

# WE ARE YOUR DOL



Direction des normes du travail

## Notification de la procédure d'application des normes du travail

### Réception et examen de la plainte :

Lorsqu'un individu communique en personne, par téléphone ou par la poste avec la **Direction des normes du travail** au sujet d'une plainte liée à l'emploi, la première étape consiste à déterminer si nous avons l'autorité nécessaire pour intervenir, et si le problème impliqué relève de notre « juridiction ». Si ce n'est manifestement pas le cas, nous nous efforcerons de diriger la personne vers l'agence ou l'organisation la plus susceptible de pouvoir l'aider.

Si votre plainte est susceptible de relever de la juridiction des Normes du travail, il vous sera demandé de remplir un **formulaire de réclamation**. Une « plainte » devient une « réclamation » une fois rempli le formulaire de réclamation. Il pourrait vous être demandé de fournir des renseignements supplémentaires en tout temps au cours de notre examen de la réclamation ou pendant l'enquête. Une fois que nous aurons examiné le formulaire de réclamation que vous avez soumis, vous recevez par la poste le numéro de réclamation (**LCM#**) qui y a été attribué, ainsi que le statut de la réclamation et si votre réclamation a été retenue pour une enquête ultérieure. Tout manquement à fournir les informations supplémentaires demandées fera retarder l'évaluation de la réclamation e/ou se traduira par le refus d'enquêter sur la réclamation de la part de NYSDOL.

En soumettant une réclamation, vous reconnaissez et comprenez que NYSDOL pourra, à la discrétion du Commissaire de l'autorité de travail, évaluer votre l'admissibilité de votre réclamation à une enquête, déterminer la portée de l'enquête sur toute réclamation retenue, et résoudre les réclamations le plus vite possible. Le suivi des réclamations et la résolution des violations seront déterminés par le Commissaire du travail.

### Enquête sur la réclamation :

Si votre réclamation est retenue pour l'enquête, vous recevrez un numéro de dossier (**LS#**) par courrier. Les dossiers seront attribués dès que le personnel sera prêt à entamer son travail d'enquête. Une fois que votre dossier sera attribué à un enquêteur, vous recevrez un courrier qui vous informera de cette attribution. Les faits et les circonstances de chaque réclamation varient, la Direction **peut adopter plusieurs techniques d'application** en cours d'enquête. La quantité de temps requise pour une enquête varie elle aussi, selon le degré de coopération de l'employeur, la réactivité à fournir les informations requises de la part de chaque partie, ou la disponibilité des preuves, par ex. dossiers, témoins, etc. Habituellement, la **Direction** contacte au début de l'enquête l'employeur par téléphone, par lettre ou en personne. Si l'employeur ne répond pas à notre lettre exposant les faits d'une réclamation et demandant des informations ou d'effectuer une restitution, une seconde lettre pourra être envoyée à l'employeur. Nous vous écrivons périodiquement pour vous tenir au courant de l'avancement de l'enquête jusqu'à sa conclusion.

### Enquête sur le terrain :

(Dans certains cas, une enquête sur le terrain/un état des lieux peut être nécessaire.) Cela se produit si un employeur ne réagit pas à nos tentatives de résoudre la violation, ou si les violations impactent tout le lieu de travail ou que l'enquête se mènera plus facilement sur le chantier.

## Réunions d'enquête :

À l'occasion, il peut être demandé à l'employeur de se présenter à une réunion dans le but de discuter des problèmes impliqués par la réclamation. Lorsqu'il y a litige ou non-conformité, une **réunion de conformité** - à laquelle vous et l'employeur êtes invités- peut avoir lieu en vue de résoudre les problèmes en suspens.

## Issue de l'enquête Présentation des conclusions :

Une fois que l'enquête sera terminée et que nous aurons déterminé la présence d'une violation, la **Direction** pourra remédier à la violation, notamment en prenant les dispositions pour faire rembourser les salaires dus. Si l'employeur ne respecte pas les règles ou refuse de procéder à la restitution, une **Injonction** peut être émise par le **Commissaire du travail**. Le constat d'une violation ou l'émission d'une Injonction ne garantit pas le recouvrement dans tous les cas. Un employeur qui se sent lésé par les conclusions auxquelles en arrive la Direction, il peut solliciter le **Comité industriel des appels** en vue d'avoir droit à une audience officielle. Durant cette procédure d'appel, le Département du travail de l'État de New York représente le ou les employés. La procédure d'Injonction peut durer plusieurs années, car l'employeur a le droit de s'opposer aux conclusions, avec des preuves à l'appui de son recours, mais aussi de faire appel à des témoins.

## Procès civils ou pénaux :

Si aucune demande d'appel concernant l'injonction n'est faite dans les délais et que l'employeur n'a toujours pas versé le paiement, le dossier peut être transmis au Greffier du Comté, qui procède à l'inscription d'un « **jugement pécuniaire** ». **Les jugements durent 10 ans, et la Division tentera de procéder au recouvrement en vertu du jugement prononcé à travers des assignations à comparaître ou d'autres moyens. Certaines injonctions ne feront pas l'objet d'une procédure en référé. Le Département ne peut pas procéder au recouvrement dans certaines circonstances. Ces conditions vous seront expliquées si cela s'applique à votre cas. Un jugement contre l'employeur ne constitue pas une garantie de recouvrement par le Département.**

## Cession de jugement :

**Si des salaires sont dus à une personne en vertu d'un jugement pécuniaire, celle-ci peut demander que le Commissaire lui cède le jugement pour le faire appliquer et procéder au recouvrement par ses soins.**

Une recommandation de **poursuite pénale** au procureur général peut également être une option, si la preuve est suffisante et s'il existe certains autres critères légaux (par exemple, si les déplacements de l'employeur sont connus) faisant en sorte que le dossier est accepté. Une poursuite pénale est intentée pour violation de la loi sur le travail de l'État de New York, et non pas pour quelque montant d'argent que ce soit pouvant être dû aux parties affectés.

## Moyens alternatifs de déposer une réclamation :

Vous pouvez faire valoir vos droits pour des affaires de salaires impayés, de compléments de salaire, de paiement d'heures supplémentaires, de dommages et intérêts, etc. devant la **Cour des petites créances**. La Cour des petites créances est un tribunal informel où les particuliers peuvent intenter une action en justice sans avocat, pour de l'argent seulement. Vous pouvez intenter une action en justice pour un montant de 3 000 \$ maximum auprès des tribunaux de ville ou de village, et de 5 000 \$ maximum auprès des tribunaux municipaux. Si le montant de votre demande est supérieure à 3 000 \$ ou 5 000 \$, vous ne pouvez pas la séparer en deux ou plusieurs demandes pour éviter de dépasser le plafond. Si votre demande dépasse le plafond, vous pouvez intenter une action devant un tribunal civil.

Il y a une cour des petits litiges dans chaque ville et village de l'État de New York.

Pour déposer une réclamation, vous devez remplir des formulaires et fournir le nom commercial, la dénomination légale et l'adresse commerciale corrects. Pour trouver le nom commercial légal de l'entreprise, le bureau du Greffier du Comté peut vous aider. Vous devrez payer des frais de dépôt de 20,00 \$ maximum, en fonction du montant de la demande ou de votre lieu de résidence.

Si vous avez besoin d'un interprète, la Cour peut vous en fournir un gratuitement.

Pour toute question, veuillez contacter le système judiciaire unifié de l'État de New York au 1-800-CourtNY (800) 268-7869 ou à l'adresse [question@nycourts.gov](mailto:question@nycourts.gov), ou bien sur le site [www.nycourts.gov](http://www.nycourts.gov).