

Washington D.C., le 15 juin 2004.

L'Honorable Taïb FASSI FIGHRI
Ministre Délégué aux Affaires
Etrangères et à la Coopération
Royaume du Maroc

Monsieur le Ministre FASSI FIGHRI,
Lors des négociations de l'Accord de Libre Echange entre nos Gouvernements, nos délégations ont examiné les droits et les protections que chacun des Gouvernements accorde en vertu de sa législation sur le travail aux personnes qui ne sont pas ses ressortissants ("les non-nationaux"). Un descriptif des principales lois des Etats-Unis sur le travail, qui accordent des droits et des protections aux non-nationaux, est joint à la présente lettre. Pour plus de clarté, le terme "législation du travail" contenu dans cette lettre et dans le descriptif a la même signification que dans l'Article 16.7 de l'Accord de Libre Echange.

Comme le dit clairement le descriptif, la législation américaine du travail fournit aux non-nationaux légalement présents et légalement employés aux Etats-Unis, des droits et des protections non moins favorables que les droits et les protections qu'elle fournit aux nationaux des Etats-Unis.

Veillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma haute considération.

Robert B. Zoellick
Représentant au Commerce
des Etats-Unis

Protections dans le domaine du Travail
Aux Etats-Unis d'Amérique

Mars 2004

Ce document décrit les protections actuellement offertes aux travailleurs aux Etats-Unis, sans considération aucune à leur statut migratoire, pour les lois relatives aux droits du travail suivants, reconnus au niveau international:

- le droit d'association
- le droit de s'organiser et de négocier collectivement
- une prohibition de l'usage de toute forme de travail obligatoire ou forcé
- un âge minimum pour l'emploi des enfants et la prohibition et l'éradication des pires formes de travail des enfants
- des conditions de travail acceptables en ce qui concerne les salaires minima, les heures de travail ainsi que la santé et la sécurité professionnelle.

Les lois relatives aux droits énoncés ci-dessus sont différentes des lois concernant les autorisations d'entrer, de résider et d'accéder à un emploi aux Etats-Unis. De tels types d'autorisation sont régis par les lois sur l'immigration, y compris l' "Immigration and Nationality Act" (INA), et les lois sur l'immigration n'entrent pas dans le cadre de la législation du travail. Aucun élément contenu dans ce document ni aucune conclusion tirée à partir de ce document ne limitera de quelque manière que ce soit le droit souverain des Etats-Unis à déterminer et à appliquer ses propres lois, y compris les lois sur l'immigration.

Le terme "non-national" est utilisé dans ce document de manière à inclure aussi bien les personnes qui ne sont pas des ressortissants des Etats-Unis mais qui sont légalement autorisées à travailler aux Etats-Unis ("les travailleurs munis de papiers") et ceux qui ne sont pas légalement autorisés à travailler dans ce pays ("les travailleurs sans papiers"), sans prendre en compte le fait que ces personnes sont entrées légalement dans le pays ou non.

La liberté d'association et le droit de s'organiser et de négocier collectivement

Le premier amendement de la Constitution des Etats-Unis prévoit que le "Congrès n'établira aucune loi reconnaissant l'instauration de la religion, ou interdisant son libre exercice; ou abrégant la liberté d'expression, de presse ou le droit aux personnes de se rassembler paisiblement et d'adresser une pétition au Gouvernement pour réparation de torts." Le langage de la liberté d'expression du Premier Amendement fournit aux travailleurs nationaux et non-nationaux le droit, sauvegardé par la Constitution, de s'associer librement et de former des organisations volontaires. Ce droit s'applique à toutes les personnes aux Etats-Unis, sans tenir compte de leur statut légal.

Le National Labor Relations Act (NLRA) fournit aux employés des employeurs couverts un droit statutaire à "pleine liberté d'association, auto-organisation et désignation de représentants de leur choix ...". Le NLRA fournit de plus le droit de s'organiser et de s'engager dans des activités concertées et protège de la discrimination pour exercer lesdits droits.

Le NLRA ne se réfère pas expressément aux travailleurs non-nationaux. Cependant, le NLRA définit le terme "employé" de manière à inclure "tout employé", hormis quelques exceptions spécifiques. En conséquence, le National Labor Relations Board (NLRB) et la Cour Suprême des Etats-Unis ont tous les deux considéré que le NLRA s'applique aux travailleurs non-nationaux, y compris ceux qui sont sans papiers. Aussi, par exemple, selon le NLRA c'est une pratique de l'emploi injuste pour un employeur de renvoyer tout travailleur, y compris un travailleur non-national (avec ou sans papiers) en raison de son engagement dans une activité syndicale. De plus, les travailleurs non-nationaux (avec ou sans papiers) ont le droit de voter dans le cadre d'élections menées par le Conseil (Board) pour déterminer si les employés d'un employeur souhaitent une représentation syndicale. Les notices officielles du NLRB pour la représentation (élections) et les cas de pratiques injustes dans l'emploi sont fournis, pour affichage, aux employeurs et aux organisations du travail, dans des langues autres que l'anglais lorsque qu'un nombre important d'employés sur un lieu de travail ne maîtrise pas l'anglais.

Cependant, en raison de leur statut d'immigration, les travailleurs sans papiers peuvent ne pas avoir droit aux mêmes recours en cas de licenciement illégal en raison de leur activité syndicale. Par exemple un travailleur sans papiers ne sera pas habilité à être réintégré dans son emploi antérieur à moins qu'il ou elle fournisse les documents nécessaires pour permettre à l'employeur de vérifier son éligibilité à un emploi continu aux Etats-Unis conformément aux lois sur l'immigration. De plus, la Cour Suprême des Etats-Unis a récemment considéré, dans "*Hoffman Plastic Compounds Inc.*", que les lois sur l'immigration empêchent le Conseil d'accorder le paiement d'arriérés pour du temps où en réalité il n'y a pas eu de travail à un travailleur non-national qui n'est pas autorisé légalement à travailler aux Etats-Unis pendant la période où l'employé aurait travaillé s'il n'avait pas été illégalement renvoyé. Le Conseil peut, cependant, imposer d'autres recours possibles sous les auspices du NLRA.

Le personnel régional du NLRB reçoit les individus, y compris les travailleurs non-nationaux, dans le cadre de son "Public Information Program" (Programme d'Information Public) et répond aux questions et doléances concernant le lieu de travail. Des agents peuvent, sur invitation,

prendre la parole au sujet des procédures du NLRA et du NLRB devant des groupes d'intérêt privés ou représentant les communautés, y compris celle des immigrants. Des agents bilingues sont employés dans la plupart des bureaux du NLRB et une assistance en matière de traduction est disponible si un agent maîtrisant une langue particulière n'est pas disponible au Bureau afin de répondre à une demande.

Le NLRB a publié et met à disposition sur son site Web de la documentation expliquant les droits des travailleurs conformément aux procédures du NLRA et du NLRB. Des efforts sont en cours pour traduire ces documents dans d'autres langues et les mettre à la disposition du public. En conclusion, tous les travailleurs non-nationaux, qu'ils soient avec ou sans papiers, ont le droit de créer, d'adhérer ou de prendre part aux syndicats de leur choix, sans restriction.

Le Travail forcé

Le Treizième Amendement de la Constitution des Etats-Unis prohibe toutes les formes de travail forcé si ce n'est en tant que châtiment pour un crime. Il prévoit:

Section 1: Ni esclavage ni servitude involontaire, si ce n'est en punition d'un crime pour lequel la partie aura été dûment reconnue coupable, n'existeront aux Etats-Unis ou dans tout endroit soumis à leur juridiction.

Le Treizième Amendement s'applique aussi bien aux nationaux qu'aux non-nationaux, qu'ils soient avec ou sans papiers. La Cour Suprême a défini la servitude involontaire comme étant le contrôle du travail et des services d'une personne au bénéfice d'une autre et l'absence du droit légitime d'un individu de disposer de sa personne, de ses biens ou de ses services. De plus, la prohibition de la servitude involontaire par le Treizième Amendement a été déterminée par la Cour Suprême pour interdire la pratique du péonage, qui est généralement défini comme un service obligatoire rendu en paiement d'une dette.

La servitude involontaire et le péonage sont également prohibés par la loi. Le Congrès a promulgué la Section 1584 du Titre 18 du Code des Etats-Unis, conformément à son autorité de mettre en vigueur le Treizième Amendement. Cette Section proscriit la servitude involontaire. De même, la Section 1581 du Titre 18 proscriit le crime du péonage. La Section 241 du Titre 18 prévoit une amende ou l'emprisonnement pour une durée allant jusqu'à dix ans pour ceux qui agissent en violation du Treizième Amendement qui garantit le droit à toute personne d'être libre de la servitude involontaire.

Ainsi, en vertu des lois et de la pratique des Etats-Unis, aucune personne, y compris les non nationaux, ne peut être forcée à travailler, et toute personne peut toujours quitter le service auprès d'un employeur.

Le travail des enfants

Les lois prohibant l'esclavage, la prostitution et la pornographie infantiles ainsi que l'obtention d'enfants aux fins d'activités illicites ont permis aux Etats-Unis de ratifier la Convention sur les Pires Formes de Travail des Enfants, 1999 (N° 182).

Le Fair Labor Standards Act (FLSA) (Loi sur les Normes du Travail Equitables), tel qu'il a été amendé, prévoit des normes pour le travail des enfants aussi bien dans les emplois agricoles et non-agricoles. Les dispositions du travail des enfants visent à protéger les chances d'éducation des jeunes et à prohiber leur recrutement dans des emplois et dans des conditions préjudiciables à leur santé et à leur bien-être. Ces protections sont appliquées sans considération du fait qu'un jeune est un national ou un non-national ou s'il est un travailleur avec ou sans papiers. Lorsque

les lois des Etats et les lois fédérales sont toutes les deux applicables dans des cas d'emploi, la plus protectrice des deux est appliquée.

Pour l'emploi dans le domaine non-agricole, les dispositions du travail des enfants s'appliquent aux entreprises dont les employés sont embauchés dans le commerce entre-Etats ou qui manipulent, vendent ou utilisent des marchandises ou des matériaux entrant dans, ou produits pour, le commerce entre-Etats. Il est généralement interdit aux travailleurs de moins de 16 ans d'exercer dans l'industrie et les usines de transformation; il est généralement interdit aux travailleurs de moins de 18 ans de travailler dans certains cadres ou d'utiliser certaines machines que le Département du Travail considère comme étant très dangereux pour toute personne en dessous de cet âge. Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent pas, par exemple travailler dans les mines, les établissements qui fabriquent ou entreposent des explosifs ou des feux d'artifice, la pose de toitures ou les opérations de fouille; de plus, ils ne peuvent pas manœuvrer certaines machines dangereuses telles que les fours électriques, les machines de transformation de la viande et les machines de papeteries. Les travailleurs de la tranche d'âge 14-16 ans sont généralement autorisés, uniquement dans des conditions et pour des heures limitées, à occuper des emplois dans certaines activités des industries de détails et de services. Les enfants de moins de 14 ans ne sont pas du tout autorisés à occuper des emplois non-fermiers à moins qu'il s'agisse de travaux, autres que dans l'industrie, les mines ou les emplois à risque, pour leurs parents comme livreurs de journaux, acteurs ou artistes.

Dans l'agriculture, le FLSA couvre les employés dont le travail consiste en la production de produits agricoles destinés à quitter les états (directement ou indirectement) et à faire partie du commerce entre-états. Les employés agricoles de moins de 16 ans ne peuvent exécuter certains travaux que le Département a déclarés trop risqués pour cette tranche d'âge. Par exemple, les enfants de moins de 16 ans ne peuvent manœuvrer certaines catégories de machines agricoles telles que les moissonneuses, les chariots élévateurs et la plupart des tracteurs; ils ne sont pas non plus autorisés à manipuler ou utiliser certains produits chimiques agricoles, et ne peuvent travailler dans les fosses à purin ou dans certains entrepôts de produits agricoles. Pour conclure, les protections des Etats-Unis dans le domaine du travail des enfants couvrent aussi bien les nationaux que les non-nationaux, qu'ils soient avec ou sans papiers.

Les conditions de travail acceptables

La loi portant sur les salaires minimum, les heures de travail et les conditions de travail des travailleurs se trouve principalement dans le Fair Labor Standards Act (FLSA), qui est appliqué par le Department of Labor (Ministère du Travail) des Etats-Unis. Le FLSA exige des employeurs qu'ils paient un salaire minimum aux employés couverts. Le FLSA ne limite pas le nombre d'heures qu'un employé peut travailler, mais, en général, il exige des employeurs qu'ils paient une fois et demi le taux normal pour les heures travaillées au-delà de 40 heures en une semaine. Le FLSA s'applique aussi bien aux nationaux qu'aux non-nationaux, qu'ils soient avec ou sans papiers.

Les lois relatives à la sécurité dans l'emploi et à la santé se trouvent essentiellement dans deux statuts principaux, l'Occupational Safety and Health Act (*OSH Act*) et le Federal Mine Safety and Health Act (Mine Act). Le *OSH Act* s'applique à tous les secteurs à part celui des mines qui est couvert par le Mine Act. Ces lois, qui s'appliquent aussi bien aux nationaux qu'aux non-nationaux, qu'ils soient avec ou sans papiers, garantissent, autant que possible, un cadre de travail sûr et sain.

Le Ministère du Travail (Department of Labour) a pour politique de mettre en application d'une manière intégrale et vigoureuse les lois sans prendre en considération le fait qu'un employé est

un national ou un non-national ou s'il a des papiers ou non. Cette politique exprime l'engagement des Etats-Unis à appliquer vigoureusement les lois qui protègent les travailleurs, en particulier les travailleurs à revenu modeste et les travailleurs non-nationaux, qui sont parmi les plus vulnérables.

En garantissant que les lois sur les salaires, les lois sur les heures de travail, et les lois sur la sécurité dans le travail et la santé sont appliquées sans prendre en considération la nationalité ou le fait qu'un travailleur a des papiers ou non, les Etats Unis s'efforcent de supprimer toute incitation économique aux employeurs pour recruter ou exploiter des travailleurs sans papiers. De plus, le Ministère du Travail gère un certain nombre de programmes qui protègent spécifiquement certains travailleurs non-nationaux, offrant souvent des droits et des protections qui dépassent ceux fournis aux travailleurs américains. Par exemple, les travailleurs de la catégorie H-1B employés dans certaines professions et spécialités perçoivent:

- (1) au moins le salaire prédominant local ou le salaire réel de l'employeur, le plus élevé des deux,
- (2) le paiement pour le temps de non production dans certaines circonstances; et
- (3) des allocations ou sont éligibles pour des allocations, au même titre que les travailleurs américains.

De même, les travailleurs agricoles de la catégorie H-2A doivent percevoir, par exemple:

- (1) pas moins que le salaire le plus élevé des trois taux de rémunération possibles (le taux de rémunération calculé par le Ministère de l'Agriculture de manière à éviter toute répercussion négative sur les salaires des travailleurs américains, le salaire prédominant au niveau local, ou le salaire minimum au niveau local, national ou fédéral);
- (2) l'assurance de compensation des travailleurs
- (3) le logement; et
- (4) trois repas par jour.

La « Division des Salaires et des Heures de Travail » du Ministère du Travail dispose d'un numéro vert pour que les employés puissent appeler et parler de prétendues violations. Un personnel qualifié filtre les appels et oriente les employés à s'adresser au bureau des « Salaires et des Heures de Travail » le plus proche. Le centre qui reçoit les appels gratuits est apte à communiquer avec la plupart des non-anglophones. De plus, les bureaux des « Salaires et des Heures de Travail » disposent de matériel d'assistance à la conformité, des fiches techniques, des fiches propres aux différentes activités économiques sur les droits des employés disponibles dans d'autres langues. Ce matériel est distribué aux consulats étrangers, aux communautés et aux organisations religieuses qui communiquent régulièrement avec les travailleurs. Nombre de ces consulats et de ces organisations ont reçu une formation sur l'essentiel des lois appliquées par la « Division des Salaires et des Heures de Travail ». De même, « l'Administration de la Sécurité dans le Travail et de la Santé » et « l'Administration de la Sécurité Minière et de la Santé » fournissent des services d'aide aux employés qui ont besoin d'informations et d'assistance sur des questions portant sur la conformité à ces lois.