témoignage d'Edufo, membre du Workers' Center de New York centre

Je crois que les gens comme nous peuvent être une sorte de miroir dans lequel les autres peuvent se regarder et, j'espère, se reconnaître en nous, et peut-être penser que si on a réussi à accomplir de telles choses, ils peuvent aussi.

Il y a presque deux ans, quelques autres travailleurs et moi parlions d'enfin demander un jour de repos par semaine. On pensait que ça ne serait pas un gros problème avec tous les employés qui travaillaient dans sa ferme à





l'époque. Mais quand j'ai mentionné le fait qu'on voulait se reposer plus souvent, il a dit : « Vous n'avez pas besoin de vous reposer, les gars. Moi, ça m'arrangerait que vous ne vous reposiez pas du tout ». Après ça, on savait qu'il n'allait pas donner un jour de repos. À l'origine, on pensait qu'il ne voulait pas nous donner ce jour de repos parce qu'on est sans-papiers, mais plus tard on a découvert qu'en tant qu'ouvriers agricoles, on n'a pas le droit à un jour de repos.

Mon frère et moi, on a commencé à discuter avec les autres travailleurs, même ceux avec qui on ne s'entendait pas si bien que ça, et tout le monde était d'accord sur le fait qu'on devait exiger ce jour de repos parce qu'on était tous fatigués, parce que nos corps avaient besoin de se reposer. Un soir, deux mois après qu'il m'a fait ce commentaire, on est tous descendus jusqu'à la maison du propriétaire (les gars qui bossent de nuit ont commencé tard ce soir-là pour pouvoir se joindre aux autres). Quand il a ouvert la porte, on lui a demandé : « Vous savez pourquoi nous sommes là ? » Il a répondu : « Non, je ne sais pas. » Nous lui avons dit : « On est ici parce qu'on veut un jour de repos par semaine. On a pris notre décision : si vous refusez de nous le donner, on part tous. Si on part, vous pourrez engager d'autres personnes mais ils finiront par partir aussi ; les gens ne peuvent pas travailler à ce rythme pendant aussi longtemps. » Même s'il a un peu hésité, à la fin il a dit : « D'accord, vous avez raison, mais c'est seulement parce que vous travaillez bien, les gars. » Sa réponse a été rapide, en moins d'une semaine il a embauché une nouvelle personne et a commencé à donner un jour de repos par semaine à chacun d'entre nous.

On était sûrs qu'il allait nous le donner parce que nous savions qu'il avait assez de gens pour couvrir les postes, mais s'il avait dit non, alors on serait tous partis sur-le-champ ; on s'était aussi mis d'accord sur le fait que s'il disait oui, mais mettait trop longtemps à nous donner notre jour de congé, deux personnes partiraient chaque semaine jusqu'à ce qu'on l'obtienne. On savait qu'on devait s'y prendre de cette façon parce que la loi ne nous protège pas ; il fallait prendre le risque et se décider. Il est évident, selon moi, que si on n'avait pas fait cette demande tous ensemble, ça n'aurait pas fonctionné. Pour accomplir quelque chose comme ça, on devait être unis et prêts à faire face à tout ce qui pouvait arriver. On a tous le droit à un jour de repos, on avait tous besoin de se reposer, peu importe ce que dit la loi ; on doit tous trouver des façons de nous aider nous-mêmes et d'exiger de meilleures conditions de





travail parce que la loi ne va pas le faire à notre place ; le propriétaire sait qu'on prend soin de nous-mêmes.





PARTIE III : Vos droits au travail : trouver, garder et quitter un emploi.





Discrimination au travail

Beaucoup d'entre nous, indépendamment de notre race, sexe, orientation sexuelle, âge, ou identité sexuelle, ont déjà fait l'expérience de la discrimination à un moment de notre carrière. Cela est dû au fait que le racisme, le sexisme, l'âgisme, l'homophobie et les autres formes de préjugés sont, malheureusement, enracinés dans notre société. La plupart d'entre nous ne répondront probablement pas à la discrimination par une action en justice, mais ça ne signifie pas que nous devrions ignorer ou tolérer la discrimination. Cette section explique certaines des protections juridiques contre la discrimination à ceux d'entre nous qui choisissent de se battre – que ce soit au tribunal avec l'aide d'un avocat, dans la salle de pause avec nos collègues, ou avec l'aide d'une organisation comme le Workers' Center.

Depuis que la discrimination existe, il y a des gens qui se battent contre celle-ci. Beaucoup des protections contre la discrimination qui sont en vigueur aux États-Unis sont le résultat de l'organisation et de l'activisme courageux des centaines de milliers de participants au mouvement des droits civiques des années 1950 et 1960. En 1964, le gouvernement fédéral a adopté la loi sur les droits civiques (Civil Rights Act). Le Maine a alors adopté sa propre loi sur les droits humains (Human Rights Act) en 1971, ajoutant des protections en plus de celles prévues par la loi fédérale. Les activistes de différentes communautés ont continué à travailler au fil des années pour étendre ces protections à plus de gens.

La loi du Maine sur les droits de l'homme (Maine Human Rights Act - MHRA) rend illégal le fait qu'un employeur discrimine sur la base de la race, la couleur de peau, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression sexuelles, l'âge, le handicap physique ou mental, les prédispositions génétiques, la religion, et l'ascendance ou l'origine nationale.

La loi fédérale ne concerne que les employeurs avec 15 employés ou plus. La loi du Maine concerne les entreprises de toute taille.

Que signifient tous ces types de discrimination ?





Race et/ou couleur de peau : La discrimination raciale signifie traiter un candidat ou un employé de manière défavorable à cause de leur race ou parce qu'il a des caractéristiques physiques associées avec une certaine race (comme la texture des cheveux, la couleur de peau, ou certains traits du visage). La discrimination en fonction de la couleur de la peau implique de traiter quelqu'un de manière défavorable à cause de son teint de peau. La discrimination selon la race ou la couleur de peau peut aussi vouloir dire traiter quelqu'un de manière défavorable parce que cette personne est mariée, ou associée, à une personne d'une certaine race ou couleur de peau ou parce que cette personne est en relation avec, ou associée à une organisation ou un groupe social fondé sur une race. La discrimination peut se produire quand la personne coupable de discrimination est de la même race ou couleur que la personne victime de discrimination.

Sexe : La discrimination sexuelle signifie traiter un candidat ou un employé de manière défavorable à cause du sexe ou du genre de cette personne. La discrimination sexuelle peut aussi impliquer de traiter quelqu'un moins favorablement à cause de son lien avec une organisation ou un groupe généralement associé avec les personnes d'un certain sexe. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'avances sexuelles importunes, de demandes de faveurs sexuelles, ou d'autres types de harcèlement verbal ou physique de nature sexuelle. Il peut s'agir de remarques offensantes sur le sexe d'une personne en général. Le harcèlement sexuel est illégal s'il est fréquent ou grave au point de créer un environnement de travail hostile ou déplaisant.

Orientation sexuelle et expression sexuelle : La discrimination fondée sur l'orientation sexuelle signifie traiter les candidats ou les employés différemment à cause de leur hétérosexualité, bisexualité, homosexualité ou leur identité ou expression sexuelles – ce qui inclut les travailleurs transgenres, androgynes, ou transsexuels – que celles-ci soient réelles ou présumées.

Âge : La discrimination en fonction de l'âge signifie traiter les candidats ou employés de façon moins favorable à cause de leur âge.

Handicap physique ou mental : La discrimination des personnes handicapées se produit quand un employeur assuré traite un employé ou candidat qualifié souffrant d'un handicap de manière moins favorable à cause de ce handicap. Cela se produit également quand le candidat ou l'employé est traité moins favorablement à cause de ses antécédents de handicap ou de





maladie (comme un cancer sous contrôle ou en rémission), ou parce qu'il est considéré comme handicapé ou susceptible de développer un handicap. (Voir la section page 27 pour plus d'informations sur les droits des personnes handicapées.)

Prédisposition génétique : Il est illégal qu'un employeur discrimine ses employés ou des candidats à un poste sur la base d'informations génétiques, d'antécédents médicaux familiaux, ou d'utiliser des informations génétiques pour prendre des décisions d'embauche. Excepté dans des circonstances très particulières, les employeurs ne peuvent pas demander, exiger ou acheter des informations génétiques concernant les candidats ou les employés.

Religion : La discrimination religieuse consiste à traiter les candidats ou les employés de manière moins favorable à cause de leurs croyances ou pratiques religieuses. La loi protège non seulement les gens qui appartiennent à des religions traditionnelles et organisées (Bouddhisme, Chrétienté, Hindouisme, Islam, et Judaïsme, etc.) mais aussi les gens aux croyances religieuses, éthiques ou morales sincères. La discrimination religieuse peut aussi impliquer de traiter quelqu'un différemment parce que cette personne est mariée, ou associée, à quelqu'un d'une religion particulière, ou parce qu'elle est liée à une organisation ou un groupe religieux.

Ascendance ou origine nationale : La discrimination fondée sur l'origine nationale implique de traiter les candidats ou les employés défavorablement parce qu'ils viennent d'un pays ou d'une région du monde en particulier, à cause de leur appartenance ethnique ou de leur accent, ou parce qu'ils semblent venir d'un certain milieu ethnique, même si ce n'est pas le cas. Traiter des personnes de façon défavorable parce qu'elles sont mariées (ou associées) à d'autres personnes d'une certaine origine nationale ou à cause de leur lien avec une organisation ou un groupe ethnique peut aussi être une forme de discrimination fondée sur l'origine nationale. Cette discrimination peut se produire quand la victime et la personne coupable de discrimination sont de la même origine nationale.

ORGANISER LA VICTOIRE : Combattre le racisme au travail





« Après près de deux ans, elle était enfin partie. Mes collègues et moi nous sommes débarrassés de la manager méchante et raciste, et nous en sommes sortis plus forts ».

—Laverne Wrenn, employée d'une épicerie et membre de United Food and Commercial Workers Local 400 (Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce Section 400)

Alors que certains actes racistes sont publics et attirent l'attention des médias et les réponses des communautés, beaucoup se produisent sur nos propres lieux de travail et sont dissimulés à moins que nous luttons contre ces actes.

Laverne Wrenn, qui travaille depuis longtemps à l'épicerie Kroger en Virginie et est membre de l'union syndicale des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (United Food and Commercial Workers labor union), s'est récemment retrouvée dans une situation qui l'a forcée à choisir entre tolérer le racisme de sa manager et le combattre.

Peu de temps après l'arrivée, en 2011, d'une nouvelle manager à l'épicerie où travaille Wrenn, la discrimination envers les travailleurs noirs au magasin est devenue évidente. D'après Wrenn, la manager « ciblait les travailleurs noirs, nous punissant pour des choses qui n'auraient pas attiré d'ennuis aux travailleurs blancs. Des choses simples, comme ne pas signer quand on nettoyait les toilettes, donnaient lieu à un rapport pour ceux qui étaient noirs – mais pas pour les travailleurs blancs qui faisaient la même chose ».

Quand Wrenn a signalé ce traitement discriminatoire à sa manager et à d'autres dans la société, rien n'a changé, elle s'est donc entretenue avec son syndicat et a commencé à rapporter chaque acte discriminatoire, notant qui en avait été témoin et leurs coordonnées. Et elle a demandé de l'aide à ses collègues.

« Nous avons continué à rapporter tout ce qu'elle faisait. Nous avons réuni une équipe de gens de départements et d'équipes différents pour être sûrs d'assister à tous les incidents. Nous avons déposé des plaintes chaque fois que nous pouvions, de façon à ce que Kroger reconnaisse qu'il y avait une manager qui posait problème ».

Tandis que les travailleurs devenaient plus forts et s'unissaient, la manager commença à vouloir se débarrasser d'eux à tout prix. « Elle a fini par faire une erreur que même Kroger ne pouvait pas ignorer. Elle essayait de faire renvoyer





certaines des « filles noires » pour ne pas avoir signé correctement après avoir nettoyé la partie traiteur. Pour qu'elles aient l'air encore plus coupables, elle a écrit une fausse carte de commentaire en se faisant passer pour un client mécontent ».

La manager a été renvoyée, et Wrenn et ses collègues ont remporté une bataille contre le racisme au travail, devenant au passage plus forts et plus nombreux. « Quand les gens ont vu qu'on pouvait tenir tête à notre manager raciste et être protégé, beaucoup de ceux qui n'avaient jamais été intéressés par le syndicat avant sont venus vers moi et se sont inscrits. Ils voulaient se joindre à moi et se défendre. »

C'est aussi illégal : Ce à quoi la discrimination ressemble parfois

Les règles sur l'anglais exclusif : beaucoup d'entre nous nés ailleurs qu'aux États-Unis trouvent un travail où ils côtoient d'autres personnes originaires de leur pays natal, et il peut nous arriver de nous parler dans notre langue maternelle quand nous sommes au travail. Un employeur ne peut exiger l'emploi de l'anglais au travail que quand ces deux critères importants sont remplis : 1) il doit y avoir une justification professionnelle, en d'autres termes il doit y avoir quelque chose en lien avec le travail qui rend l'utilisation de l'anglais important, par exemple le fait d'avoir à communiquer avec les clients, les superviseurs ou les collègues ; ou 2) l'emploi de l'anglais est nécessaire pour maintenir la sécurité au travail.

Comme pour bien des problèmes liés à la discrimination, la loi n'est pas tout à fait précise, mais de manière générale une règle sur l'anglais exclusif est illégale si elle :

- » interdit l'usage de langues spécifiques, par exemple si votre employeur autorise le français mais pas l'espagnol ;
- » n'est pas fondée sur un réel besoin de l'entreprise, mais sur les préférences de l'employeur ;
- » exige l'utilisation de l'anglais même pendant les pauses ;
- » exige l'utilisation de l'anglais même quand les clients et les collègues parlent d'autres langues.

Cela peut être une bonne idée d'interroger ses collègues sur leurs expériences avec les règles sur l'emploi de l'anglais. Si ces règles semblent injustes, il sera





peut-être possible de les faire changer en vous rassemblant avec vos collègues et en allant parler avec votre chef. Le Workers' Center peut aussi vous aider en vous offrant ses conseils, un endroit pour vous réunir, et plus d'informations. Vous pouvez aussi contacter la commission des droits de l'homme du Maine (Maine Human Rights Commission – voir page 82). Tout comme pour d'autres sortes de discrimination, il est illégal, selon la loi du Maine sur les droits de l'homme, qu'un employeur se venge contre vous parce que vous avez pris la parole sur le sujet.

Embauche de citoyens uniquement, et demande illégale de documents :

Parfois, les employeurs refuseront de vous engager parce que votre permis de travail est temporaire et non permanent. Il y a beaucoup de raisons qui peuvent expliquer pourquoi vous pourriez avoir un permis de travail temporaire, comme le fait d'avoir une demande de carte verte en cours ou le fait qu'on vous ait accordé l'*action différée* (Deferred Action). Mais un employeur qui fait cela enfreint la loi fédérale et pourrait devoir payer une amende, embaucher la personne qu'il avait d'abord refusé d'engager, et/ou payer les salaires que cette personne aurait touchés pendant la période qui s'est écoulée.

Si vous avez un permis de travail, même s'il est temporaire, vous avez le droit de travailler, et un employeur ne peut pas refuser de vous engager à cause de ce permis. Si quelqu'un ne vous emploie pas, ou une personne que vous connaissez, parce que votre permis de travail est temporaire, contactez le Workers' Center ou le ministère américain de la Justice (U.S. Department of Justice – voir page 82 et exigences en matière de permis de travail, page 35).

Différence de salaire en fonction du sexe : Dans le Maine, une femme gagne toujours seulement \$0,80 pour chaque dollar gagné par un homme. C'est en partie dû au manque d'équité salariale, ce qui signifie que le système sous-estime les emplois historiquement associés aux femmes. Par exemple, une femme de ménage touche moins qu'un concierge même si les tâches qu'ils effectuent sont globalement les mêmes. C'est aussi le résultat d'une discrimination sexuelle au niveau des salaires, ce qui signifie qu'une femme qui fait le même travail qu'un homme est parfois payée moins.

Pour savoir si vous êtes victime de discrimination, il est important de parler librement de vos salaires avec vos collègues. Bien que de nombreux employeurs découragent ou même interdisent ces conversations, vous avez le





droit légal de partager vos informations salariales avec les autres et de leur demander les leurs. Un employeur qui l'interdit enfreint la loi du Maine sur l'égalité des salaires (Maine Equal Pay law) ainsi que la loi nationale sur les relations de travail (National Labor Relations Act). Pour plus d'informations, voir page 42 : L'organisation avec vos collègues.

Si vous pensez que vous, ou quelqu'un que vous connaissez, êtes victime de harcèlement en raison de votre sexe, contactez le Workers' Center ou la Maine Human Rights Commission (voir page 82).

Discrimination liée à la grossesse : C'est illégal qu'un employeur ne vous embauche pas ou qu'il vous licencie parce que vous êtes enceinte. En tant que travailleuse enceinte, vous avez le droit d'être traitée de la même façon qu'un employé souffrant de handicap temporaire (voir la section sur le handicap page 27 pour plus de détails). On ne peut pas vous forcer à prendre des congés si vous êtes capable physiquement de faire votre travail. (Voir page 72 pour les informations sur le congé maternité.) Après l'accouchement, l'allaitement est également protégé par les lois contre la discrimination liée à la grossesse. La loi du Maine exige de votre employeur qu'il vous autorise à utiliser votre temps de pause (payé ou non), et votre pause déjeuner pour tirer votre lait. Votre employeur doit aussi faire un minimum d'efforts pour vous trouver un lieu propre pour le faire – qui ne soit pas les toilettes.

Demande de port d'uniforme discriminatoire/Codes vestimentaires : Bien que les employeurs aient tout à fait le droit d'exiger de leurs employés qu'ils portent des uniformes, et qu'ils puissent fixer des normes en matière d'habillement, de présentation, et d'apparence pour les travailleurs, ils doivent le faire de manière égale et juste. Votre chef ne peut pas vous cibler, ou un autre travailleur, en exigeant de vous que vous vous habilliez différemment ; les exigences vestimentaires doivent être les mêmes pour tous les employés, ou pour toutes les personnes qui occupent le même poste.

- » Sexe : Un employeur n'est pas autorisé à avoir un code vestimentaire pour l'un des deux sexes uniquement. Cependant il peut exiger des normes différentes pour les hommes et les femmes, tant que la différence n'impose pas une charge plus lourde à l'un des sexes. Il peut seulement demander aux travailleurs de porter les vêtements du sexe auquel ils s'identifient.





» Religion : Si vous avez des croyances religieuses « sincères », vous pouvez demander un arrangement ou une exception en ce qui concerne les exigences relatives à la façon de s'habiller et l'apparence au travail. Votre chef doit vous offrir un arrangement à moins que celui n'impose une « contrainte excessive » à l'entreprise. Les employeurs doivent permettre aux travailleurs de se couvrir la tête, de porter la barbe, et des vêtements selon leurs croyances religieuses si cela n'entraîne pas de contrainte excessive pour l'employeur ou de risque sanitaire ou sécuritaire pour l'employé ou les autres. Vous avez aussi le même droit que quiconque à un poste où vous serez en contact avec la clientèle ; il est illégal qu'un employeur vous réaffecte parce qu'il suppose que les clients refusent d'interagir avec des travailleurs qui portent des vêtements associés à une certaine religion.

Discrimination des personnes handicapées : La loi vous protège contre la discrimination si vous êtes qualifié pour un poste – c'est-à-dire si vous avez les compétences, l'expérience, et/ou la formation que l'employeur dit rechercher – et que vous êtes diminué physiquement ou mentalement. Pour vous permettre d'être protégé par la loi, cette déficience ou ce handicap doit limiter considérablement votre capacité à prendre part aux principales activités de la vie, comme voir, entendre, parler, marcher, respirer, effectuer des tâches manuelles, apprendre, prendre soin de vous, ou travailler. Dans le Maine, certaines déficiences sont protégées par la loi, qu'elles limitent considérablement une des principales activités de la vie ou non. Parmi ces déficiences, on trouve entre autres le cancer, le diabète, l'épilepsie, et les troubles dépressifs majeurs. La loi vous protège aussi si les gens vous considèrent simplement comme atteint d'un tel handicap.

Si vous souffrez d'un handicap et pouvez quand même effectuer l'essentiel d'un travail en bénéficiant de quelques ajustements, c'est-à-dire un aménagement de poste, le patron doit estimer si vous pourriez remplir ces fonctions après des ajustements raisonnables. Il peut par exemple s'agir de permettre à un employé de s'absenter de son poste pour qu'il puisse se rendre à ses rendez-vous chez le médecin ou le thérapeute ; d'une restructuration de la description du poste pour éliminer les fonctions qui ne sont pas essentielles ; offrir un lieu de travail accessible en fauteuil roulant ou un interprète en langue des signes ; ou simplement informer et faire évoluer les mentalités des autres travailleurs. Un employeur n'est pas obligé de permettre un





aménagement raisonnable s'il peut établir que cela engendrerait une charge excessive.

Si vous demandez un aménagement raisonnable, il n'est pas nécessaire de mentionner la loi par son nom, ni même d'utiliser l'expression 'aménagement raisonnable' (« reasonable accommodation »).

La loi fédérale qui protège les Américains handicapés (Americans with Disabilities Act – ADA) s'applique seulement aux entreprises de 15 employés ou plus, mais la loi du Maine sur les droits de l'homme s'applique à tous les employeurs. Ces lois couvrent toutes les phases de l'emploi, de l'embauche au licenciement.

Discrimination en cas de maladie mentale ou d'addiction : La maladie mentale et l'addiction sont souvent des handicaps « invisibles », qui ne sont pas toujours facilement détectés par les autres. Votre employeur n'a l'obligation d'offrir un aménagement raisonnable que s'il a connaissance de votre handicap. Par conséquent, si votre situation ou infirmité n'est pas évidente, vous devez la dévoiler afin d'avoir légalement droit à un aménagement raisonnable.

Beaucoup choisissent de ne pas révéler ce genre de handicap, par peur de la discrimination ou des représailles, et cette peur est compréhensible étant donné la honte qui existe souvent au travail et en dehors. Alors que pour certains, garder le silence sur leur situation peut être la meilleure chose à faire, il y a des cas dans lesquels vous devriez envisager de dévoiler votre situation pour protéger votre emploi. Si vous avez besoin d'un aménagement raisonnable pour faire votre travail à cause d'une addiction ou d'une maladie mentale, cette révélation et une demande d'aménagement raisonnable pourraient être urgentes.

Par exemple, un employé avec un trouble bipolaire peut subir un changement de médication qui cause une léthargie accrue, avec pour résultat une arrivée très tardive au travail la plupart du temps. Un employé qui n'a pas révélé son handicap pourrait être renvoyé à cause de ces retards, parce que le patron n'était pas au courant de ce handicap. Dans ce cas, il est peu probable que le travailleur pourrait prouver que l'employeur est coupable d'une discrimination basée sur le handicap. En fait, l'employeur a licencié le travailleur pour avoir été en retard. Si le travailleur avait informé l'employeur





de son handicap et demandé un aménagement raisonnable – par exemple, une modification d'horaires ou une période de congés raisonnable pour son traitement – le travailleur n'aurait peut-être pas été renvoyé, ou le licenciement aurait pu être illégal. Pour plus d'informations sur la possibilité de prendre congé pour traiter un handicap, une maladie mentale ou une addiction, voir la section sur le droit au repos page 69.

Lutter contre la discrimination devant les tribunaux

Porter plainte : Si vous faites l'expérience de la discrimination, vous pouvez contacter la commission des droits de l'homme du Maine (Maine Human Rights Commission – MHRC), l'agence d'État qui aide les travailleurs à porter plainte. Son rôle est à la fois d'examiner la demande et d'aider à parvenir à un accord.

- » **Quand dois-je porter plainte ?** Vous devriez déposer une plainte dès que possible après avoir appris la discrimination. D'après la loi, vous avez 300 jours maximum pour porter plainte.
- » **Combien de temps ça prend ?** Le processus de règlement d'une affaire de discrimination peut prendre du temps, jusqu'à deux ans.
- » **Est-ce je peux éviter de passer par la MHRC ?** Si vous voulez intenter un procès à votre employeur directement plutôt que ce soit la MHRC qui poursuive la procédure, vous pouvez demander une lettre de 'droit de poursuivre en justice' (« right-to-sue ») quand votre plainte a été déposée à la MHRC depuis 180 jours.
- » **Est-ce je devrais prendre un avocat ?** Vous n'avez pas besoin d'un avocat pour porter une accusation de discrimination devant la MHRC, bien que vous puissiez décider que vous préférez en avoir un. Beaucoup d'avocats accepteront de s'occuper de votre affaire sur la base d'honoraires conditionnels, ce qui signifie qu'ils ne sont payés que si vous obtenez des dommages-intérêts (c'est-à-dire si vous obtenez de l'argent de l'employeur coupable de discrimination). Si vous n'obtenez rien, l'avocat n'est pas rémunéré.
- » **Qu'est-ce que je peux obtenir si je gagne ?** Le montant d'un accord dans votre affaire ou d'un verdict du jury en votre faveur si vous allez au tribunal dépend d'un certain nombre de facteurs comprenant la taille de l'entreprise qui vous emploie, la gravité de votre plainte, et la douleur et la souffrance ou les autres conséquences négatives que vous





avez subies et que vous pouvez prouver. Le montant que vous récupérerez pourrait inclure un arriéré de salaire, de l'argent pour la douleur et la souffrance, des dommages punitifs pour dissuader l'employeur de discriminer à nouveau, la réintégration de votre poste si vous n'y travaillez plus, des intérêts et le remboursement de vos frais juridiques.

Pour plus d'informations sur le processus de poursuite d'une affaire, voir le site web du MHRC : http://www.maine.gov/mhrc/file_a_complaint/index.htm

Représailles : Votre droit en tant que travailleur de contester la discrimination ou les autres violations de vos droits est également protégé par la loi. Les représailles existent, d'abord, quand vous faites quelque chose comme déposer une demande d'indemnisation des travailleurs, vous plaindre de la discrimination, ou essayer de parler avec vos collègues de la façon de former un syndicat ou d'améliorer les conditions de travail – des activités protégées par la loi sur l'indemnisation des accidents du travail (Workers' Compensation Act), la loi du Maine sur les droits de l'homme, la loi sur la protection des lanceurs d'alertes (Whistleblowers Protection Act), ou une loi fédérale ou d'État sur les relations de travail (state ou federal Labor Relations Act). Si le patron décide alors de vous renvoyer, s'il vous punit, vous change de poste pour vous mettre à un poste inférieur, ou même ne vous engage pas en premier lieu, et que cela a pour conséquence de vous dissuader vous et vos collègues de vous plaindre à l'avenir, ce sont des représailles.





Vos droits quand vous cherchez du travail

Entretien et questions aux candidats

Il y a plusieurs types de questions qu'un employeur ne peut pas vous poser quand il essaie de décider s'il va vous engager ou non. C'est parce que ces questions impliquent des réponses sur des informations que l'employeur ne doit pas considérer quand il prend une décision d'embauche. Voici quelques exemples de questions interdites :

- » Êtes-vous marié ?
- » Quelles fêtes religieuses célébrez-vous ?
- » Avez-vous des enfants ?
- » De quel pays venez-vous ?
- » Pourquoi avez-vous été renvoyé à la vie civile ?

Les employeurs potentiels ne sont pas non plus autorisés à poser aux personnes interrogées ou aux candidats des questions sur les problèmes liés aux incapacités tels que les antécédents médicaux, les congés pour raisons de santé antérieurs, les demandes d'indemnisation des accidents du travail, ou les médicaments. Lorsque vous postulez pour un emploi, vous n'êtes pas obligé de divulguer votre handicap. L'employeur devrait vous évaluer sur votre capacité à faire le travail, pas sur le fait que vous pouvez ou non avoir un handicap. Une fois que vous êtes embauché, votre employeur peut seulement vous poser des questions sur une invalidité si les questions sont liées à l'emploi et ont trait à une nécessité professionnelle.

Bien qu'il soit interdit aux employeurs de vous poser, si vous postulez pour un emploi, des questions sur le handicap, ils peuvent vous poser des questions sur votre capacité à faire certaines choses liées au travail. Si un employeur a des préoccupations raisonnables concernant votre capacité à effectuer certaines tâches, il peut vous demander de décrire ou de démontrer comment vous allez effectuer ces tâches.

Si l'invalidité est évidente, ou si vous en parlez, l'employeur peut poser des questions raisonnables au sujet des aménagements qui seraient nécessaires





(par exemple, quels changements au travail vous permettraient de faire votre travail).

La Commission des droits de l'homme du Maine (MHRC) publie un guide sur les demandes de renseignement avant embauche (« Pre-Employment Inquiry Guide ») qui énumère les types de questions que les employeurs sont autorisés à poser aux candidats, ainsi que les questions que les employeurs ne sont pas autorisés à poser : http://www.maine.gov/mhrc/guidance/pre-employment_inquiry_guide.htm

Si un employeur vous pose l'une des questions interdites, il peut s'agir d'une preuve de discrimination contre vous ou d'autres candidats. Vous pouvez décider de refuser poliment de répondre à la question (« Je préfère ne pas répondre à cette question ») et d'en parler au Workers' Centre ou à la Commission des droits de l'homme du Maine (MHRC) (voir page 82). Si vous n'êtes pas embauché en raison de la façon dont vous avez répondu à la question illégale ou pour avoir refusé d'y répondre, vous pourriez être en mesure de prouver une discrimination illégale.

Informations sur les antécédents criminels

Nous vivons dans une société surcriminalisée, où un adulte sur trois a déjà été arrêté ou condamné. Pour de nombreuses personnes ayant été reconnues coupables d'un crime, trouver du travail est presque impossible. Bien qu'il y ait des règlements concernant la façon dont un employeur peut accéder aux antécédents criminels et ce qu'il peut faire avec ces informations, les protections sont très faibles. Heureusement, les syndicalistes ont fait de réels progrès en faisant passer des lois interdisant la case concernant le casier judiciaire sur les formulaires destinés aux candidats (lois « Ban the Box » – voir la rubrique « Organiser la victoire » ci-dessous), et certains grands employeurs ont volontairement décidé d'arrêter de poser des questions sur les antécédents criminels.

Dans le Maine, la loi permet actuellement aux employeurs de faire une vérification des antécédents criminels s'ils le demandent d'abord au candidat. Cependant, si vous refusez, ils sont libres de ne pas vous embaucher à cause de cela. Si les employeurs refusent de vous embaucher en raison de ce qu'ils voient sur votre casier judiciaire, ils doivent vous remettre une copie de votre





casier et vous donner l'occasion de contester ce que celui-ci indique. C'est très important parce que, très souvent, les casiers criminels sont incorrects.

De plus, les employeurs ne peuvent pas refuser automatiquement d'embaucher toutes les personnes ayant des antécédents criminels. Pour vous priver d'un emploi en raison de votre casier judiciaire, un employeur doit croire que votre casier judiciaire est en rapport avec l'emploi pour lequel vous postulez et qu'il se rapporte à quelque chose qui est nécessaire pour l'entreprise. Les employeurs doivent tenir compte de facteurs tels que le temps qui s'est écoulé depuis l'acte criminel. En outre, les employeurs qui effectuent des vérifications des antécédents criminels doivent le faire d'une manière non discriminatoire. Par exemple, les employeurs ne peuvent pas vérifier seulement les antécédents des personnes de couleur, des femmes, etc. Si vous avez des raisons de croire qu'un employeur effectue des vérifications du passé criminel des candidats de façon discriminatoire, contactez le Workers' Center ou la Commission des droits de l'homme du Maine (MHRC – voir page 82).

Si vous avez des raisons de penser que les employeurs obtiennent des informations erronées sur vous en faisant des recherches sur votre passé criminel, vous pouvez demander à examiner votre casier judiciaire avec la police. Si vous voyez quelque chose qui ne devrait pas y figurer, vous pouvez demander que ce soit retiré par le service d'État des casiers judiciaires (State Bureau of Identification – SBI). Vous trouverez leurs coordonnées page 84.

Si sur votre casier judiciaire figure un acte criminel commis lorsque vous étiez mineur, vous pouvez demander au tribunal dans lequel vous avez été déclaré coupable de sceller la condamnation. Un dossier scellé ne peut pas être examiné par le grand public.

Certains grands employeurs, notamment Walmart, Target, Bed Bath & Beyond et Home Depot, ne posent pas de questions sur les antécédents criminels lors de la première candidature à un poste, bien qu'ils puissent poser des questions à ce sujet plus tard dans le processus d'entrevue. Cela pourrait permettre à ceux qui ont déjà fait l'objet d'une condamnation d'avoir un accès équitable à l'emploi.

ORGANISER LA VICTOIRE : Se battre pour une chance équitable





« Je ne pensais pas que je pourrais obtenir un emploi non plus avec mon passé et des trucs comme ça. Maintenant, je suis juste là pour essayer d'aider ma communauté et voir ce que nous pouvons faire pour nous débarrasser de cette case ».

—Shane Johnson, activiste incarcéré dans le passé

En 2004, l'association nationale All of us or None ('Nous tous ou aucun') a commencé à regrouper les gens avec des casiers criminels et à organiser des campagnes « Ban the Box ». Dorsey Nunn, un activiste qui a été incarcéré dans le passé et qui est l'un des fondateurs de l'organisation, explique : « Nous n'avons pas regroupé les gens avec des casiers au sein d'une organisation uniquement pour faire passer des lois pour l'interdiction de cette case. Ce n'était pas notre premier objectif. Pour nous l'objectif général était que les gens avec des casiers s'organisent et deviennent actifs dans le combat contre l'incarcération à grande échelle et le statut de citoyen de seconde classe qui va avec un casier judiciaire ».

La 'case' fait référence à la case qu'on trouve sur la plupart des demandes d'emploi et que le candidat doit cocher s'il a déjà fait l'objet d'une condamnation criminelle. De ce pays, une personne sur quatre a déjà été condamnée, et beaucoup d'employeurs ne vont pas examiner la candidature d'une personne qui a coché cette case. L'objectif de ces campagnes est d'enlever cette case des formulaires de candidatures, de façon à ce que les demandeurs d'emploi puissent au moins faire un premier pas avant que leurs casiers ne deviennent problématiques.

Les histoires de personnes qui ont été victimes de discrimination à cause de leurs casiers judiciaires sont au cœur des campagnes Ban the Box, comme celle-ci, de New York City : « Il y a vingt-cinq ans, j'ai été libéré de prison pour un programme de travail. J'ai passé un an à trier du courrier. À l'époque, il y avait ces programmes qui vous aidaient pendant que vous étiez en prison – j'ai suivi une formation et j'ai pu trouver un emploi quand je suis rentré à la maison. Mais après mon année dans le programme, ils n'ont pas renouvelé mon contrat de travail à cause du crime que j'avais commis. J'avais fait mon temps et j'étais prêt à travailler, mais on refusait de m'engager. Depuis que je suis à la maison, j'ai postulé à de nombreux emplois. Si vous êtes noir et que vous avez commis un crime, vous ne serez pas embauché ».





Dix ans après le début de la lutte, des organisations dont les membres qui ont fait l'expérience de la discrimination basée sur leur casier judiciaire ont remporté des victoires dans plus de 70 villes et comtés, et 13 États, donnant finalement à des millions de travailleurs la possibilité d'être embauchés.

Historique de crédit

Les études ont démontré ce que la plupart d'entre nous savent déjà : les informations de crédit ne prédisent pas si quelqu'un fera du bon travail ou non, ou s'il risque de commettre un crime sur son lieu de travail. Malgré cela, de plus en plus d'employeurs exigent que les gens acceptent les vérifications de leurs informations de crédit lorsqu'ils postulent pour un emploi. Les mauvaises cotes de crédit arrivent pour toutes sortes de raisons – comme la perte d'emploi, les frais médicaux, et le divorce – et sont souvent le résultat d'erreurs dans les rapports eux-mêmes. De plus, les vérifications des historiques de crédit impactent de manière disproportionnée les communautés de personnes de couleurs, et par conséquent certains tribunaux ont jugé cette pratique illégale en vertu du titre VII de la loi de 1964 sur les droits civiques, qui interdit aux employeurs d'utiliser une pratique qui filtre de manière disproportionnée les personnes de couleur ou les femmes, à moins que l'employeur ait un « besoin professionnel » qui justifie l'utilisation de cette pratique. Mais les employeurs le font tout de même.

Si vous avez des raisons de penser qu'un employeur utilise les vérifications des informations de crédit de manière discriminatoire (par exemple, en n'effectuant des vérifications que pour les personnes de certaines races ou d'un certain genre), contactez le Workers' Center ou la Commission des droits de l'homme du Maine (MHRC – voir page 82).

ORGANISER LA VICTOIRE : Mettre fin au 'Catch-22' du crédit

« Je suis le seul soutien de ma famille, et c'est beaucoup de responsabilités. Juste parce que j'ai un accroc ici et là dans mon historique de crédit ne devrait pas déterminer si je suis une bonne travailleuse ».

—Oneika O., Manhattan

Au cours des dernières années, des groupes progressistes comme le syndicat UNITE HERE et l'organisation de politique publique Demos se sont mobilisés





pour interdire l'utilisation des contrôles des informations de crédit dans le domaine de l'emploi, en cherchant à obtenir une législation au niveau fédéral, au niveau des États et au niveau local. En 2015, huit États et plusieurs municipalités avaient interdit la pratique.

Stuart Appelbaum, président du syndicat des commerces de détail, des grossistes et des grands magasins (Retail, Wholesale and Department Store Union) a expliqué la situation auxquels les membres de son union sont confrontés : « Les gens veulent rembourser leurs prêts, mais à cause de leurs problèmes, ils ne trouvent même pas de travail ».

Récemment, une coalition prometteuse d'organisations syndicales et communautaires s'est formée pour porter cet élan à New York. La campagne met en lumière les histoires de personnes confrontées à la discrimination en raison de leur historique de crédit et utilise des actions créatives pour attirer l'attention sur ce problème. Après avoir filmé des témoignages et rencontré des législateurs, la coalition a décidé que, avant la période des fêtes de fin d'année de 2014, des chants de Noël sur le thème des vérifications de crédit seraient appropriés. Des chapeaux de père Noël sur la tête, les travailleurs ont chanté des chansons comme « Marcher dans un pays des merveilles sans travail » alors qu'ils exhortaient le maire à donner la priorité à ce problème.

Le combat à NYC n'a pas encore été remporté, mais la coalition est déterminée.

Permis de travail

Tous les employeurs des États-Unis doivent s'assurer que les gens qu'ils engagent aient bien le droit de travailler aux États-Unis. Un employeur peut vous demander vos papiers d'identité pour vérifier que vous pouvez légalement être embauché. Vous devez uniquement montrer les documents répertoriés dans le formulaire de vérification de l'admissibilité d'un employé. Cette liste de documents est disponible ici : <http://www.uscis.gov/i-9-central/acceptable-documents>.

Si votre employeur vous demande d'autres documents ou n'emploie que des citoyens américains, c'est de la discrimination. Voir page 25 pour plus d'informations sur le fait de n'embaucher que des citoyens, et la demande de documents qu'il est illégal de demander.





Travailleurs mineurs

Pendant les années 1900, beaucoup de jeunes gens étaient employés dans des usines, travaillant pendant de longues heures dans de dangereuses conditions. Certains propriétaires d'usines préféraient faire travailler des enfants parce qu'ils étaient moins susceptibles de former des syndicats ou de faire la grève. Les syndicats, les travailleurs, et les réformateurs de la classe moyenne ont œuvré pour créer des normes en parallèle des mouvements pour l'école publique universelle. Aujourd'hui, il existe des lois fédérales et des lois des États qui réglementent comment et quand les personnes de moins de 18 ans peuvent travailler. Voici quelques-unes des directives pour les jeunes travailleurs dans le Maine.

Travailleurs de 16-17 ans

Si vous êtes un étudiant dans cette tranche d'âge, il y a des restrictions concernant les heures auxquelles vous pouvez travailler. Si vous êtes inscrit dans une école, en général vous n'avez pas le droit de travailler :

- » avant 7:00 a.m. les jours d'école ;
- » avant 5:00 a.m. les jours où il n'y a pas cours ;
- » après 10:15 p.m. les veilles de jours d'écoles ;
- » plus de 6 jours d'affilée pendant les périodes scolaires ;
- » plus de 6 heures les jours d'école ;
- » plus de 10 heures les jours fériés, pendant les vacances, ou les jours d'atelier ; ou
- » plus de 24 heures par semaine pendant les périodes scolaires.

Hors des périodes scolaires, les conditions changent légèrement. Vous ne pouvez pas travailler :

- » plus de 10 heures quel que soit le jour (weekend, jour férié, vacances, ou atelier) ; et
- » plus de 50 heures par semaine.

Quand vous avez 16 ou 17 ans, la loi dit que vous pouvez travailler pour n'importe quelle entreprise, tant que le poste n'est pas considéré comme dangereux.

Travailleurs de moins de 16 ans.





Si vous avez moins de 16 ans, il y a d'autres restrictions qui s'appliquent concernant le nombre d'heures que vous pouvez effectuer. Pendant les périodes scolaires, vous ne pouvez pas travailler :

- » plus de 3 heures un jour d'école, y compris le vendredi ;
- » plus de 18 heures par semaine où il y a école pendant un jour ou plus ; après 7:00 p.m. pendant l'année scolaire.

Pendant les périodes non scolaires, vous ne pouvez pas travailler :

- » plus de 8 heures quel que soit le jour (weekend, jours fériés, vacances ou atelier) ;
- » plus de 40 heures par semaine (il ne doit pas y avoir école de toute la semaine) ;
- » après 9:00 p.m. pendant les vacances d'été.

Il y a aussi de nombreux emplois que les travailleurs de moins de 16 ans ne peuvent pas occuper. Par exemple, les jeunes de 14 et 15 ans ne peuvent pas travailler dans la plupart des entreprises manufacturières, de production mécanique, de nettoyage à sec, dans les hôtels et motels, et dans d'autres entreprises de l'industrie du service.

Les travailleurs de moins de 14 ans

Si vous avez moins de 14, vous ne pouvez pas travailler à moins d'avoir un permis et que le directeur ait attesté votre réussite scolaire. D'après la loi fédérale, les travailleurs de moins de 14 ans ne peuvent pas travailler dans la plupart des entreprises. Il y a des exemptions qui permettent à certains ouvriers agricoles de travailler plus.

Si vous avez des questions concernant des industries et entreprises spécifiques, les exemptions, les horaires et durées de travail, ou la façon d'obtenir un permis, contactez le service des normes de travail (Bureau of Labor Standards) au ministère du Travail du Maine (Maine Department of Labor – coordonnées page 82) ou consultez ce site web : <https://www1.maine.gov/labor/posters/childlabor.pdf>

Les drogues et le dépistage des drogues





Dépistage des drogues : En général, les employeurs du Maine doivent avoir une permission du ministère du Travail de l'État (state Department of Labor – DOL) pour mener des dépistages. La plupart des employeurs ont l'autorisation de dépister les candidats seulement, mais certains employeurs ont aussi le droit de mener des dépistages au hasard parmi leurs employés après deux incidents probablement causés par une consommation de drogue. Vous voulez savoir si votre employeur ou employeur potentiel a le droit de vous faire passer un dépistage ? Le ministère du Travail du Maine publie un rapport annuel sur le dépistage des drogues dans l'État, qui comprend une liste des employés qui ont l'autorisation de mener des dépistages. Ce rapport est disponible ici :

http://www.maine.gov/labor/labor_stats/publications/substanceabuse/index.html

Cela peut être une violation de la loi qui protège les Américains handicapés (Americans with Disabilities Act) si un employeur vous refuse un emploi parce que vous prenez de la méthadone prescrite par un médecin. Beaucoup de gens prennent de la méthadone, de la suboxone ou de la marijuana.

Consommation de drogue : Les gens qui ont un problème d'addiction aux drogues mais qui n'en prennent plus de manière illégale sont protégés par la loi pour les Américains handicapés de la discrimination basée sur une ancienne addiction aux drogues. Ce serait illégal qu'un employeur refuse de vous engager uniquement parce que vous prenez de la méthadone ou de la suboxone pour traiter votre addiction à la drogue. De plus, d'après la loi qui protège les Américains handicapés et la loi du Maine sur les droits de l'homme, il est illégal de licencier ses employés ou de refuser d'employer les candidats parce qu'on croit à tort qu'ils sont dépendants ou qu'ils utilisent des drogues illégales.

Qu'en est-il de la marijuana à usage médical ? : Le Maine a légalisé la marijuana à usage médical et à usage récréatif, et la loi du Maine interdit de renvoyer une personne parce qu'elle consomme de la marijuana en dehors du travail. Mais, parce que la marijuana est toujours illégale d'après la loi fédérale, un tribunal peut toujours statuer en faveur d'un employeur qui a renvoyé un employé pour consommation de marijuana en dehors du travail. Il s'agit d'un conflit entre les deux lois que les tribunaux n'ont pas encore résolu. Ce qui est





clair, cependant, c'est que les employeurs peuvent interdire aux employés de consommer ou d'être sous l'influence de la marijuana au travail.

Pourtant, beaucoup de gens pensent que ce n'est pas juste de refuser un emploi à quelqu'un parce qu'il consomme de la marijuana, ou de la marijuana médicale. Les travailleurs qui sont protégés par un syndicat peuvent compter sur celui-ci pour les protéger contre ce type de discrimination. Pour les autres, il faut s'organiser avec ses collègues et les membres de sa communauté pour convaincre un employeur que la consommation de marijuana en dehors du travail ne le regarde pas.

Si vous avez l'impression d'avoir été victime de discrimination lors d'un processus d'embauche parce que vous prenez de la méthadone, de la suboxone, ou de la marijuana médicale, vous devriez consulter un avocat et envisager de porter plainte pour discrimination auprès de la commission des droits de l'homme du Maine (MHRC).

Transport et garde d'enfant

Aller travailler et trouver un mode de garde pour vos enfants sûr et abordable pendant que vous êtes au travail sont des besoins fondamentaux pour pouvoir trouver et garder un emploi, mais ce ne sont pas forcément des problèmes faciles à résoudre. Un emploi du temps incompatible – un problème que nous examinons page 44 – peut rendre les choses encore plus compliquées.

Garde d'enfants : Beaucoup de travailleurs du Maine n'ayant pas des revenus élevés ont droit à une aide sous forme de coupons pour les frais de garde de la part du ministère de la Santé et des Services Sociaux (Department of Health and Human Services – DHHS), qui comprend une allocation parentale, calculée selon un barème. Vous pouvez faire une demande en ligne, et souvent il n'y a pas de liste d'attente :

<http://www.maine.gov/dhhs/ocfs/ec/occhs/step.htm>.

Transport : Si vous bénéficiez du programme TANF/ASPIRE pendant que vous travaillez ou allez à l'école, vous pouvez percevoir une aide aux frais de transport du gouvernement grâce au programme pour les parents étudiants (Parents as Scholars program). Le programme est géré par le ministère du Travail du Maine (Maine Department of Labor) et offre des allocations mensuelles qui peuvent comprendre une aide au transport aux parents inscrits dans des programmes universitaires de deux ou quatre ans. Pour plus





d'informations concernant ce programme, consultez le document suivant : <http://www.mejp.org/sites/default/files/PAS.pdf/>. Vous trouverez à la page 17 de ce document les informations sur la façon de s'inscrire.

Les aides au transport et aux frais de garde font aussi partie des nombreuses allocations que les travailleurs qui ont formé des syndicats négocient parfois avec les employeurs.

Vos droits quand vous êtes arrêté par les forces de l'ordre : Aller au travail, rentrer à la maison, ou le simple fait d'aller au supermarché peut être particulièrement stressant pour ceux qui n'ont pas d'autorisation de séjour. Même si vous êtes seulement un passager du véhicule arrêté par la police, les officiers pourraient essayer de vous poser des questions sur votre identité, l'endroit d'où vous venez, l'endroit où vous vivez et l'endroit où vous allez. Bien que cela puisse vous mettre mal à l'aise, vous avez le droit de ne pas répondre à ces questions. À la place, vous pouvez demander à l'officier si vous êtes libre de partir. S'il dit oui, partez en marchant, pas en courant.

Si vous décidez de répondre aux questions de l'officier, souvenez-vous que vous avez le droit de répondre à certaines questions et pas à d'autres. Tout ce que vous direz à l'officier pourra être utilisé contre vous. Ce n'est jamais une bonne idée de dire que vous êtes un citoyen américain si ce n'est pas vrai ; de la même manière, ce n'est jamais une bonne idée d'utiliser les documents d'immigration de quelqu'un d'autre ou de faux documents. Mentir à un représentant du gouvernement est un crime – rester silencieux, non.

*Notez que si vous n'êtes pas un citoyen mais que vous avez l'autorisation de rester aux États-Unis, vous pourriez devoir montrer vos documents d'immigration à un officier s'il vous le demande. Pour plus d'informations sur le sujet, ainsi que sur la conduite à tenir si vous êtes le conducteur d'un véhicule arrêté par les forces de l'ordre, consultez la brochure « Connaissez vos droits », disponible en neuf langues ici : <https://www.aclu.org/national-security/know-your-rights-when-encountering-law-enforcement>

ORGANISER LA VICTOIRE : Conduire vers les droits humains

« Qu'il s'agisse de permis ou de citoyenneté, notre quête n'est pas un morceau de papier ; c'est nos droits et notre dignité. »





—Alberto Madrigal, membre de Migrant Justice

Après une campagne pour le droit à la liberté de mouvement, les membres de Migrant Justice ont célébré une victoire majeure en 2013 avec le passage d'une législation qui étend l'accès à la conduite et à des documents d'identité émis par l'état aux résidents peu importe leur statut d'immigration.

Des ouvriers migrants des fermes laitières, qui sont souvent isolés dans des fermes de la campagne du Vermont sans accès aux transports publics, ont lancé la campagne. Avant la victoire, les travailleurs devaient conduire sans permis délivré par le Vermont, ou dépenser beaucoup d'argent pour prendre le taxi pour aller faire des courses, aller chez le médecin, ou simplement pour voir autre chose que les fermes où ils vivent et travaillent.

Le programme supprime le fait d'avoir besoin d'un numéro de sécurité sociale pour accéder aux documents d'identité délivrés par l'État, ce qui permet aux travailleurs sans-papiers, aux réfugiés, et aux demandeurs d'asile d'obtenir légalement une carte d'identité et un permis de conduire. Avoir accès à un document d'identité du Vermont offre un autre niveau de sécurité aux ouvriers agricoles qui peuvent maintenant se déplacer plus librement en ayant moins peur du profilage racial et de l'expulsion. Le directeur de campagne Danilo Lopez, qui travaille dans une ferme laitière depuis qu'il est arrivé dans le Vermont, a expliqué : « Nous avons laissé la peur derrière nous, et nous sommes sortis de l'ombre pour nous organiser et nous battre pour nos droits ».

« Mettez-vous à la place de notre communauté, a dit Lopez aux législateurs, nous travaillons dur et à la fin de la journée, nous ne pouvons aller nulle part... Le lait se déplace librement, lui, mais les gens non... Il reste un long chemin à parcourir [vers une vaste réforme des lois fédérales sur l'immigration], cela prendra peut-être plusieurs années. C'est aujourd'hui que nous avons besoin d'aller chez le médecin et acheter de la nourriture ».

Après que les ouvriers agricoles et leurs alliés ont plaidé leur cause pendant plus d'un an, Migrant Justice a réussi à convaincre une majorité de législateurs du Vermont de soutenir l'accès étendu au permis de conduire pour tous les résidents du Vermont. Un des membres de Migrant Justice, Freddy Carrillo, a déclaré lors de la célébration de ce succès : « cette victoire a été rendue possible par le dur labeur de nos organisateurs, volontaires, conducteurs, et de





mes collègues de travail. J'ai appris que je ne suis pas seul. Depuis que j'ai rejoint Migrant Justice, j'ai appris que quand nous nous unissons et que nous faisons entendre nos voix, nous sommes inarrêtables. Que ce soit la première de bien d'autres victoires à venir ! »





Droits au travail

L'organisation avec vos collègues

La loi considère que les travailleurs qui s'unissent et agissent en groupe ont davantage le pouvoir de changer les choses. La loi suppose aussi que, pour cette raison précise, beaucoup de patrons sont nerveux quand cela arrive et vont essayer d'empêcher que cela fonctionne en punissant les travailleurs qui soutiennent un syndicat, ou bien qui essaient de se rassembler pour se soutenir les uns les autres. Par exemple, l'employeur pourrait réduire leurs heures, changer leurs horaires, ou même renvoyer quelqu'un. Si un patron fait quelque chose comme ça, par représailles, aux travailleurs qui essaient d'améliorer leurs conditions de travail, c'est illégal. Bien sûr, quand les travailleurs agissent ensemble pour essayer de changer les choses, souvent leur employeur préférera les écouter et négocier avec eux plutôt qu'enfreindre la loi. Plus les travailleurs sont soudés et plus ils ont d'alliés dans leur communauté, moins il y a de risques que leur patron se venge. Pour plus d'informations sur le fait de s'organiser, voir page 14.

Votre droit de parler des salaires : La loi qui vous protège des représailles quand vous vous unissez pour améliorer vos conditions de travail dit aussi que vous avez le droit de parler de vos revenus avec vos collègues. Cela signifie qu'un employeur enfreint la loi s'il essaie de vous interdire de discuter de votre salaire avec vos collègues. Les sanctions sont rarement importantes ; la plupart du temps, le patron devra seulement accrocher une affiche qui dit qu'il n'essaiera plus d'empêcher ces conversations. Mais la logique est très claire : si vous ne pouvez pas parler entre collègues de ce que vous gagnez, alors ce sera difficile d'affronter votre employeur à propos d'une éventuelle injustice.

Votre droit de parler de former ou de rejoindre un syndicat : L'AFL-CIO définit un syndicat comme « une organisation démocratique d'employés sur un lieu de travail qui choisissent de se regrouper pour atteindre des objectifs communs. En formant des syndicats, les employés peuvent travailler ensemble pour améliorer les conditions de travail, y compris les salaires, les avantages,





les horaires et la sécurité au travail, pour résoudre les désaccords entre employés et employeurs, et trouver les meilleurs moyens de faire le travail. »

Les travailleurs sont protégés légalement lorsqu'ils parlent à leurs collègues de l'idée de former un syndicat. Tant que les travailleurs sont autorisés à parler de questions non professionnelles au travail, alors ils ont le droit de parler de la formation d'un syndicat.

Si vous pensez que votre employeur bafoue votre droit de former ou de rejoindre un syndicat, contactez le Workers' Center ou le Conseil national des relations de travail de la région 1 (National Labor Relations Board Region 1 – voir la page 83). Si vous travaillez pour un employeur public (une ville, un comté ou un gouvernement d'État), contactez le Conseil des relations de travail du Maine (Maine Labor Relations Board – voir page 83) ; et si vous travaillez pour le gouvernement fédéral, contactez l'agence fédérale des relations de travail (Federal Labor Relations Authority – voir page 84).

Les travailleurs dans différents corps de métier se sont unis pour former des syndicats. Ici, dans le Maine, 600 homardiens se sont regroupés et ont formé le syndicat de la pêche au homard du Maine (Maine Lobstering Union). Les syndicats du Maine sont aussi divisés en entités régionales qui travaillent ensemble à promouvoir les intérêts des travailleurs et des membres des syndicats de tout l'État. Dans le sud du Maine, il y a le conseil du travail du sud du Maine (Southern Maine Labor Council) ou le conseil du travail de l'ouest du Maine (Western Maine Labor Council), en fonction de l'endroit où vous êtes.

Si vous avez envie de rejoindre un syndicat ou d'en former un avec vos collègues, contactez le Workers' Center ou l'AFL-CIO du Maine, qui aide aussi les travailleurs à trouver et contacter les syndicats existants (voir page 80).

Note sur le soi-disant « droit au travail » : Beaucoup de gens ont entendu le terme « droit au travail », en particulier la description des États - comme dans : « le Texas est un État du 'droit au travail' ». Mais la plupart des gens ne savent pas vraiment ce que cela signifie. Pour réellement comprendre ce qu'est le « droit au travail », vous devez comprendre un peu le fonctionnement des syndicats.





S'il y a un syndicat à votre travail, vous pouvez choisir d'en être membre ou non. Les membres du syndicat peuvent aider à diriger le syndicat en occupant de postes de direction, en négociant des contrats ou en élisant des collègues pour qu'ils s'occupent de ce genre de choses. Ceux qui ne sont pas membres ne peuvent pas voter aux élections syndicales ou se présenter aux élections, mais ils sont quand même couverts par tout contrat négocié par le syndicat, et bénéficient quand même de tous les avantages apportés par le syndicat. Cela signifie qu'ils auront une représentation syndicale s'ils font l'objet de mesures disciplinaires ou d'un licenciement ou s'ils veulent plaider en faveur d'une meilleure interprétation du contrat. Enfin, cela signifie qu'ils ont droit à toutes les augmentations, vacances et droits d'être entendus au travail qui sont négociés par le syndicat et énoncés dans le contrat.

Parce que les syndicats représentent tous les employés sur un lieu de travail ou sous contrat – membres et non-membres – ils sont en position de force pour aider les travailleurs quand ils ont un soutien financier de tous les employés. Pour obtenir ce soutien, les syndicats essaient souvent de négocier une clause contractuelle, souvent appelée « clause de sécurité syndicale », qui exige que les non-membres paient des frais (un certain pourcentage de cotisations) au syndicat. (Les travailleurs ayant des objections religieuses peuvent payer les frais à une organisation différente plutôt qu'au syndicat.) Certains États ont interdit cette pratique, rendant illégal le fait qu'un syndicat et un employeur négocient et acceptent d'inclure une telle clause au contrat. Ce sont des États du « droit au travail ».

Bien que le nom laisse penser que la loi protège la liberté individuelle des travailleurs, beaucoup affirment que l'objectif réel est d'anéantir le pouvoir des syndicats. Les syndicats sont toujours le contrepoids le plus puissant face au pouvoir des entreprises aux États-Unis, et sont généralement d'ardents défenseurs des droits des travailleurs. Dans le but d'éclairer le véritable objectif de ces lois, beaucoup utilisent le terme « droit de travailler pour gagner moins ». Ils pointent du doigt le fait que de telles lois font baisser les salaires et ne font rien pour aider l'économie d'un état. Par exemple, les travailleurs des États ayant des lois sur le « droit au travail » gagnent en moyenne \$5 680 de moins par an que les travailleurs des autres États.

Emploi du temps





Votre emploi du temps est l'un des aspects les plus importants de votre travail, car il peut avoir une incidence sur le mode de garde de vos enfants, le transport, le temps que vous passez avec votre famille ou vos proches, quand vous dormez et pendant combien de temps, et ce que vous pouvez faire de plus de vos journées. Cependant, dans certaines industries comme la vente au détail et la restauration, les travailleurs ne savent souvent pas à l'avance quel jour ils vont travailler et pendant combien d'heures. Selon la loi du Maine, les employeurs peuvent changer les horaires des travailleurs à tout moment, et il n'y a pas de loi exigeant un certain laps de temps entre deux postes. (Les infirmières sont une exception, avec une pause obligatoire de 10 heures après toute période de garde de 12 heures.) Les employeurs peuvent également exiger qu'un travailleur fasse des heures supplémentaires, bien qu'ils ne puissent pas exiger plus de 80 heures supplémentaires sur une période de deux semaines. Il reste beaucoup à faire pour que les travailleurs du Maine puissent contrôler leurs horaires. En s'organisant, des travailleurs d'autres États ont déjà obtenu victoire.

ORGANISER LA VICTOIRE : Déclaration des droits des employés de commerces de détail

« Maintenant que le projet de loi est sur le point de passer, ça va changer ma qualité de vie... Avoir des horaires plus réguliers va me permettre de travailler pour vivre mais aussi de poursuivre mes études ».

—Michelle Flores, employée d'une épicerie et étudiante à l'université

En 2014 à San Francisco, Jobs With Justice a décidé de remettre en cause les conditions de travail abusives dans les commerces de détail de la ville, en se concentrant plus spécialement sur le problème de la planification 'juste-à-temps' qui permet aux employeurs de changer les horaires des travailleurs au dernier moment, sans avoir à les prévenir à l'avance. Gordon Mar, un des organisateurs de Jobs With Justice, a expliqué : « L'an passé, nous avons bien entendu que la communauté considère qu'un salaire minimum plus élevé ne suffit pas pour survivre à San Francisco – les gens ont aussi besoin d'un accès à des horaires de travail justes et prévisibles. »

Avec le soutien des syndicats et des groupes communautaires de San Francisco, Jobs with Justice a présenté la Déclaration des droits des employés des commerces de détail (Retail Workers Bill of Rights). Adoptée à l'unanimité par le Conseil des superviseurs (Board of Supervisors) de San





Francisco, la Déclaration des droits oblige les employeurs à afficher les horaires deux semaines à l'avance. Les employeurs qui modifient les horaires d'un travailleur moins d'une semaine à l'avance sont tenus de payer à ce travailleur une heure de salaire au taux normal de rémunération, et deux heures de salaire pour un changement d'horaire moins de 24 heures à l'avance. Les employeurs qui annulent un poste d'un travailleur avec moins de 24 heures de préavis sont tenus de payer à ce travailleur deux à quatre heures de salaire. La Déclaration des droits exige également que les détaillants augmentent les heures des employés à temps partiel avant d'embaucher plus de travailleurs à temps partiel. Ils doivent également garder les travailleurs actuels au moins pendant une période d'essai de 90 jours si leur entreprise est achetée ou vendue.

Les travailleurs se sont battus de manière préventive et offensive avec cette campagne, montrant la voie avec une vision pour des conditions de travail équitables. « C'est vraiment excitant de faire partie de quelque chose qui ressemble à : 'hey, nous n'allons pas seulement attendre que l'entreprise fasse quelque chose, nous allons devoir faire preuve de fermeté' », a déclaré Michelle Lim de Jobs With Justice.

Intérimaires et intérimaires avec contrat à long terme

Le deuxième plus grand employeur des États-Unis aujourd'hui est une compagnie dont la plupart des gens n'ont jamais entendu parler. Il s'appelle Kelly Services, et c'est une agence d'intérim qui envoie des gens travailler dans toutes sortes d'emplois pendant des durées très variables, d'un jour à plusieurs années. Depuis la grande récession de 2008, le nombre d'emplois en intérim a augmenté 10 fois plus vite que l'ensemble des emplois du secteur privé. Même dans le secteur manufacturier, des emplois stables et bien rémunérés du secteur manufacturier disparaissent et sont remplacés par des emplois temporaires mal rémunérés.

Malheureusement, le Maine suit cette tendance. Entre 2007 et 2012, les emplois en intérim ont augmenté de 31 %. Ces emplois sont en général moins bien payés et offrent moins de droits, voire aucun, comme le droit aux congés maladie, aux congés payés, à l'assurance maladie ou à un régime de retraite. Une étude montre aussi que les intérimaires ont deux fois plus de risques d'être victimes d'accident du travail que les travailleurs permanents qui font le même travail.





Droits des intérimaires : Si vous êtes intérimaire, il y a certaines choses que vous devriez savoir. D’abord, vous avez les mêmes droits juridiques – droit au salaire minimum et au paiement des heures supplémentaires, droit de ne pas être discriminé, et de vous organiser pour travailler dans de meilleures conditions – que les travailleurs permanents. En fonction de votre travail, vous pouvez être considéré comme un employé de l’agence d’intérim, ou de la société dans laquelle on vous a envoyé travailler, ou des deux qui sont alors co-employeurs. Peu importe qui est réellement votre employeur, celui-ci est toujours soumis à toutes les lois sur les salaires, sur la sécurité, et sur la lutte contre la discrimination comme les autres employeurs.

De plus, si vous avez besoin de prendre des congés parce que vous êtes gravement malade, ou pour prendre soin d’un membre de votre famille gravement malade, parce que vous allez avoir un enfant ou en adopter un, vous pourriez être protégé par les lois sur les congés familiaux et médicaux (Family and Medical Leave laws – voir la section page 72). Bien que vous ne serez pas payé pendant que vous serez absent, vous devriez récupérer votre poste à votre retour. Vous pouvez avoir droit à ce type de congé en fonction, entre autres, du contrôle qu’a la compagnie pour laquelle vous travaillez sur vos conditions d’embauche et de travail. Cela dépend aussi de si vous avez effectué le nombre d’heures ou de mois minimum requis. Pour vous aider à répondre à ces questions, consultez la section page 72, contactez le Workers’ Center ou Pine Tree Legal Assistance (page 81).

Les intérimaires ont aussi droit aux indemnités de chômage, comme les autres travailleurs. Cependant, cela pourrait être plus difficile pour vous de remplir les conditions requises pour l’indemnisation car, en tant qu’intérimaire, vous n’aurez peut-être pas fait assez d’heures ou gagné assez d’argent pour y avoir droit. (Pour plus d’informations sur l’assurance chômage, voir la page 77.) Si vous perdez un emploi que vous aviez trouvé grâce à une agence d’intérim, assurez-vous de le signaler à l’agence ; autrement votre demande d’indemnisation pourrait être rejetée car vous ne seriez pas considéré comme disponible pour travailler.

Avoir votre mot à dire au sujet de votre salaire : Le simple fait d’être intérimaire ne signifie pas que vous ne pouvez pas négocier pour obtenir un salaire plus élevé. Une agence d’intérim facture généralement à l’employeur qui vous engage entre 20 % et 50 % de ce que vous êtes payé, même si c’est





vous qui faites le travail. Comme l'entreprise où vous travaillez paie beaucoup plus pour vous que ce que vous obtenez, si vous voulez négocier pour un salaire plus élevé, vous pouvez dire à l'agence d'intérim que vous méritez une partie de cet argent.

Dans certains endroits, les intérimaires s'unissent aux employés permanents pour essayer de former un syndicat.

ORGANISER LA VICTOIRE : Les intérimaires ont des droits aussi !

« Avec cette victoire, nous avons forcé l'entreprise à respecter nos droits. Nous avons montré que lorsque les travailleurs sont unis, nous pouvons résister aux plus grandes entreprises du monde et gagner. »

—Ted Ledwa, travailleur en grève chez Roadlink

De plus en plus souvent, des détaillants majeurs comme Walmart et Target font appel à des sociétés de travail temporaire pour trouver des travailleurs pour leurs activités logistiques et de distribution. Recruter des intérimaires dans les entrepôts permet aux grandes entreprises de prendre leurs distances par rapport aux conditions de leurs travailleurs mal rémunérés qui subissent de manière disproportionnée le vol de salaire, les salaires inférieurs au salaire minimum, les horaires instables et les violations en matière de santé et de sécurité.

Des organisations comme Warehouse Workers for Justice dans l'Illinois soutiennent les travailleurs pour qu'ils récupèrent les salaires perdus et s'organisent pour de meilleurs salaires. Roberto Gutierrez est un employé sans-papiers qui travaille dans un entrepôt et qui a été payé seulement \$57 pour 12 heures de travail lorsqu'il a reçu son premier chèque de la part d'Eclipse Staffing en 2011. « J'étais vraiment énervé, a-t-il expliqué. J'en ai marre d'entendre que les employeurs peuvent faire ce qu'ils veulent, et nous [les Mexicains] n'allons rien dire et tout accepter. Ça n'a pas été mon cas. » Il a travaillé avec Warehouse Workers for Justice pour intenter un procès.

En plus des poursuites judiciaires, les employés des entrepôts entreprennent également des actions collectives pour remédier aux injustices commises sur leurs lieux de travail. En 2012, des membres de Warehouse Workers for Justice se sont mis en grève et ont remporté une victoire historique contre Walmart





et son sous-traitant Roadlink. Les travailleurs ont participé à une grève d'une journée soutenue par des centaines de milliers de personnes dans tout le pays, exigeant que Walmart assume la responsabilité des conditions de travail tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. L'action a mis en lumière les conditions de travail des employés d'entrepôts et des travailleurs mieux placés pour leur permettre de lutter pour de meilleurs salaires et conditions.

Veiller à sa sécurité au travail

Tout travail a une incidence sur notre santé physique, que nous passions huit heures par jour devant un ordinateur, que nous soyons debout dans un restaurant ou que nous soulevions des cartons dans un entrepôt. Parfois, cela peut entraîner une blessure ou une maladie, grave ou à long terme. Le Maine a l'un des taux de blessures au travail les plus élevés du pays.

La loi exige des employeurs qu'ils prennent certaines mesures pour garder les lieux de travail sûrs et sains, mais ceux-ci ne respectent pas toujours les règles. C'est à vous qu'il revient, en tant que travailleur, de veiller à votre propre sécurité et de garder votre environnement de travail sûr pour vos collègues.

Droit à un « lieu de travail sûr et sain » : D'après le ministère du Travail du Maine, vous avez droit à un lieu de travail sûr et sain ce qui, en pratique, signifie que vous avez droit :

- » aux informations que détient votre employeur sur les produits chimiques, les toxines, le bruit, ou les autres dangers liés à votre travail auxquels vous pourriez être confronté sur votre lieu de travail ;
 - » de signaler les conditions dangereuses à votre employeur et de dénoncer votre employeur s'il enfreint la loi sur la sécurité et la salubrité sans qu'il puisse prendre des mesures de représailles ;
 - » de refuser un travail qui vous mettrait dans une situation de danger immédiat tant que vous demandez à votre employeur de régler le problème d'abord et que vous pouvez prouver qu'il y a un danger ; et
 - » de porter plainte pour mise en danger sur un lieu de travail.
- **Travailleurs du secteur privé :** dans le Maine appelez OSHA au 207-626-9160
 - **Travailleurs du secteur public :** appelez le service des normes de travail (Bureau of Labor Standards) du ministère du Travail du Maine (Maine Department of Labor) au 207-623-7900





Si vous êtes inquiet concernant la santé et la sécurité au travail, vous pourriez avoir envie d'en apprendre plus sur vos droits en lien avec les conditions spécifiques. Contactez le Workers' Center ou le programme SafetyWorks! du ministère du Travail du Maine (1-877-SAFE-345, 1-877-723-3345).

C'est toujours une bonne idée de prendre des notes détaillées sur toute violation des codes de santé et de sécurité afin de s'assurer que vos droits sont respectés.

Sanitaires : Un W.-C. et un endroit pour se laver les mains doivent être disponibles par groupe de 20 travailleurs. Ils doivent être à moins de 400 mètres (1/4 de mile) de l'endroit où vous travaillez. Les toilettes doivent fonctionner et être maintenues propres. Les installations pour le lavage des mains doivent être remplies d'eau potable (buvable) et maintenues propres. Il doit également y avoir du savon et des serviettes à usage unique.

Eau : De l'eau potable doit être à votre disposition près de l'endroit où vous travaillez. L'eau doit être fraîche et il doit y en avoir assez pour tout le monde. Votre employeur doit informer tous les travailleurs de l'endroit où se trouvent les toilettes, l'eau potable, et les lavabos et vous laisser les utiliser quand vous en avez besoin.

Blessure ou maladie : Si vous êtes blessé au travail ou malade à cause de votre environnement de travail, vous pourriez avoir droit à des indemnités d'accident du travail pour couvrir vos frais médicaux et vos pertes de salaires. Voir page 65 pour plus d'informations.

Si vous êtes ouvrier agricole et avez besoin d'aide pour aller chez le médecin, payer vos factures ou percevoir les avantages salariaux, contactez l'assistance juridique Pine Tree Legal Assistance (voir page 81). Vous pouvez aussi contacter la commission d'indemnisation des accidents du travail (Workers' Compensation Board – voir page 83).

Les avocats du Maine acceptent souvent de défendre des cas d'indemnisation de travailleurs au nom de clients qui ne peuvent pas se permettre de payer des honoraires d'avance. Contactez le Workers' Center pour qu'on vous adresse à un avocat.

Droits concernant les réseaux sociaux





Votre compte Facebook, Twitter, SnapChat, Instagram, ou autre, peut vous sembler privé, mais votre employeur ne voit peut-être pas les choses sous cet angle. Les employeurs peuvent vouloir un accès total à vos comptes pour contrôler ce que vous dites sur la société à vos abonnés, pour s'assurer que vous êtes vraiment malade quand vous êtes en arrêt maladie, ou pour enquêter sur des allégations de harcèlement sexuel ou d'autres infractions à la loi ou aux règles en vigueur sur le lieu de travail. Quelles que soient leurs raisons, beaucoup d'employeurs vérifient les réseaux sociaux et prennent la décision d'engager quelqu'un ou de le renvoyer en se basant sur ce qu'ils y apprennent de la présence en ligne des travailleurs. Comme les réseaux sociaux sont un domaine relativement nouveau du droit du travail, les droits des employés en la matière sont un domaine encore relativement inexploré.

Poster sur les réseaux sociaux : Les employeurs ont généralement le droit de surveiller toute activité se déroulant sur leurs propres appareils électroniques, y compris les ordinateurs, tablettes et téléphones portables. Les employés doivent être conscients de cela lorsqu'ils utilisent des appareils appartenant à leur employeur. De nombreux employeurs ont des politiques relatives aux réseaux sociaux ou à l'utilisation des ordinateurs ou d'internet, et si c'est le cas, c'est une bonne idée de connaître ces politiques.

La loi est toujours en cours d'élaboration pour déterminer si vous pouvez être renvoyé pour ce que vous dites sur votre employeur sur les réseaux sociaux, et ce même si vous utilisez votre propre appareil. En attendant, vous devriez considérer que tout ce que vous dites sur les réseaux sociaux est public, que votre employeur va savoir ce que vous dites, et que vous pouvez être renvoyé pour cela.

La seule exception à cette règle est qu'un employeur ne peut licencier un employé pour un discours considéré comme une « activité concertée » que le Conseil national des relations de travail (National Labor Relations Board – NLRB) qualifie comme suit : deux ou plusieurs travailleurs agissant ensemble pour améliorer leurs conditions, voire parfois un seul travailleur agissant seul s'il consulte d'abord les autres travailleurs. La NLRB protège le droit de la plupart des travailleurs de s'organiser et, ce faisant, protégerait probablement votre droit de poster sur internet des informations sur les conditions générales sur votre lieu de travail. Les tribunaux ont récemment statué en faveur d'employés qui ont été licenciés pour des posts sur FaceBook lorsque ceux-ci





concernaient plusieurs travailleurs ou étaient commentés par d'autres employés ayant les mêmes problèmes. En d'autres termes, pour être protégé, le post ne peut pas être un reproche personnel ; il doit plutôt être une consultation avec d'autres travailleurs ou une demande de soutien, idéalement à propos de quelque chose qui touche plus d'une personne.

Si on vous demande votre mot de passe d'un réseau social : Dans le Maine, votre employeur peut actuellement légalement exiger que vous lui donniez les mots de passe de vos comptes sur les réseaux sociaux pour qu'il puisse avoir accès à tous vos posts. Depuis 2012, huit États ont interdit cette pratique et 20 autres sont en train d'envisager de légiférer. En 2014, le Maine a voté pour qu'une étude soit menée sur l'impact d'une interdiction. Avec le soutien des travailleurs, une interdiction pourrait être décidée.





Être payé

Les lois qui régissent combien nous sommes payés et comment nous sommes payés sont le produit de plusieurs années de lutte des travailleurs. Alors que beaucoup de gens ne travaillent jamais moins de 40 heures par semaine parce qu'ils dépendent de plusieurs emplois pour joindre les deux bouts et ne sont pas rémunérés pour les heures supplémentaires, les normes légales comme le paiement des heures supplémentaires et le salaire minimum sont des protections importantes qu'il faut consolider, et les lois qui régissent ces normes sont très contestées.

Si on ne vous paie pas tout ce qu'on vous doit

Malheureusement, le vol de salaires – les employeurs qui prennent ou retiennent les salaires, pourboires ou avantages gagnés par les travailleurs – est très courant. Bien que certaines lois existent pour prévenir le vol de salaires, il incombe souvent aux travailleurs de s'assurer individuellement que cela ne leur arrive pas. Certaines formes courantes de vol de salaire sont : les infractions aux lois sur le salaire minimum, le non-paiement des heures supplémentaires, le travail en dehors des heures normales, le fait de travailler pendant les pauses, le fait de devoir travailler comme indépendant quand on devrait être employé, les déductions illégales des salaires ou des pourboires ou le fait de ne pas payer les travailleurs du tout.

C'est une très bonne idée de conserver une trace écrite des moments où vous travaillez, de ce qu'on vous paie et quand. Écrire tout cela en détail peut faire une énorme différence dans votre capacité à contester un vol de salaire. Si besoin, un document écrit aidera également à convaincre un décideur que votre version de l'histoire est vraie.

Il y a aussi deux ministères du travail qui ont autorité dans le Maine, celui de l'État et le fédéral. Bien que les deux mettent en œuvre des lois sur les salaires et les heures, en réalité ils échouent souvent à aider les employés qui ont été victimes de vol de salaire. Parfois, ils se concentrent principalement sur les grands employeurs ou sur les cas avec de nombreuses victimes. Et chaque





agence a des priorités qui peuvent changer avec le temps, à mesure que les administrations changent.

Si vous soupçonnez qu'on vous vole vos salaires, contactez le Workers' Center ou un avocat. Les avocats acceptent souvent de représenter des travailleurs gratuitement, retenant ensuite leurs honoraires sur les salaires qu'ils récupèrent. Si vous deviez poursuivre votre employeur en justice et gagner, il devrait vous payer le double des salaires qu'il vous devait, et aussi les honoraires de votre avocat.

Il est illégal que votre employeur exerce des représailles contre vous –comme vous rétrograder, vous licencier, vous harceler, etc. – parce que vous avez fait respecter vos droits décrits dans cette section. Voir la section page 76, Protections pour les dénonciateurs et lanceurs d'alerte.

Déductions : En dehors des taxes gouvernementales et des assurances, il y a seulement quelques raisons pour lesquelles votre patron peut faire des déductions de votre salaire. La loi fédérale stipule que les employés peuvent être tenus de payer les uniformes et leur entretien tant que la déduction de ces coûts ne réduit pas le salaire de l'employé au-dessous du salaire minimum. Et si vous vivez dans un logement appartenant à votre employeur, il peut déduire le loyer, l'éclairage et l'eau. Si vous êtes un ouvrier agricole, votre employeur est censé vous dire à l'avance combien il prévoit de déduire pour le logement.

Parfois, les employeurs essaient de déduire des choses qu'ils ne sont pas autorisés à déduire. Les pénuries d'argent liquide, les pénuries de stocks, les chèques sans provision ou les cartes de crédit refusées, et les dommages aux biens de l'employeur ne sont pas des choses que le patron peut retirer de votre paie.

Lorsque votre temps de travail commence : Votre employeur est tenu de vous payer tout le temps que vous consacrez aux activités qui sont nécessaires à l'accomplissement de vos tâches. Généralement, vous devez être payé lorsque vous êtes sur votre lieu de travail et que votre employeur contrôle votre temps. Cela signifie que vous devez être payé pour des activités telles que les formations et réunions. Vous devez également être rémunéré pour les activités qui se déroulent avant ou après que vous avez exercé les principales fonctions de votre travail si ces activités sont clairement liées à l'exécution de votre travail. Par exemple, la Cour suprême des États-Unis a statué en 1956





que les salariés qui travaillaient avec des produits chimiques toxiques devaient être payés pour le temps passé à changer de vêtements et à se doucher parce que ces activités étaient des parties nécessaires du travail. Cependant, en 2014, la Cour suprême des États-Unis a statué que les travailleurs d'un centre de distribution d'Amazon n'avaient pas à être payés pour le temps occupé à passer un contrôle de sécurité à la fin de leur poste parce que cette tâche n'était en fait pas liée à l'exercice de leur travail.

Si vous pensez qu'on ne vous paie pas pour toutes les heures pendant que vous effectuez, contactez le Workers' Center ou le ministère du Travail du Maine (voir page 82).

ORGANISER LA VICTOIRE : Lessiver l'injustice

« Nous devons nous unir ou nous serons mal traités ».

—Jose Rolando Cuestas, membre de CLEAN Car Wash

Le CLEAN Carwash Workers' Center remporte des avantages pour les employés des entreprises de lavage de voitures de Los Angeles depuis plus d'une décennie. Ce sont les travailleurs de cette industrie globalement non réglementée eux-mêmes qui ont fondé cette organisation pour lutter contre les conditions de travail très comparables à de l'exploitation. Le vol massif de salaires, l'exposition constante à des produits chimiques toxiques, le manque d'eau potable ou de pauses repas, et l'intimidation de la direction sont monnaie courante dans cette industrie.

« Je me souviens qu'à mon dernier job, le propriétaire nous faisait travailler 11 heures par jour et qu'on ne gagnait que \$35... Avec les salaires que j'ai perdus, je pourrais améliorer la qualité de vie de ma famille, » dit Carlos Cuestas, membre de la campagne CLEAN Car Wash.

La campagne CLEAN Car Wash est un projet unique organisé conjointement par CLEAN (Community, Labor, Environmental Action Network : réseau d'action communautaire, sociale, et environnementale) et par le syndicat des sidérurgistes unis section 675 (United Steelworkers Union Local 675), qui rassemble les employés des sociétés de lavage de voitures de toute la ville. Il y a environ 10 000 employés à Los Angeles, et 20 000 dans le sud de la Californie, la plupart d'entre eux sont des immigrants latinos. Grâce à une organisation





forte, ils obtiennent de nouveaux avantages en matière de normes salariales et de pratiques dans ce secteur.

Dans une série de victoires, les travailleurs de centres de lavage ont signé des conventions collectives avec 23 stations de lavage à Los Angeles. Et le mouvement se développe : en 2013, les employés d'un centre de lavage de voitures à New York ont signé leur premier contrat. Les campagnes d'organisation ont recueilli le soutien de groupes communautaires et de congrégations religieuses, et les organisateurs ont utilisé des tactiques comme une manifestation nocturne éclairée à la bougie devant la maison d'un propriétaire de centre de lavage, de nombreux piquets de grève, et des caravanes de voitures conduisant les consommateurs vers des centres syndiqués « Better Carwash ».

Au cœur de l'effort se trouve le CLEAN Carwash Workers' Center, un lieu qui crée « une culture de la solidarité » où les travailleurs peuvent « exercer leur droit d'appartenance ». Le centre offre un soutien éducatif, une aide au dépôt de plainte contre les employeurs qui exploitent les travailleurs, et un accès aux soins médicaux pour les employés de centres de lavage et pour leurs familles. Et pour s'assurer que le mouvement mené par des travailleurs continue de grandir, le centre forme les employés de centres de lavage à devenir des organisateurs.

« [Les propriétaires de centres de lavage] cherchent des gens qui travaillent dur, mais beaucoup ne veulent pas offrir des conditions de travail saines et sûres à leurs employés. Nous en sommes en train de commencer à inverser la tendance mais des politiques qui soutiennent les travailleurs seraient un grand pas en avant, » explique Rosemarie Molina de la campagne.

Ne pas percevoir tout ce que vous méritez

Salaire de subsistance : Les bas salaires affectent toutes sortes de personnes : les jeunes travailleurs qui ont du mal à rembourser leur prêt étudiant et à trouver un logement, les parents qui ont besoin de plusieurs emplois pour subvenir aux besoins de leurs enfants, les travailleurs âgés qui ne peuvent pas se permettre de prendre leur retraite, et bien d'autres encore. En 2012 et 2013, les employés de fast food et de commerces de détail, avec l'aide du syndicat international des employés de sociétés de service (Service Employees International Union – SEIU), ont commencé à s'organiser pour être payés \$15





de l'heure et pour le droit de former un syndicat. À travers le pays, les travailleurs se sont mis en grève, se sont défendus les uns les autres pour empêcher les représailles, et ont combattu le racisme et le harcèlement sexuel au travail. Ils ont remporté des victoires et ont découvert la force que possède un groupe composé d'un grand nombre de personnes. En plus d'avoir été un combat pour des salaires plus élevés, pour beaucoup le fait de s'organiser signifiait aussi obtenir plus de pouvoir, de dignité et de respect, ainsi que s'appuyer sur des mouvements précédents, comme Occupy. Cela a aussi fait progresser d'autres mouvements qui ont été lancés par la suite, comme Black Lives Matter.

Lois sur le salaire minimum et les heures supplémentaires

Salaire minimum : Dans le Maine, comme presque partout, le salaire minimum n'est pas un salaire qui permet de vivre. D'après une étude, le salaire de subsistance à Portland – ce qu'il faut pour couvrir ses dépenses de base – était de \$12,15 par heure en 2017 pour un adulte célibataire et sans enfant. Pour une personne seule avec un enfant, le salaire de subsistance grimpait à \$25,10. Malgré les augmentations récentes, le salaire minimum actuel dans le Maine est toujours en dessous du salaire de subsistance.

Un référendum de 2016 a fait monter le salaire minimum pour les travailleurs payés à l'heure de tout l'État. Par conséquent, le 1^{er} janvier 2017, le salaire minimum dans le Maine est passé à \$9,00 de l'heure, et le 1^{er} janvier 2018, à \$10,00 par heure. En 2019, ce sera \$11,00 par heure, et en 2020, \$12,00 par heure. Ensuite, le salaire minimum augmentera chaque année en fonction de l'augmentation du coût de la vie.

Si vous travaillez à Portland, le salaire minimum est plus élevé. À partir du 1^{er} janvier 2016, les employeurs de la ville ont été obligés de payer \$10,10 par heure, et à partir du 1^{er} janvier 2017, ils ont été obligés de payer \$10,68 par heure. Le 1^{er} juillet 2018, le taux horaire est passé à \$10,90 par heure. Ensuite, chaque 1^{er} juillet, le salaire minimum augmentera proportionnellement au coût de la vie. Contactez le Southern Maine Workers' Center pour connaître le salaire minimum en 2019 ou après.

Heures supplémentaires : Pour la plupart des employés qui travaillent plus de 40 heures par semaine (voir la section suivante pour les exceptions), votre employeur doit vous rémunérer 1,5 fois (une fois et demi) votre salaire horaire





normal pour chaque heure en plus des 40 heures. Le salaire ‘normal’ est le salaire que vous gagnez actuellement et il inclut les bonus et commissions. Un employeur a le droit, d’un point de vue légal, d’exiger que ses employés effectuent des heures supplémentaires obligatoires. Cependant, selon la loi du Maine, un employeur ne peut pas demander à un employé de faire plus de 80 heures supplémentaires sur une période de 2 semaines consécutives. Certaines pratiques comme le fait de payer les travailleurs par poste ou par jour, indépendamment du nombre d’heures travaillées, peuvent être courantes dans la restauration et le secteur du bâtiment et peuvent enfreindre les lois sur les heures supplémentaires si les travailleurs font plus de 40 heures sur une semaine donnée.

Exemptions des lois sur le salaire minimum et les heures supplémentaires

– **Salariés :** Les personnes exerçant des fonctions exécutives, professionnelles ou administratives peuvent recevoir un salaire fixe au lieu d’un salaire horaire et peuvent être exemptées des lois sur les heures supplémentaires. Cela comprend les superviseurs, les managers, les directeurs et certains travailleurs qui ont un diplôme universitaire en rapport avec leur travail. Mais en même temps, de nombreux travailleurs de ces catégories ne peuvent pas légalement être considérés comme exemptés. Selon la loi du Maine, les travailleurs salariés doivent être payés au moins \$576.93 par semaine bruts (avant paiement des impôts).

Il n’est pas rare qu’un employeur malhonnête ajuste les catégorisations des travailleurs et qu’il leur paie un salaire fixe pour éviter d’avoir à leur payer leurs heures supplémentaires même s’ils n’ont pas tout à fait des fonctions exécutives, professionnelles ou administratives. C’est illégal.

Si vous pensez que vous ne devriez pas être exempt et que vous pourriez avoir droit à un salaire horaire et au paiement des heures supplémentaires, vous devriez demander de l’aide au Workers’ Center, au ministère du Travail du Maine, ou au ministère américain du travail (voir leurs coordonnées pages 81 à 83).

Autres exceptions : Certains autres travailleurs peuvent être exemptés des lois sur le salaire minimum et les heures supplémentaires. Selon le ministère du Travail du Maine, si vous appartenez à l’une des catégories suivantes, vous pourriez ne pas avoir droit au salaire minimum, à la rémunération des heures supplémentaires, ou aux deux :





- » les personnes qui travaillent dans l'agriculture ou dans les usines de transformation des aliments
- » les travailleurs dont les revenus découlent de commissions de vente
- » les chauffeurs de taxi
- » moniteur de colonie de vacances
- » les gens qui pêchent ou élèvent du poisson ou des animaux marins
- » les standardistes dans les centraux téléphoniques publics
- » certains travailleurs qui fabriquent et vendent des produits à leur domicile
- » les membres de la famille de l'employeur dépendants
- » les fonctionnaires, y compris les pompiers et officiers de police
- » les vendeurs de voitures, les mécaniciens automobiles, les conseillers clientèle, et les vendeurs de pièces auto qui sont payés à la commission ou au forfait
- » les chauffeurs et leurs assistants.

Entrepreneurs indépendants

Une des méthodes couramment utilisées par les employeurs pour faire baisser le coût du travail consiste à catégoriser les employés comme travailleurs indépendants plutôt que comme employés. Cela permet à l'employeur d'éviter de payer les heures supplémentaires, l'assurance accidents du travail, l'assurance chômage, les cotisations de la sécurité sociale, et les impôts. Cela signifie également que les personnes qui font le travail ne sont pas protégées par la loi nationale sur les relations de travail (National Labor Relations Act), il est donc plus difficile de créer un syndicat.

Souvent, les employeurs déclarent que leurs travailleurs sont des entrepreneurs indépendants alors que ce n'est pas le cas du tout. Cette « mauvaise catégorisation » est l'une des infractions les plus courantes des lois sur les salaires et les heures et coûte à notre pays des milliards de dollars. D'après une estimation, la mauvaise catégorisation a coûté au gouvernement fédéral 2,72 milliards de dollars en revenus perdus, et en taxes sur les assurances de sécurité sociale, Medicare, et chômage, et 200 millions de dollars en cotisations de chômage perdues.

Le droit fédéral et le droit des États déterminent si un travailleur est un employé ou un travailleur indépendant. Cela signifie que même si un employeur vous demande de signer quelque chose disant que vous acceptez





d'être entrepreneur indépendant, il enfreint peut-être la loi et peut recevoir une amende allant jusqu'à \$10 000.

D'après la loi du Maine, mise à jour en 2013, un travailleur ne peut être considéré comme un entrepreneur indépendant que s'il remplit les conditions décrites dans les deux listes ci-dessous.

Liste A – Les travailleurs doivent remplir toutes les conditions suivantes :

- » avoir le droit fondamental de contrôler leurs méthodes de travail et la progression de celui-ci excepté en ce qui concerne les résultats finaux ;
- » s'engager dans un commerce, un métier, une profession ou une entreprise établis indépendamment ;
- » avoir la possibilité de réaliser des profits ou des pertes à la suite des services exécutés pour un autre individu ou une autre entité ;
- » engager, rémunérer, et superviser tout assistant ; et
- » mettre ses services à la disposition d'un client ou d'un groupe de clients.

Liste B – Les travailleurs doivent également remplir trois des conditions suivantes :

- » avoir investi de manière substantielle dans les équipements, outils, instruments, matériaux, et connaissances nécessaires à l'accomplissement de leur travail ;
- » ne pas être tenus de travailler exclusivement pour une seule personne ou entité en particulier ;
- » être responsables de l'achèvement satisfaisant du travail et pouvoir être tenus contractuellement responsables de leur échec à accomplir ce travail ;
- » avoir un contrat qui définit la relation avec la personne qui les paie et qui donne des droits contractuels dans le cas où le contrat serait résilié par l'autre personne ou entité avant l'achèvement du travail ;
- » leur rémunération est fondée sur des facteurs directement liés au travail effectué et non uniquement sur le temps qu'ils ont consacré à leur travail ;
- » le travail est en dehors du cours habituel de l'entreprise pour laquelle le service est effectué ; ou
- » les services fiscaux fédéraux (federal Internal Revenue Service) ont déterminé qu'ils étaient des entrepreneurs indépendants.





Si vous pensez avoir été catégorisé à tort en tant qu'entrepreneur indépendant, contactez le Workers' Center, le ministère du Travail du Maine, le ministère américain du travail ou un avocat privé. (Voir pages 81, 83 et 82).

Voir page 64 pour plus d'informations concernant le paiement des impôts en tant qu'entrepreneur indépendant.

Travailleurs touchant des pourboires

Beaucoup de travailleurs dans le Maine dépendent des pourboires car il s'agit de leur principale source de revenus, ce qui fait que leur rémunération dépend du niveau d'activité à leur travail. Cependant, d'après la loi du Maine, même ces travailleurs ont droit au salaire minimum fixé par l'État (\$10 par heure, ou \$10,90 par heure à Portland), avec une structure de paie légèrement plus compliquée que celle des travailleurs ne touchant pas de pourboires.

Dans le Maine, le salaire minimum pour un travailleur touchant des pourboires – un travailleur qui reçoit normalement des pourboires dans le cadre de ses tâches professionnelles normales – est fixé à la moitié du salaire minimum de l'État prévu pour les travailleurs ne touchant pas de pourboires, il est donc actuellement de \$5 par heure. Il en est ainsi parce qu'il est supposé que vous gagnerez le reste en pourboires. Mais si ce n'est pas le cas, et que vos revenus combinés à vos pourboires sont inférieurs à \$10 par heure (ou \$10.90 à Portland) à la fin d'une semaine, votre employeur doit vous payer la différence. Et d'après la loi fédérale, si vous passez plus de 20 % de votre temps de travail à effectuer des tâches qui ne rapportent pas de pourboires (comme travailler en cuisines), votre employeur a l'obligation de vous payer au moins le salaire minimum normal, \$10 par heure (\$10.90 à Portland), pour ces heures.

En 2016, les habitants du Maine ont voté pour commencer à amener progressivement le salaire des travailleurs touchant des salaires au même niveau que le salaire minimum, éliminant le 'crédit de pourboire' (« tip credit »). Cependant, une campagne massive de lobbying menée par les restaurateurs a convaincu beaucoup de travailleurs et de législateurs que le changement devrait être annulé, et il l'a été par la suite.

Certains employeurs exigent que leurs employés partagent leurs pourboires ou qu'ils en reversent une partie à leurs collègues. Dans ce cas, les règles suivantes s'appliquent :





- » Votre patron doit vous signaler que vos pourboires sont mis en commun.
- » On ne peut pas vous forcer à partager vos pourboires avec des employés qui n'en reçoivent pas habituellement, comme les cuisiniers, les plongeurs et les managers qui ne servent pas les clients.
- » Selon la loi fédérale, les managers qui ne servent pas les clients ne peuvent pas prendre un pourcentage des pourboires. Cependant, les superviseurs qui n'ont pas le pouvoir d'engager ou de renvoyer des employés et qui servent les clients avec les travailleurs qu'ils supervisent – parfois appelés 'chefs d'équipe' ou 'managers de service' – peuvent recevoir un pourcentage des pourboires.
- » Si vous reversez une partie de vos pourboires à un collègue, votre patron ne peut pas compter cette somme dans vos revenus de la journée dans le but de compléter le reste en salaires.

Si vous êtes employé dans un restaurant, vous avez droit aux frais de service payés par les clients, comme un pourboire de 20 % pour les grands groupes, puisque ces frais doivent être traités comme des pourboires, qu'ils soient mis en commun ou non.

Les employeurs du Maine ont aussi l'obligation de traiter les pourboires payés par carte bleue de la même manière que ceux payés en liquide, et de le reverser en totalité aux travailleurs recevant des pourboires.

Votre droit à une fiche de paie

Les fiches de paie sont généralement le principal moyen utilisé par les travailleurs pour surveiller leurs gains et leurs heures travaillées, et pour cette raison, elles sont très importantes pour s'assurer qu'il n'y a pas de vol de salaires. Vous avez le droit à une fiche de paie écrite chaque fois que vous êtes payé. Une des façons de protéger votre droit à une juste rémunération de votre travail est de vous familiariser avec chaque partie de votre fiche de paie et de vérifier son exactitude chaque fois que vous êtes payé.

Votre fiche de paie devrait indiquer les dates pour lesquelles votre travail est rémunéré (la période de paie), le total des heures travaillées, tous vos revenus (revenus 'bruts' – avant toute retenue), et une liste de ce qui est retenu, si c'est le cas, sur votre salaire (déductions).





Si vous êtes payé par virement direct, vous avez aussi droit à une trace écrite précise du transfert d'argent sur votre compte, de la date à laquelle il a été fait, et de toutes les informations qu'on doit trouver sur une fiche de paie. Si votre patron vous donne ce relevé de façon électronique, par e-mail ou sur un ordinateur, vous devez avoir la possibilité de l'imprimer gratuitement.

Être rémunéré en cartes de paie

Une nouvelle tendance troublante se développe chez les employeurs du Maine. Cette tendance consiste à payer les travailleurs en cartes de paie, des cartes fonctionnant comme des cartes de débit, mais avec moins de protections. Les cartes de crédit et de débit normales comportent des protections comme l'assurance publique, le remboursement en cas de vol, des protections en cas de découvert, et le remplacement de la carte gratuit ou à prix réduit. Ce n'est pas le cas des cartes de paie. Bien que ces cartes puissent offrir certains avantages, elles impliquent surtout davantage de risques pour les travailleurs. Par exemple, si vous ne dépensez pas tout l'argent qui se trouve sur votre carte, vous pouvez perdre une partie de votre paie. Ou la banque peut vous faire payer des frais pour les retraits excepté pour le premier. Si votre employeur utilise les cartes de paie, vous avez certains droits que vous devriez connaître.

D'abord, dans le Maine, vous avez le droit d'être rémunéré sans que cela vous coûte de l'argent. Cela signifie que, au premier retrait au moins, vous devez pouvoir retirer tout votre argent de la carte de paie gratuitement.

Gardez aussi à l'esprit les conseils suivants tirés de la publication de Pine Tree Legal Assistance, *Do You Get Paid By Payroll Card? Know Your Rights Under Maine and Federal Law* ('Êtes-vous payés en cartes de paie ? Connaissiez vos droits selon la loi du Maine et la loi fédérale') :

- » Si vous choisissez d'être payé par carte de paie, votre employeur doit vous donner une explication écrite de tous les frais, limites et protections qui s'appliquent à l'utilisation de la carte de paie. L'explication écrite doit être claire et facile à comprendre.
- » La carte de paie doit vous donner un moyen d'examiner le solde de votre compte et les transactions des 60 derniers jours. Si vous le demandez oralement ou par écrit, la compagnie de carte de paie doit vous donner un historique écrit des 60 derniers jours de votre compte.





- » Si quelqu'un vole de l'argent sur votre compte de carte de paie et que vous le déclarez dans les deux jours ouvrables, vous devez être protégé contre toute la perte moins \$50. La carte de paie doit également vous offrir d'autres protections contre tout vol signalé dans les 60 jours.
- » La société de cartes de paie doit avoir un moyen de résoudre les erreurs que vous trouvez dans l'historique de votre compte si vous signalez l'erreur dans les 60 jours suivant l'obtention de l'historique, tant que vous signalez l'erreur moins de 120 jours après qu'elle s'est produite.

Si votre employeur enfreint l'une de ces règles, vous pouvez le signaler au service de la protection financière des consommateurs (Consumer Financial Protection Bureau – voir p. 84). Si votre employeur ne vous donne pas un moyen gratuit de vous faire payer sur votre carte de paie, vous pouvez déposer une plainte auprès de la division des salaires et des heures du ministère du Travail du Maine (Maine Department of Labor's Wage and Hour Division). Vous pourriez peut-être aussi avoir besoin de parler avec le Workers' Center ou Pine Tree Legal Assistance.

ORGANISER LA VICTOIRE : Surmonter sa peur pour gagner le respect

« Les travailleurs mal payés ont souvent peur de parler franchement. Mais grâce à l'unité et à l'action collective de mes collègues, nous avons effectué de grands changements sur notre lieu de travail... grâce à la campagne, notre employeur a écouté les voix des travailleurs et maintenant, nous avons des salaires plus élevés et des avantages comme l'assurance maladie et les congés payés. Plus important encore, nous sommes traités avec plus de respect. »

—Mrs. Wu, qui travaille chez Yank Sing

En 2013, un groupe de travailleurs immigrés a approché l'association progressiste chinoise (Chinese Progressive Association), une organisation communautaire de San Francisco, pour être aidé dans sa lutte contre le vol de salaire et d'autres problèmes liés au travail chez Yank Sing, un restaurant de dim sum réputé au niveau national, et a lancé une campagne sur leur lieu de travail pour changer ces pratiques. Soutenue par des organisations communautaires, la campagne a grandi pour inclure près de 100 travailleurs en quelques mois.





L'organisateur Shaw San Liu a déclaré que la campagne « avait demandé une vraie organisation directe des travailleurs, un dialogue avec les travailleurs, l'imagination de quelque chose de mieux, beaucoup d'éducation... et puis d'avancer ensemble vers le face-à-face avec leurs plus grandes peurs, le plus effrayant pour eux étant de risquer leur emploi pour entreprendre des actions sur leur lieu de travail. » Les travailleurs ont discuté ensemble pour identifier les problèmes, ont créé un ensemble de demandes, et entrepris des actions pour encourager la direction à négocier avec eux. Les travailleurs ont organisé un arrêt de travail stratégique et ont quitté leur lieu de travail en dehors des heures où il y a le plus de clients afin d'attirer l'attention de la direction sans perturbation publique.

L'accord historique de 4 millions de dollars, qui concerne presque 300 travailleurs, dédommage non seulement les injustices passées, mais offre aussi aux travailleurs un salaire et des avantages supérieurs à ce que la loi exige, y compris des augmentations du salaire de base, les congés et jours fériés payés, la prise en charge totale de l'assurance maladie pour les employés à temps plein, un comité de contrôle chargé de s'assurer de l'application des règles composé de travailleurs, l'engagement à rendre les travailleurs plus forts et à leur donner du pouvoir grâce à la formation aux droits des travailleurs, et plus.

« N'ayez pas peur ; vous pouvez le faire », conseille l'organisateur Shaw San Liu. « Il y a des lois qui vous protègent, et quand vous allez de l'avant, vous avez une chance de gagner ».

Les stagiaires sont des travailleurs

Il est très fréquent que les entreprises et organisations engagent des stagiaires, parfois en les payant et parfois en leur demandant de travailler gratuitement. Comme on pourrait s'y attendre, un stage peut être une belle occasion pour quelqu'un de débiter dans un domaine, mais un stage peut aussi donner lieu à des abus de la part d'un employeur à la recherche de main d'œuvre à bas coût voire gratuite. Un des autres problèmes avec les stages non rémunérés est qu'ils ont tendance à avantager les personnes (en particulier les jeunes) issues de familles aisées, puisque ce sont généralement celles qui peuvent se permettre de passer du temps à effectuer un stage gratuitement, au lieu de faire un travail moins prestigieux mais permettant de payer les factures.





Si vous êtes stagiaire pour une entreprise à but lucratif, vous devriez être payé, à moins que le stage ne soit réellement à votre avantage. Le ministère du Travail énonce plusieurs règles plus spécifiques pour la classification des stages.

Chômeurs qui doivent travailler en échange de leurs allocations

Au fil du temps, certains gouvernements ont expérimenté et appliqué des politiques visant à garantir un revenu de base à tous les résidents. La plupart des autres gouvernements, y compris celui du Maine, n'ont au contraire que des systèmes d'aide sociale ('welfare') où seules les personnes qui remplissent un certain nombre de conditions peuvent percevoir des allocations. Certaines villes du Maine exigent que les gens participent à des actions de bénévolat pour pouvoir prétendre à l'aide générale. Le 'workfare' est un programme gouvernemental qui exige que les gens travaillent pour avoir droit à l'assistance publique. Pour savoir si votre ville applique ce genre de conditions, appelez les services sociaux municipaux.

Même si votre ville exige que vous participiez au workfare, vous bénéficiez quand même de certaines protections. Par exemple, si vous avez besoin de l'aide générale d'urgence, comme pour acheter de la nourriture, on ne peut pas vous demander de faire du bénévolat avant d'avoir reçu cette aide. De plus, si vous ne pouvez pas travailler pour des raisons médicales, parce que vous vous occupez de vos enfants à temps plein, ou parce que vous avez déjà un emploi à temps plein, vous pourriez percevoir des aides sans faire de bénévolat. Selon la loi, le bénévolat effectué dans le cadre du système du workfare ne peut pas interférer avec un travail rémunéré, des entretiens d'embauche pour un travail rémunéré, ou une formation comme des études secondaires ou des cours pour passer le GED.

L'aide générale que vous recevez devrait être au moins égale au salaire minimum pour les heures de bénévolat que vous effectuez. La ville est responsable du paiement des dépenses associées à votre travail bénévole. Si vous ne finissez pas votre mission de bénévolat, vous pouvez perdre votre aide générale pour une durée de 120 jours. Cependant, si votre absence est justifiée ou si vous rattrapez le temps où vous avez été absent, vous devriez avoir à nouveau droit à l'aide générale. Si votre ville refuse de vous laisser terminer votre mission de bénévolat, appelez le DHHS au 1-800-442-6003. Vous





pouvez aussi appeler Pine Tree Legal Assistance, si vous rencontrez des problèmes avec le système du workfare (voir page 81).

Si vous travaillez, vous payez probablement des impôts

La plupart de ceux qui gagnent de l'argent doivent en reverser une partie au service des impôts. Comprendre comment payer vos impôts à l'État et au gouvernement fédéral pourrait faire l'objet d'un autre manuel complet. Payer ses impôts peut être plus compliqué pour certains travailleurs et vous trouverez quelques exemples mis en évidence ci-dessous. Si vous avez d'autres questions, consultez les conseils fiscaux de Pine Tree Legal. <http://www.ptla.org/tax-tips> ou les ressources sur les impôts page 80.

La déclaration d'impôts pour les travailleurs touchant des pourboires : Les travailleurs qui reçoivent des pourboires et leurs employeurs sont tenus de déclarer 100 % des pourboires des travailleurs au gouvernement pour être imposés. Cependant, il est courant que les travailleurs de l'industrie du service déclarent moins de 100 % de leurs pourboires, ce qui peut les exposer à une vérification de leurs comptes par le gouvernement et éventuellement leur faire payer des impôts, des intérêts et des pénalités.

Si vous êtes un travailleur qui touche des pourboires, gardez à l'esprit que votre salaire pourrait ne pas suffire à payer les impôts sur tous vos pourboires. Si tel est le cas, vous recevrez un salaire de \$0 et l'employeur pourra retenir ces impôts de votre prochain salaire. Si vous recevez systématiquement des salaires de \$0, vous pourriez finir par devoir plus que ce que vous pensez quand vous déclarez vos revenus. Pour empêcher cela, vous pouvez choisir de payer des impôts supplémentaires à l'avance afin de ne pas faire face à des impôts inattendus plus tard.

La déclaration d'impôts pour ceux qui n'ont pas droit au numéro de sécurité sociale : Même si vous n'avez pas de numéro de sécurité sociale, vous pouvez quand même déclarer vos revenus aux services des impôts. Il y a beaucoup de raisons d'envisager de le faire, par exemple cela pourrait un jour vous permettre de prouver que vous étiez aux États-Unis et que vous travailliez. Cela pourrait s'avérer utile si le gouvernement réforme le système d'immigration pour permettre aux gens de rester ici. Par conséquent, en plus de payer des impôts, vous devriez garder tout document lié à votre travail, en particulier les fiches de paie, même si elles ont à un autre nom.





Vous pouvez déclarer vos revenus même si vous n'avez pas de numéro de sécurité sociale en utilisant un numéro d'identification fiscale individuel (Individual Tax Identification Number – ITIN) à la place. Pour obtenir un numéro ITIN, vous aurez besoin d'un document prouvant votre identité, comme un passeport étranger. Vous devez remplir un formulaire appelé W-7 (disponible sur [irs.gov](https://www.irs.gov)) pour chaque personne de votre famille ayant besoin d'un numéro, et l'apporter avec votre déclaration d'impôts aux bureaux de l'IRS à Portland. (Si vous voulez que les prochaines lettres que le service des impôts vous enverra soient en espagnol, vous pouvez présenter le même formulaire en espagnol. Il s'agit du W-7[SP].) Les personnes qui travaillent dans ces bureaux vérifieront votre passeport, prendront les formulaires que vous avez remplis et, environ 6 semaines plus tard, vous enverront un courrier avec votre numéro ITIN. Si vous n'avez pas de passeport, vous pouvez présenter deux autres documents.

Quand vous faites votre déclaration d'impôts, vous pouvez avoir droit à un crédit d'impôt pour les personnes dépendantes de vous vivant en dehors des États-Unis en les déclarant ("claim" dependents), et vous pourriez avoir droit à certaines réductions (crédits) d'impôt et/ou à un remboursement. Vous pourriez aussi devoir payer certaines taxes.

Pour bénéficier d'une aide gratuite à la préparation d'une demande de remboursement d'impôts dans le sud du Maine, voir page 80.

La déclaration d'impôts pour les entrepreneurs indépendants : un entrepreneur indépendant est considéré comme étant son propre employeur et paie des impôts en fonction de ce statut. Une des conséquences quand on est catégorisé à tort ou illégalement comme travailleur indépendant est qu'il est plus compliqué et plus coûteux de payer ses impôts. Si vous étiez dans la catégorie des employés, votre employeur retiendrait les impôts sur le revenu, les cotisations de sécurité sociale et de Medicare sur votre salaire. En tant qu'entrepreneur indépendant, vous êtes responsable du paiement de la totalité des impôts et charges en payant l'impôt dû par les indépendants. (Pour plus d'informations sur le fait d'être mal catégorisé, voir pages 55, 56.)





Quand vous êtes blessé au travail

Nous sommes nombreux à avoir des emplois pénibles ou qui nous exposent à des substances dangereuses, et qui ont des conséquences néfastes pour notre corps et notre santé. D'après une estimation, près de 12,3 millions de travailleurs sont blessés ou tombent malades à cause de leur travail chaque année aux États-Unis. Dans un monde juste, nos emplois n'entraîneraient pas de maladies ou de blessures, et si c'était le cas nos employeurs accorderaient plus d'importance à notre santé qu'à notre capacité de générer du profit.

L'indemnisation des accidents du travail

L'une des protections partielles à laquelle ont droit la plupart des employés est l'indemnisation des accidents du travail (Workers' Compensation, aussi abrégé en « Workers' comp »). Le Maine exige de la plupart des employeurs qu'ils souscrivent ce genre d'assurance pour offrir des prestations de soins médicaux et d'indemnités de salaires à un employé victime d'une blessure liée à son travail. Même les employeurs qui ne sont pas dans l'obligation légale de souscrire une assurance pour les accidents du travail, comme certains employeurs dans l'agriculture ou les services à domicile, en souscrivent une quand même. (Et si votre employeur n'a pas souscrit d'assurance pour les accidents du travail, alors vous pouvez le poursuivre en justice pour les blessures dont vous êtes victime au travail.)

L'assurance pour les accidents du travail n'a pas toujours existé. Avant les années 1930, les travailleurs victimes de blessures devaient prouver la négligence de leurs employeurs lors de procès individuels, ce qui rendait l'obtention d'une indemnisation très difficile. Les lois sur l'indemnisation des accidents du travail ont changé cela, et maintenant les travailleurs n'ont plus à prouver la culpabilité de leurs employeurs, ce qui a pour but de faciliter l'indemnisation des employés. Cependant, comme bien des protections prévues pour les travailleurs, il peut être compliqué de s'orienter avec succès dans le système d'indemnisation des accidents. Connaître vos droits vous permettra de mieux défendre votre droit aux indemnités.





Si vous êtes blessé ou si vous tombez malade à cause de vos conditions de travail, avertissez votre employeur ou superviseur immédiatement ; si vous ne faites pas dans les 30 jours, vous pourriez perdre votre droit à l'indemnisation des accidents du travail. Plus précisément, indiquez-lui la date, l'heure, l'endroit, ainsi que la cause et la nature de la blessure ou de la maladie. Le mieux est de le faire par écrit. Même si la blessure ou la maladie est apparue progressivement, vous pourriez quand même avoir droit à l'indemnisation.

Si vous êtes blessé au travail, faites-vous soigner – n'attendez pas. Dites à votre médecin que vous avez été blessé au travail. Vous ne devriez pas avoir à payer pour ces soins médicaux. Il est important que vous suiviez les ordres du médecin et que vous gardiez une trace de chaque visite chez le médecin, du nom de celui-ci, de son adresse, et de tous les coûts engendrés, comme le transport et les prescriptions.

Quand vous déclarez un accident ou une maladie, votre employeur doit remplir un formulaire de 'premier rapport' d'accident ("first report" of injury form) et le remettre à la commission des accidents du travail (Workers' Compensation Board) dans les sept jours. Si un employeur refuse de satisfaire votre demande de dédommagement (bien que ce soit en fait son assureur qui paie), cet employeur est tenu d'envoyer un avis de litige (Notice of Controversy – NOC) à la commission des accidents du travail dans les 14 jours. Après cela, un « médiateur » de la commission devrait vous contacter pour entendre votre version de l'histoire. Si votre employeur ne répond pas à votre demande dans les 14 jours, il doit commencer à vous verser une indemnisation hebdomadaire.

Si votre employeur accepte votre demande de dédommagement, il a le droit de vous envoyer chez un médecin spécifique pour les dix premiers jours du traitement médical. Après cela, vous avez le droit de voir un autre médecin de votre choix. Vous avez droit au remboursement des médicaments, des appareils médicaux comme les fauteuils roulants, et des frais de transport engagés pour vous rendre à vos rendez-vous avec les professionnels de santé. Si vous manquez plus de 7 jours de travail, vous avez droit à des indemnités au moins pour certains de vos jours d'absence.

En pratique, de nombreux employeurs évitent de prendre les mesures appropriées concernant l'indemnisation des accidents parce qu'ils ne veulent





pas que leurs primes d'assurance augmentent. Le processus peut prendre beaucoup de temps et être frustrant, et vous pourriez avoir besoin d'avocats ou de soutien en cours de route. Si vous avez le moindre doute concernant l'attitude de votre employeur et que vous vous demandez s'il fait ce qu'il devrait faire, vous devriez appeler votre commission locale des accidents du travail et demander à parler au médiateur. Vous pourriez avoir besoin de l'aide d'un avocat, contactez le Workers' Center pour qu'on vous en recommande un, ou pour toute question sur le processus.

Une des ressources permettant d'aborder le système d'indemnisation des accidents du travail du point de vue des droits de l'homme est la campagne « Repenser l'indemnisation des accidents du travail » (« Rethinking Workers' Compensation ») de l'Initiative nationale pour les droits économiques et sociaux (National Economic and Social Rights Initiative – NESRI) : www.workerscomphub.org.

Avoir accès à l'assurance maladie grâce à votre employeur

Les soins médicaux sont un droit humain : L'accès aux soins médicaux est aussi un droit humain basique, pourtant des millions de personnes aux États-Unis n'ont qu'un accès restreint, voire aucun accès, à une assurance maladie ou aux soins dont ils ont besoin. La plupart des gens qui ont une assurance maladie l'ont grâce à leur employeur et leur accès à cette assurance dépend de l'employeur. Un des problèmes avec ce système est que les gens n'ont pas de protection permanente et peuvent perdre leur couverture santé ou être forcés de changer de médecin quand ils changent ou perdent leur emploi, même s'ils sont malades et ont besoin d'un traitement continu. Les assurances privées et un système de santé basé sur l'emploi ont créé une crise des soins médicaux dans laquelle les frais de santé sont la cause première d'endettement et de faillite aux États-Unis.

Au cours des 100 dernières années, un système de santé axé sur les employés s'est développé parallèlement à l'industrie de l'assurance maladie privée, créant ainsi la crise que nous connaissons actuellement. Le catalyseur de ce système a été la mise en place de politiques gouvernementales prévoyant des exemptions au contrôle des salaires et faisant des soins de santé une dépense d'entreprise non imposable pendant la Seconde Guerre mondiale. Depuis cette époque jusqu'au passage de la loi sur l'accessibilité des soins (Affordable Care Act) en 2009, il y a eu de nombreuses tentatives de réforme du système





de santé afin de garantir un accès continu aux soins de santé pour tous, y compris l'étape nécessaire de la séparation entre soins de santé et emploi.

Le Southern Maine Workers' Center fait partie d'une coalition d'organisations du Maine qui combattent pour le droit humain aux soins en défendant l'idée d'un système de santé universel, et financé par des capitaux publics qui ferait des soins médicaux un bien public accessible à tous les résidents de l'État de manière équitable. La santé est un problème de justice sociale, et s'organiser pour défendre nos droits est la solution à notre problème. Découvrez notre campagne : <http://www.maineworkers.org/what-we-do/health-care-is-a-human-right/>

La loi sur l'accessibilité des soins : L'Affordable Care Act (ACA), aussi connu sous le nom d'« Obamacare », a offert à plus de gens la possibilité d'avoir accès à l'assurance maladie, mais ne règle pas les problèmes fondamentaux du système de santé américain. L'ACA peut augmenter vos chances de recevoir une assurance maladie de votre employeur parce que cette loi exige des employeurs ayant 50 employés ou plus à temps plein qu'ils offrent les soins médicaux à leurs employés ou qu'ils paient une amende. Les petites entreprises de moins de 50 employés n'ont pas à répondre à ce genre d'exigences.

Certains travailleurs qui n'ont pas d'assurance grâce à leur employeur ont droit à un crédit d'impôt qui peut rendre la souscription d'une assurance maladie plus abordable. Pour obtenir une estimation de votre crédit d'impôt ou savoir si vous êtes admissible, visitez le site : <http://kff.org/interactive/subsidy-calculator/> ou inscrivez-vous en ligne pendant les périodes d'ouverture des inscriptions sur : www.healthcare.gov.





Le droit au repos

La journée de travail de huit heures a été le résultat de plusieurs années d'organisation des travailleurs à la fin des années 1800 et au début des années 1900, organisation qui s'est révélée dangereuse et souvent mortelle. Pourtant, un siècle plus tard, beaucoup d'entre nous travaillent encore bien plus de 8 heures par jour, souvent réparties entre plusieurs emplois différents. Nous avons tous besoin de temps libre, en dehors du travail, pour différentes raisons. Il n'y a pas de loi, cependant, qui exige que les employeurs du Maine permettent aux employés de prendre des vacances, payées ou non.

Courtes pauses (Minutes de temps libre)

Tout le monde mérite d'avoir des pauses périodiques pendant son travail pour pouvoir manger, boire, aller aux toilettes, ou simplement prendre quelques minutes de repos, peu importe le travail qu'il fait. Il n'y a pas beaucoup de lois qui protègent le droit aux pauses. Les pratiques des employeurs concernant les pauses varient, certains interdisent complètement les pauses et d'autres imposent ouvertement aux travailleurs de pointer leur sortie mais de continuer à travailler. Le ministère américain du travail indique pourtant bien qu'il considère les courtes pauses, de cinq à vingt minutes maximum, comme du temps de travail qui devrait être rémunéré. De nombreux syndicats incluent des pauses additionnelles dans leurs contrats pour protéger le droit des travailleurs au repos.

Pauses de 30 minutes : Selon la loi du Maine, la plupart des travailleurs ont droit à une pause de 30 minutes non rémunérée après six heures de travail d'affilée, qui peut être utilisée comme pause déjeuner. Cependant, cette loi ne s'applique pas si :

- » il y a moins de trois employés qui travaillent en même temps sur votre lieu de travail ;
- » il y a une urgence « qui met en danger la propriété, la vie de quelqu'un, la sécurité ou la santé publique » ; ou
- » il s'agit d'un type spécifique de travail qui permet des pauses fréquentes





Les employeurs peuvent exiger que les travailleurs prennent leur pause de 30 minutes. Cependant, il n'est pas rare que les employés se mettent dans l'illégalité et interdisent les pauses même après 6 heures de travail consécutives, en particulier dans l'industrie du service et le commerce de détail.

Les pauses pour la prière et les jours de repos pour les fêtes religieuses :

D'après la loi du Maine sur les droits de l'homme, si l'emploi du temps du lieu de travail est flexible, les travailleurs dont les croyances religieuses sont 'sincères' devraient avoir le droit à plus de temps de pause non rémunéré lors des pauses existantes, ou à des pauses additionnelles pour le culte. Vous pouvez aussi demander un espace pour le culte, mais les employeurs n'ont pas à le fournir s'il n'y a pas les ressources nécessaires pour le permettre. La loi dit que l'usage professionnel de l'espace a la priorité sur la pratique religieuse.

Les pauses pour s'adapter à une situation de handicap : La loi du Maine sur les droits de l'homme dit aussi qu'un travailleur avec une maladie invalidante peut demander des périodes de pauses pendant certains types d'activité professionnelle comme ajustement à son handicap.

Vous pouvez demander à votre patron ou à votre superviseur de ne pas vous faire travailler certains jours ou à certains horaires, mais les employeurs n'ont pas à vous accorder de congé payé. Les employeurs peuvent exiger que vous rattrapiez vos heures de travail ou ne pas vous accorder d'heures supplémentaires, réduisant donc votre rémunération.

Les employeurs sont tenus de faire des aménagements tant qu'ils ne causent pas de contraintes excessives ou de fardeau ne pouvant être facilement résolu. L'imprécision du terme « contraintes excessives » peut rendre difficile l'obtention d'un ajustement, mais vous avez le droit de le demander et de le défendre.

Longues pauses (jours, semaines, mois de congés)

Congés payés - Vacances, congé maladie et congé maladie familial :

Certains employeurs offrent aussi les congés payés, les congés maladie payés, les congés compensatoires, ou les congés payés comme les congés sabbatiques. Bien que tous les travailleurs méritent ces avantages, les employeurs n'ont pas





l'obligation légale de les offrir sauf si une convention collective comme un contrat avec le syndicat couvre ces questions.

Si votre employeur public ou privé offre un de ces types de congés payés et compte 25 employés ou plus, la loi du Maine sur les congés maladie familiaux stipule que votre employeur doit vous laisser utiliser au moins 40 heures de ces congés payés sur une période de 12 mois pour prendre soin d'un enfant, d'un conjoint ou d'un parent malade. Sauf si votre employeur a une politique qui indique quel type de congé vous devez utiliser en premier (par exemple, que vous devez utiliser vos vacances avant les congés de maladie), vous devriez être en mesure de décider quel congé utiliser.

Si vous avez du mal à obtenir vos congés payés, contactez le Workers' Center ou la division des salaires et des heures du ministère du Travail du Maine (voir page 82).

Violences domestiques : Dans le monde pour lequel nous nous battons, les violences domestiques n'interféreraient jamais avec le travail parce qu'elles n'existeraient pas. Cependant, étant donné que les violences domestiques affectent la vie personnelle et professionnelle de nombreuses personnes, certains droits juridiques limités ont été établis. Plus précisément, le ministère du Travail du Maine énumère les droits suivants :

« Un employé victime de violences domestiques doit être autorisé à s'absenter de son travail avec ou sans rémunération pour se préparer ou assister aux procédures judiciaires ; recevoir un traitement médical ; ou obtenir les services nécessaires pour remédier à une crise causée par les violences domestiques, une agression sexuelle ou un harcèlement. L'employé doit demander des congés. Un congé doit aussi être accordé si la victime est un enfant, un parent, ou le conjoint de l'employé. »

Le fait qu'une personne soit ou non légalement considérée comme une « victime » de la violence domestique est une question délicate et souvent contestée, et les travailleurs qui se sentent à l'aise voudront peut-être contacter le Workers' Center pour savoir comment se battre pour ces congés le plus efficacement.

Congé pour service militaire : Le Maine a le plus haut taux d'engagement dans l'armée américaine du pays, peut-être en raison du taux disproportionné de services militaires effectués par les gens qui vivent dans les zones rurales et





qui sont de la classe ouvrière ou pauvres. Un grand nombre de ceux qui ont un emploi au moment de leur engagement pourront reprendre leur travail lorsqu'ils quitteront l'armée.

Selon la loi fédérale, la plupart des employés qui sont démobilisés avec les honneurs de l'armée américaine ont le droit de prendre jusqu'à 5 ans de congés à leur travail quand ils sont en service actif, et ont droit de retrouver un poste identique ou similaire à la fin de leur service. Ils doivent avoir les mêmes avantages et l'ancienneté qu'ils auraient s'ils n'avaient pas rejoint l'armée. Les travailleurs qui ont été blessés dans l'exercice de leur fonction ont deux ans pour reprendre leur travail après avoir quitté l'armée.

Pour plus d'informations concernant la loi de 1994 sur les droits à l'emploi et au réemploi des services en uniformes (Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act) et concernant vos droits en tant que vétéran, consultez les ressources suivantes du ministère américain du travail :

http://www.dol.gov/vets/programs/userra/userra_fs.htm

<http://www.dol.gov/vets/veterans/generalfaq.htm>

Congé maternité : Les États-Unis sont l'un des rares pays à ne pas avoir de congé maternité payé pour les femmes qui viennent de devenir mères. En fait, la plupart des pays imposent une forme de congé payé pour les deux parents d'un nourrisson – payé par les employeurs, ou le gouvernement, ou les deux. En Suède, les parents ont droit à 480 jours de congé par enfant, qu'ils peuvent se partager. Ils reçoivent 80 % de leur salaire pendant ce congé, et peuvent prendre les jours de congés à n'importe quel moment jusqu'à ce que l'enfant ait 8 ans. Le père doit prendre au minimum 60 de ces 480 jours.

Aux États-Unis, en revanche, seulement 13 % des employeurs offrent un congé maternité payé aux jeunes mamans ou aux jeunes parents, et il n'y a aucun programme public qui aide les jeunes parents à joindre les deux bouts quand ils prennent un congé. Cela signifie que la plupart d'entre nous doivent invoquer une loi sur les congés familiaux et médicaux, qui pour bien des raisons est souvent un maigre substitut. (Voir ci-dessous)

Congés familiaux et médicaux

Comme l'explique Maine Equal Justice Partners :





« Il y a deux lois sur les congés familiaux et médicaux qui concernent les travailleurs du Maine – une loi de l'État et une loi fédérale. Elles donnent toutes les deux à certains travailleurs le droit de prendre un congé à cause d'un problème grave de santé (qu'il s'agisse de votre santé ou de celle d'un membre de votre famille) ou pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Aucune de ces lois n'exige que vous soyez payés pendant ce congé, à moins que vous n'utilisiez les avantages que vous avez gagnés (comme les congés maladie ou les vacances) pour tout ou une partie de votre congé.

En général, la loi du Maine couvre plus de gens, mais la loi fédérale offre une meilleure couverture, si elle s'applique à vous. Quand il y a une différence entre la loi de l'État et la loi fédérale, vous pouvez utiliser la plus généreuse, tant que vous y avez droit. Mais vous ne pouvez pas additionner les congés accordés par l'État et les congés fédéraux pour prendre le maximum de temps prévu par les deux lois. Prendre un congé accordé par une des lois, annule la possibilité de prendre l'autre.

»

Les deux types de congés vous permettent de vous absenter de votre travail pour vous occuper d'un grave problème de santé, le vôtre ou celui de votre conjoint, parent, ou enfant. La loi du Maine couvre aussi les graves problèmes de santé du concubin, de ses enfants, et des frères et sœurs avec qui vous vivez et partagez vos finances. Les deux lois accordent un congé à l'un ou l'autre des parents d'un nouveau-né ou d'un enfant venant d'être adopté, et la loi fédérale donne un congé à ceux qui deviennent famille d'accueil. Dans les deux lois, les définitions de « grave problème de santé » comprennent les problèmes nécessitant une hospitalisation et les maladies chroniques comme l'asthme, le diabète, ou la maladie mentale.

La loi du Maine sur les congés familiaux et médicaux s'applique à tous les travailleurs qui sont employés depuis 12 mois consécutifs dans une entreprise de plus de 15 employés. Elle s'applique aussi aux employés des petites et grandes villes tant qu'elles ont au moins 25 travailleurs. D'après cette loi, vous pouvez prendre jusqu'à 10 semaines de congés non payés sur une période de 2 ans. Votre employeur ne doit pas interrompre votre assurance maladie si vous pouvez payer la totalité de la prime, ce qui représente habituellement une grosse somme.





La loi fédérale sur les congés familiaux et médicaux, d'un autre côté, s'applique uniquement aux travailleurs dans les entreprises ou les services publics qui emploient 50 personnes ou plus dans un rayon de 75 miles (120 km) l'une de l'autre. Pour en bénéficier, vous devez avoir travaillé au moins 1 250 heures au cours des 12 mois précédant votre congé (environ 24 heures par semaine pendant un an) mais elles n'ont pas à être consécutives. Si vous remplissez cette condition, vous avez droit à 12 semaines de congés non payés sur un an. De plus, votre employeur doit continuer à contribuer à votre assurance maladie exactement comme quand vous travailliez.

Vous devriez prévenir votre employeur dès que possible que vous allez avoir besoin de prendre un congé maladie ; idéalement 30 jours avant le début du congé.

Selon la loi de l'État et la loi fédérale, vous pouvez prendre vos congés familiaux ou médicaux de façon intermittente – petit à petit. Dans ce cas, vous devez être capable de prouver que répartir vos congés est médicalement nécessaire.

Pour des informations plus détaillées sur les congés familiaux et médicaux, consultez la page web de Pine Tree Legal Assistance sur le sujet : www.ptla.org/family-medical-leave-maine ; ou le guide de Maine Equal Justice Partners, « Ten Ways to Get By and Get Ahead » (Dix façons de s'en sortir et de réussir) : <http://www.mejp.org/sites/default/files/worker-guide.pdf>.



Perdre son emploi

Être licencié, et perdre son emploi quand votre employeur ferme son entreprise

L'emploi est considéré dans le Maine comme 'dépendant du bon vouloir de chacun', ce qui signifie que vous avez le droit de démissionner à tout moment, et que votre employeur a le droit de vous licencier à tout moment. Bien que cela semble équilibré d'un point de vue juridique, dans la pratique, cela signifie que vous pouvez perdre votre emploi à tout moment, pour presque n'importe quelle raison, tant que votre employeur ne fait pas preuve de discrimination ou n'agit pas par représailles contre vous. Pour de nombreux travailleurs, le fait que leur moyen de subsistance dépende presque entièrement des caprices de leur employeur n'est pas rassurant et rend la prise de parole au travail encore plus intimidante.

Pour contrebalancer cette différence de pouvoir, les travailleurs membres de syndicats ont négocié des contrats qui créent ce qu'on appelle la protection du motif valable (« just cause » protection). Cela signifie que l'employeur ne peut pas renvoyer un travailleur ou même prendre des mesures disciplinaires moins sévères (comme des avertissements ou des suspensions) pour une raison arbitraire. Quand les travailleurs sont protégés par la clause du motif valable, l'employeur peut seulement les punir s'ils ont enfreint les règles qu'il a fixées, qui doivent être raisonnables et doivent avoir été expliquées aux travailleurs. La protection du motif valable prévoit que l'employeur ne doit punir un travailleur que dans la mesure nécessaire pour assurer que le travailleur suivra les règles et donne généralement aux employés la possibilité de se défendre.

Même si vous n'appartenez pas à un syndicat, il y a des restrictions concernant les raisons pour lesquelles un patron peut vous renvoyer :

- » Vous ne pouvez pas être renvoyé à cause d'une discrimination ou de représailles de votre employeur (voir pages 21 à 30)





- » Vous ne pouvez pas être renvoyé parce que vous vous êtes plaint qu'on vous devait des heures supplémentaires ou le salaire minimum (voir page 54)
- » Vous ne pouvez pas être renvoyé parce que vous avez déclaré un accident du travail ou fait une demande d'indemnisation (voir page 65)
- » Vous ne pouvez pas être renvoyé si un service du gouvernement demande à votre employeur des informations vous concernant pour déterminer si vous avez droit à des aides publiques comme l'aide générale.
- » Les postes couverts par un contrat avec un syndicat imposent souvent des restrictions concernant les motifs pour lesquels on peut vous renvoyer, et le processus que doit suivre votre employeur avant de vous renvoyer (voir page 75)
- » Si vous avez un contrat d'embauche que vous et votre employeur avez accepté, celui-ci identifie peut-être les circonstances spécifiques dans lesquelles l'employeur a le droit de vous renvoyer – les motifs valables, par exemple.
- » Si vous travaillez pour un employeur du secteur public – par exemple, une ville, un comté, ou un gouvernement d'État – votre employeur a l'obligation de vous proposer une entrevue de conciliation avant de pouvoir vous renvoyer ou vous suspendre sans salaire. L'idée est que l'employeur doit vous expliquer la raison de sa décision, et vous donner la possibilité de répondre.
- » Il est possible que vous soyez couvert par différentes lois de l'État et lois fédérales quand vous vous absentez du travail parce que vous êtes malade, vous vous occupez d'un enfant malade, vous êtes victime de violences domestiques, ou vous prenez un congé lié au service militaire (voir page 71)
- » Dans certains cas, les employeurs peuvent aussi être obligés de suivre des règles dictées par un manuel de politique générale ou un manuel relatif au personnel.

Vous avez des droits si vous êtes renvoyé, comme celui de recevoir tous vos revenus dus dans les semaines suivant votre licenciement. Pine Tree Legal Assistance fournit une liste complète de vos droits dans ce processus, ainsi que





des suggestions concernant les façons de protéger ces droits, sur leur site web : <http://www.ptla.org/if-you-lose-your-job>.

Licenciement : Vous pouvez avoir droit à des indemnités de licenciement (« severance » pay) selon la loi du Maine si vous avez travaillé pour une entreprise industrielle ou commerciale qui employait 100 personnes ou plus (ou a employé 100 personnes ou plus durant la dernière année), et que l'entreprise a fermé ou a été délocalisée. Pour avoir droit à des indemnités de licenciement selon la loi du Maine, vous devez avoir travaillé pour cette société pendant au moins trois ans. Les indemnités de licenciement prévues par la loi du Maine sont égales à une semaine de salaire par année de travail dans l'entreprise concernée. Pour plus d'informations sur la façon de déterminer votre éligibilité à une indemnité de licenciement en vertu de cette loi du Maine, vous pouvez demander une aide juridique (voir page 81) et ensuite contacter le ministère du Travail du Maine. Vous pouvez également, ou à la place, être admissible à une indemnité de licenciement grâce à un contrat syndical ou un contrat de travail individuel. Votre éligibilité sera déterminée par les termes du contrat.

Mesures de discipline

Comme expliqué ci-dessus, à moins qu'un accord de motif valable existe grâce à un contrat passé par un syndicat ou grâce à un contrat individuel, votre employeur a le droit de vous licencier à n'importe quel moment, pour n'importe quelle raison, tant que ce n'est pas un licenciement discriminatoire ou par représailles. Aucune loi n'impose à votre employeur de prendre d'abord des mesures disciplinaires avant de vous renvoyer. Il est tout de même important d'être attentif aux mesures disciplinaires discriminatoires illégales. Par exemple, il serait illégal qu'un employeur donne à une femme un avertissement écrit ou une suspension de salaire la première fois qu'elle est en retard au travail s'il ne sanctionne les hommes qu'après plusieurs retards. Si vous soupçonnez que vous avez été sanctionné de manière discriminatoire ou par représailles, vous devriez demander une aide juridique et/ou contacter le ministère du Travail du Maine. Voir les sections 'L'organisation avec vos collègues' et 'Protections pour les dénonciateurs et lanceurs d'alerte' pour des informations sur les représailles en cas d'organisation collective et de dénonciation (signalement d'une activité dangereuse ou illégale).

Protections pour les dénonciateurs et lanceurs d'alerte





Les protections pour les dénonciateurs signifient que, en général, si vous apprenez que quelque chose d'illégal ou de dangereux se produit à votre travail et que vous décidez de le signaler au gouvernement ou à votre patron, vous ne pouvez en aucune manière être renvoyé ou sanctionné pour avoir lancé l'alerte.

La publication du ministère du Travail du Maine concernant la loi sur les protections pour les dénonciateurs liste les actions protégées des représailles et les conditions nécessaires :

Il est illégal que votre patron vous renvoie, vous menace, exerce des représailles ou vous traite différemment parce que :

- » vous avez signalé une infraction à la loi ;
- » vous êtes un professionnel de santé et vous avez signalé une erreur médicale ;
- » vous avez signalé quelque chose qui mettait en danger la santé ou la sécurité de quelqu'un ;
- » vous avez refusé de faire quelque chose qui mettrait en danger votre vie ou celle de quelqu'un d'autre et vous avez demandé à votre employeur de corriger cela ; ou
- » vous avez été impliqué dans une enquête ou une audition organisée par le gouvernement.

Vous n'êtes protégé par cette loi que si :

- » vous avertissez votre patron du problème et vous lui laissez le temps de le corriger ; ou
- » vous avez de bonnes raisons de croire que votre patron ne corrigera pas le problème ou la situation constitue un risque imminent de mort ou de blessure physique grave pour vous ou les autres.

Il est important de se souvenir que les protections pour les dénonciateurs s'appliquent uniquement si vous signalez une infraction à la loi ou des conditions de travail dangereuses. Si vous signalez à votre patron quelque chose qui vous semble injuste – un changement d'horaires ou de conditions de travail, par exemple – mais ne constitue pas une infraction à la loi, il est peu probable que vous serez protégé contre les représailles. Dans ce genre de situation, c'est une bonne idée de parler avec vos collègues et de proposer un plan de la meilleure façon d'affronter le patron. Si vous avez des questions sur





les protections pour les dénonciateurs, contactez le Workers' Center ou le service des normes de travail (Bureau of Labor Standards) au ministère du Travail du Maine.

Assurance chômage

Dans la situation économique actuelle, perdre son emploi est une épreuve difficile à surmonter. Dans certaines circonstances spécifiques, vous avez droit à des indemnités de chômage si vous perdez votre emploi sans avoir commis de faute, y compris si vous êtes renvoyé mais que ce n'est pas pour mauvaise conduite, ou si vous démissionnez pour une bonne raison. Il s'agit d'un exemple d'un domaine dans lequel l'interprétation juridique de la personne responsable de votre perte d'emploi ou de si vous aviez une bonne raison de quitter votre emploi est manifestement différente d'une interprétation basée sur les droits humains.

Les indemnités de chômage sont souvent valables pendant jusqu'à 26 semaines, et parfois plus longtemps. Pour en bénéficier, vous devez :

- » être au chômage partiel ou total (donc si vous avez un emploi à temps partiel, vous devriez pouvoir recevoir une partie des indemnités de chômage) ;
- » être capable de travailler et en avoir envie ; et
- » être prêt à accepter un travail que vous êtes capable de faire.

Éligibilité aux indemnités de chômage si vous démissionnez : En général, si vous choisissez de quitter votre emploi vous ne pouvez pas bénéficier de l'assurance chômage. Cependant, vous devriez avoir droit à des indemnités si vous aviez une bonne raison de démissionner. Par exemple, vous pouvez être éligible aux indemnités si vous quittez votre emploi

- » pour échapper à des conditions de travail dangereuses ou à d'autres infractions à la loi (comme le harcèlement sexuel) ;
- » parce que vous, ou un membre de votre famille, êtes tombé malade ou êtes devenu handicapé et vous avez pris des dispositions raisonnables pour protéger votre emploi en prévenant votre employeur que vous aviez besoin de temps libre, ou d'un changement dans vos horaires de travail, et votre employeur a refusé ;
- » pour suivre votre conjoint qui a trouvé un emploi ailleurs ;





- » pour accepter un nouvel emploi qui n'a pas abouti pour des raisons dues au nouvel employeur ; ou
- » pour vous protéger ou protéger un membre de votre famille proche de violences domestiques.

Éligibilité aux indemnités de chômage si vous êtes licencié : Être renvoyé ne vous empêche pas systématiquement de bénéficier des indemnités de chômage. Pour que vous perdiez votre droit à ces indemnités, votre ancien employeur doit prouver que vous avez été licencié pour mauvaise conduite liée au travail. Heureusement, ce n'est généralement pas facile à faire. Un renvoi pour mauvaise conduite ne peut pas être basé sur une seule erreur. De la même manière, tant que vous faisiez de réels efforts, réaliser de mauvaises performances n'est pas considéré comme une mauvaise conduite. Enfin, si vous étiez absent parce que vous étiez malade, et que vous avez fait un effort raisonnable pour en informer votre employeur, cela ne compte pas non plus comme une mauvaise conduite.

Les scénarios qui peuvent être considérés comme une mauvaise conduite incluent le fait d'être en retard au travail après avoir été déjà averti, être saoul ou boire de l'alcool au travail, détruire ou voler les biens d'autrui, la malhonnêteté concernant votre formation, vos diplômes, ou votre expérience ou d'autres actes malhonnêtes qui pourraient nuire à votre employeur, le fait d'ignorer les consignes sciemment ou de manière répétée ou refuser d'exécuter des tâches raisonnables ou enfreindre des règles connues de tous et appliquées de manière juste et équitable.

Voilà deux ressources qui peuvent s'avérer utiles quand il faut comprendre les tenants et les aboutissants de la demande et de la perception de l'assurance chômage :

*Ressources en ligne de Pine Tree Legal Assistance si vous perdez votre emploi : <http://www.ptla.org/if-you-lose-your-job>

*FAQ sur le chômage du ministère du Travail du Maine : <http://www.maine.gov/labor/unemployment/faqs.html>





PARTIE IV : Ressources et coordonnées des organismes de soutien





Southern Maine Workers' Center

56 North Street, Suite 100

Portland, ME 04101

207-200-SMWC (7692)

info@maineworkers.org

www.maineworkers.org

Centres d'orientation professionnelle du sud du Maine

Portland Career Center

185 Lancaster Street

Portland, ME 04101-2453

Téléphone : (207) 822-3300 ou 1-877-594-5627

portland.careercenter@maine.gov

Springvale Career Center

9 Bodwell Court

Springvale, ME 04083

Téléphone : (207) 324-5460 ou 1-800-343-0151

springvale.careercenter@maine.gov

Organisations sociales du Maine

Maine AFL-CIO

21 Gabriel Drive, Augusta, ME 04330

Téléphone : (207) 622 9675

info@maineaflcio.org

<http://www.maineaflcio.org/>

Southern Maine Labor Council

Téléphone : 207 892-4067

<http://somalcl.org/>

Aide pour la déclaration d'impôts

AARP Tax-Aide

Pour trouver le bureau d'aide à la déclaration le plus proche, appelez le 1-888-687-2277





Ou :

<http://www.aarp.org/applications/VMISLocator/searchTaxAideLocations.action>

MyFreeTaxes

1-855-698-9435

Si les revenus de votre foyer étaient inférieurs à \$60 000 en 2014, vous pouvez les déclarer gratuitement sur : <http://www.myfreetaxes.com/>

Représentation et conseil juridique*

*Si vous cherchez un avocat privé, vous pouvez appeler le Southern Maine Workers' Center pour une recommandation : 207-200-SMWC (7692)

Disability Rights Maine

24 Stone Street, Ste. 204

Augusta, Maine 04330

800.452.1948 (V/TTY)

207.626.2774 (V/TTY)

207.621.1419 (FAX)

advocate@drcme.org <http://www.drcme.org/home.php>

Pine Tree Legal Assistance

Farmworker Unit and Employment Law Unit

115 Main Street, 2nd floor

Bangor ME 04401

Téléphone : (207) 942-0673

TTY : (207) 942-1060

Conseil aux ouvriers agricoles : <http://www.ptla.org/farmworker-news>

Maine State Monitor Advocate

Hotline pour les ouvriers migrants et saisonniers : 1-888-307-9800

Maine Employment Lawyers' Association

Téléphone : (207) 623-5110

E-mail : dwebbert@johnsonwebbert.com





Maine Volunteer Lawyers' Project

88 Federal Street

Portland, ME 04101

Téléphone : (207) 774-4348

Appel gratuit : 800-442-4293

Maine Lawyer Referral Service (of the Maine Bar Association)

P.O. Box 788

Augusta, ME 04332-0788

Téléphone : 800-860-1460

E-mail : lrs@mainebar.org





Agences gouvernementales qui font respecter la loi

Discrimination contre les non-citoyens :

Department of Justice, Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices

Hotline pour les travailleurs : 1-800-255-7688

Autres formes de discrimination :

Maine Human Rights Commission

51 State House Station

Augusta, ME 04333-0051

Téléphone : (207) 624-6290

TTY : Maine Relay 711

Salaires impayés ou catégorisation à tort comme exempté des lois sur les heures supplémentaires :

U.S. Department of Labor

Wage and Hour Division

Boîte postale : P.O. Box 554

Portland, Maine 04112

Téléphone : (207) 780-3344

www.dol.gov

Problèmes de santé et de sécurité, et certains types de représailles contre les dénonciateurs :

U.S. Department of Labor/OSHA

40 Western Avenue

Augusta, Maine 04330

Tél : (207) 626-9160

www.osha.gov

http://www.dol.gov/compliance/laws/comp-whistleblower.htm#DOL_contacts

Salaires impayés, mauvaise catégorisation, infractions aux lois sur la sécurité et autres questions liées à l'emploi :

Maine Department of Labor

Bureau of Labor Standards





45 State House Station

Augusta, Maine 04333-0045

(207) 623-7900

Utilisateurs du TTY, appelez le relai du Maine : Maine Relay 711

Web site : www.maine.gov/labor/bls

E-mail : webmaster.bls@maine.gov

Demandes d'indemnités de chômage :

ME Department of Labor - Bureau of Unemployment Compensation

<http://www.maine.gov/labor/unemployment/index.html>

Appel gratuit : 1-800-593-7660

TTY/Relais pour sourds et malentendants : Maine relay 711

Adresse pour les centres de demandes d'indemnisation de chômage :

Augusta Claim Center

97 State House Station

Augusta, ME 04333-0097

Cartes de paie et dossiers de crédit :

Consumer Financial Protection Bureau

(855) 411-CFPB (2372)

TTY/TDD (855) 729-CFPB (2372)

Fax (855) 237-2392

8 a.m. – 8 p.m. est, du lundi au vendredi

+ de 180 langues parlées

<http://www.consumerfinance.gov/complaint/>

Demandes d'indemnisation d'accidents du travail :

Workers' Compensation Board

27 State House Station

Augusta, ME 04333-0027

Téléphone : (207) 287-3751

Fax : (207) 287-7198

TTY : 877-832-5525

Appel gratuit (Maine seulement) 1-888-801-9087

<http://www.maine.gov/wcb/index.html>

Droits de s'organiser collectivement dans le secteur privé :





National Labor Relations Board - Region 1

10 Causeway Street, 6th Floor

Boston, MA 02222-1072

Téléphone : (617) 565-6700

TTY : (617) 565-6470

<http://www.nlrb.gov/region/boston>

Dans le secteur public (gouvernement d'État ou local) :

Maine Labor Relations Board

90 State House Station

Augusta, ME 04333

Téléphone : (207) 287-2015

Dans le secteur public (gouvernement fédéral) :

Federal Labor Relations Authority

1400 K Street, NW Washington, DC 20424

Téléphone : (202) 218-7770

Corriger un casier judiciaire erroné :

State Bureau of Identification

State House Station #42

Augusta, ME 04333-0042

Voice (207) 624-7240

TDD (207) 287-3659

