



TRAVAILLEURS AGRICOLES: VOS DROITS DANS LE NEW JERSEY

Venu d'un autre état pour du travail saisonnier ? Résidant du New Jersey à l'année ? Détenteur d'un visa H-2A ? Vos droits du travail dépendent de votre situation - ce guide peut vous aider à les comprendre.

Le New Jersey Department of Labor & Workforce Development (NJDOLE) aide et protège les travailleurs agricoles du New Jersey quel que soit leur statut d'immigration. Ce guide contient des informations générales qui peuvent vous aider à comprendre les services et protections à votre disposition et comment nous contacter.

NJDOLE ne communique pas les informations issues d'une inspection du travail avec les agences fédérales d'immigration, sauf en cas d'un avis de justice qui nous obligerait à le faire. Les employés de NJDOLE ne posent pas de questions au sujet du statut d'immigration ou de la citoyenneté et servent tous les travailleurs équitablement.

Tous les travailleurs agricoles ont les droits suivants dans le NJ :

- Paye pour toutes les heures travaillées ; c'est-à-dire le salaire promis par votre employeur et jamais moins que le salaire minimum agricole du NJ (10,30 \$/heure depuis le 1/1/20) et ce que vous soyez payé à la journée, à la semaine ou à la pièce
- Aucune déduction illégale ; tel que pour des outils cassés, votre logement ou transport
- Jusqu'à 40 heures de congé maladie rémunéré pour prendre soin de vous ou d'un proche, y compris pour COVID-19
- Interdiction de licenciement ou autres formes de réprimande pour avoir pris un congé maladie en raison de COVID-19
- Si employé par un chef d'équipe (crew leader), celui-ci doit être enregistré dans le NJ, vous remettre une copie de vos conditions d'emploi, souscrire à l'assurance d'indemnisation des travailleurs (workers compensation) ou la recevoir de l'exploitation agricole qui vous fait travailler. Il doit aussi vous fournir des transports dans un véhicule immatriculé, assuré et aux normes sécuritaires
- Classement correct : les travailleurs payés au noir ou illégalement classifié en tant que travailleurs indépendants (independent contractor misclassification) peuvent se voir refuser indûment leurs droits et avantages

Portez plainte sur myworkrights.nj.gov ou appelez le 609-292-2305 :

- Vous pouvez demander à une personne de confiance de vous aider ou de déposer une plainte en votre nom ; vous serez ensuite pris en charge par le personnel multilingue de NJDOLE
- Gardez des preuves de vos heures travaillées, du montant de votre rémunération et des coordonnées de votre employeur
- Pour toute question, envoyez un e-mail à farms@dol.nj.gov ; vous pouvez également demander à une personne de confiance de nous envoyer un e-mail en votre nom
- NJDOLE peut imposer des sanctions et amendes aux employeurs qui ne respectent pas la loi

Il est illégal pour un employeur d'exercer des représailles contre vous pour avoir signalé des violations de vos droits :

NJDOLE ne peut garantir qu'un travailleur ne subira pas de représailles pour nous avoir contacté avec une plainte relative aux normes du travail mais nous imposons des sanctions aux employeurs qui exercent ce type de représailles, tel que le licenciement ou la rétrogradation d'un employé, ou la prise d'autres mesures discriminatoire en matière d'emploi.

En vertu de la loi fédérale, les représailles contre les travailleurs qui font valoir leurs droits sont également illégales, y compris alerter ou menacer de contacter les autorités d'immigration. En savoir plus sur www.dol.gov/dol/fact-sheet/immigration/RetaliationBasedExerciseWorkplaceRightsUnlawful.htm.

Les logements fournis par l'employeur ou crew leader doivent être, conforme aux normes sanitaires fédérales :

Les logements doivent être sains, protégés du vent, de la pluie, de l'humidité au sol et des risques d'incendie • Les chambres doivent être libres de vermine et de matières infectieuses/contagieuses et bien ventilées • Les cuisines/salles de bain doivent être propres et tous les sol libres de saleté/déchets

Pour déposer une plainte pour non-respect des normes sanitaires dans votre logement, appelez USDOL au 609-538-8310 (South NJ) ou 908-317-8611 (North NJ)

Les One-Stop Career Centers du New Jersey proposent des services aux travailleurs agricoles saisonniers migrants :

- Déposez une plainte concernant vos conditions de travail dans n'importe quel NJ One-Stop – retrouvez la liste complète sur nj.gov/labor. Les One-Stops suivants peuvent aider les travailleurs agricoles saisonniers migrants dans leur langue maternelle et fournir des services de soutien, y compris une aide à la recherche d'emploi et à la formation :
 - › **Atlantic County**: 2 South Main Street, Pleasantville, NJ 08232
 - › **Cumberland County**: 3322 College Drive, PO Box 1500, Vineland, NJ 08362
 - › **Gloucester County**: 215 Crown Point Road, Thorofare, NJ 08086
 - › **Somerset County**: 75 Veterans Memorial Drive East, Somerville, NJ 08876
- Envoyez un email à msfw@dol.nj.gov pour obtenir de l'aide ; nous pouvons vous retrouver à un endroit pratique pour vous

Si vous êtes un travailleur H-2A ou si vous travaillez dans une exploitation agricole qui emploie des travailleurs H-2A, vous êtes sujet à une législation spécifique :

Une affiche intitulée « Droits des employés dans le cadre du programme H-2A » doit être affichée bien en vue dans toute exploitation agricole employant des travailleurs H-2A. Contactez NJDOL pour toute question concernant ces droits à l'adresse farm@dol.nj.gov et notre personnel vous aidera et vous dirigera vers l'USDOL si nécessaire.

Dans le New Jersey, le travail des enfants est régulé par des lois strictes :

Aucun mineur de moins de 12 ans ne peut effectuer des travaux agricoles. Les travailleurs âgés de 12 à 16 ans ne peuvent effectuer que certaines tâches et uniquement avec un permis agricole spécial et pour un nombre d'heures hebdomadaires limité. Les travailleurs de moins de 18 ans doivent prendre un repas ou une pause de 30 minutes après 5 heures de travail continues.

Vous pourriez être éligible pour des services et protections supplémentaires :

- **Aide en cas d'accident du travail** : informez-vous sur l'assurance d'indemnisation des travailleurs (workers compensation) en cas d'accident du travail sur nj.gov/labor/wc/wc_index.html et consultez un avocat expert des accidents du travail
- **Congé maladie rémunéré (paid sick leave)** : jusqu'à 40 heures de congé maladie en vertu de la loi du NJ. Votre employeur peut vous accorder 40 heures d'emblée ou vous laisser accroître 1 heure par 30 heures travaillées – voir mysickdays.nj.gov. Vous pouvez aussi obtenir jusqu'à 80 heures de congé maladie rémunéré en vertu du federal Family First Coronavirus Response Act (FFCRA) en lien avec COVID-19 – voir dol.gov
- **Congé d'urgence pour garde d'enfants** : si vous devez vous occuper de votre/vos enfants en cas de la fermeture des écoles/garderies en raison de COVID-19, en vertu du FFCRA – en savoir plus sur dol.gov
- **Assurance chômage** : si vous perdez votre emploi ou une partie de vos heures de travail sans faute de votre part, y compris dans certaines situations liées au COVID-19 ; vous devez avoir gagné un certain montant et disposer d'un numéro de sécurité sociale valide – en savoir plus sur www.myunemployment.nj.gov
- **NJ Family Leave Insurance & Temporary Disability Insurance** : si vous ne pouvez pas travailler parce que vous devez prendre soin de vous ou d'un être cher pour cause de maladie (y compris pour COVID-19) ou blessure ; si vous prenez un congé maternité. Vous devez avoir gagné un certain montant et disposer d'un numéro de sécurité sociale valide – en savoir plus sur www.myleavebenefits.nj.gov
- **Congé familial non rémunéré mais avec garantie d'emploi** : si vous devez vous occuper de votre/vos enfants en cas de la fermeture des écoles/garderies (y compris en cas de fermetures liées à COVID-19) ; si vous devez vous occuper d'un membre de votre famille gravement malade/blessé (y compris pour COVID-19) ; si vous souhaitez prendre un congé parental – en savoir plus sur le NJ Family Leave Act ici www.njcivilrights.gov

Le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le sexe sont strictement prohibés dans le New Jersey :

- Votre employeur n'a pas le droit de vous faire des avances sexuelles. En aucun cas êtes-vous contraints d'accepter ses avances comme condition pour le maintien de votre emploi ou d'une promotion. Votre employeur ne peut en aucun cas exercer des représailles contre vous si vous refusez de telles avances. Il est également illégal pour un employeur de faire des commentaires sexuels indésirables ou de vous traiter différemment à cause de votre de votre sexe (y compris en cas de grossesse), de votre race, de votre nationalité, de votre identité de genre ou sexuelle, etc. Cette loi est appliquée par la NJ Division of Civil Rights. En savoir plus et déposer une plainte sur www.njcivilrights.gov.

Informations sur le Coronavirus/COVID-19 :

Voir covid19.nj.gov et nj.gov/health/cd/topics/ncov.shtml.



NJ.GOV/LABOR