ਜਨਰਲ ਕੌਂਸਲ ਬਾਰੇ ਦਫ਼ਤਰ

ਯਾਦ-ਪੱਤਰ GC 22-01 8 ਨਵੰਬਰ, 2021

ਲਈ: ਸਾਰੇ ਇਲਾਕਾਈ ਡਾਇਰੈਕਟਰ, ਅੱਫ਼ਿਸਰ-ਇੰਚਾਰਜ ਅਤੇ ਰੈਜ਼ੀਡੈਂਟ ਅਫ਼ਸਰ

ਵਲੋਂ: ਜੈਨੀਫ਼ਰ ਏ. ਅਬਰੂਜ਼ੋ (Jennifer A. Abruzzo), ਜਨਰਲ ਕੌਂਸਲ

ਵਿਸ਼ਾ: NLRA ਹੇਠ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਹੱਕ ਅਤੇ ਉਪਾਅ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣੇ

ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਿਰਤ ਸਬੰਧਾਂ ਬਾਰੇ ਕਾਨੂੰਨ (NLRA) ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਤੋਂ NLRB ਅਤੇ ਜਾਇਜ਼ਾ ਲੈਣ ਵਾਲੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮਾਣਤਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸੁਰੱਖਿਆ, ਇਸ ਦੇਸ਼ ਵਿਚਲੇ ਪ੍ਰਵਾਸੀਆਂ ਵਜੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਦਰਜੇ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇ ਬਿਨਾ ਘੇਰੇ ਹੇਠਲੇ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਇੱਕੋ ਜਿਹੇ ਉਪਾਅ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।[1] 1984 ਤੱਕ, *ਸ਼ਿਓਰ-ਟੈਨ (Sure-Tan), ਇੰਕ. ਬਨਾਮ N.L.R.B.*, 467 U.S. 883, 891-892 (1984) ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਨੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਕਿ ਬਿਨਾ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰ NLRA ਹੇਠ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਹਨ। ਕਾਨੂੰਨ ਹੇਠ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੇ ਸਮਰੱਥ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਡਰਾਉਣ-ਧਮਕਾਉਣ ਦੀਆਂ ਜੁਗਤਾਂ ਤੋਂ ਨਿਜਾਤ ਦਿਵਾਉਣ ਲਈ, ਸਾਨੂੰ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਹੱਕ ਦੀ ਪੂਰੀ ਲਗਨ ਨਾਲ ਰਾਖੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਿਹਨਾਂ ਨਾਲ ਉਹ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਚੁੱਪ ਕਰਾਉਣ, ਬਿਹਤਰ ਉਜਰਤਾਂ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਚੰਗੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਚਾਹੁਣ ਲਈ ਮਿਲਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਹੱਕ ਨੂੰ ਢਾਹ ਲਾਉਣ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਉਲੰਘਣਾ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਇੱਛਾ ਨੂੰ ਨਾਕਾਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਮੈਂ, ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਵਰਕਰਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਟੀਚਾ ਬਣਾਕੇ, NLRA ਦੀਆਂ ਪਾੱਲਿਸੀਆਂ ਅਤੇ ਦੇਸ਼ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਉਹਨਾਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਵਾਬਦੇਹ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਤੀਬੱਧ ਹਾਂ।

ਇਸ ਯਾਦ-ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ, ਮੈਂ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਦੀਆਂ ਖ਼ਾਸ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਅਸਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪਾੱਲਿਸੀਆਂ ਅਤੇ ਅਮਲ ਤਿਆਰ ਕਰਾਂਗਾ ਅਤੇ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਿ NLRB ਨਾ ਸਿਰਫ਼ ਸਾਡੀ ਮਦਦ ਚਾਹੁਣ ਵਾਲੇ ਉਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਲਈ ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਥਾਂ ਵੀ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਉਹਨਾਂ ਨਾਲ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇ ਬਿਨਾ ਸਤਿਕਾਰ ਵਾਲਾ ਵਿਹਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

I. NLRB ਨਾਲ ਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਪਹੁੰਚਯੋਗ ਅਤੇ ਸਤਿਕਾਰ ਵਾਲੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ

A. ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰਾਂ ਦੇ ਗੁਆਹਾਂ ਅਤੇ ਪੀੜਤਾਂ ਲਈ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਰਾਹਤ ਚਾਹੁਣੀ ਅਤੇ ਹਾਸਿਲ ਕਰਨੀ

ਸਾਰੇ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਵਰਕਰਾਂ — ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਬਿਨਾ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਵਾਲਿਆਂ ਦੇ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਰਾਖੀ ਕਰਨ ਲਈ NLRB ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦੀ ਬੁਨਿਆਦ — ਸਾਡੀ ਯੋਗਤਾ ਡਿਪਾਰਟਮੈਂਟ ਆੱਫ਼ ਹੋਮਲੈਂਡ ਸਿਕਿਓਰਿਟੀ (DHS) ਅਤੇ ਇਸ ਦੀਆਂ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਏਜੰਸੀਆਂ ਨਾਲ ਕੇਸ-ਦਰ-ਕੇਸ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਬੰਧੀ ਸਾਰਥਕ ਰਾਹਤ ਹਾਸਿਲ ਕਰਨ ਦੀ ਹੈ। 12 ਅਕਤੂਬਰ, 2021 ਦੇ ਉਸਦੇ ਯਾਦ-ਪੱਤਰ ਵਿੱਚ *ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ: ਅਮਰੀਕੀ ਕਿਰਤ ਬਜ਼ਾਰ ਦੀ ਰਾਖੀ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਰਣਨੀਤੀ, ਅਮਰੀਕੀ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਅਤੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਮਾਣ,* DHS ਸਕੱਤਰ, ਅਲੇਜਾਂਦਰੋ ਮੇਅਰਕਾਸ (Alejandro Mayorkas)

---

[1] ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, *ਲੋਗਾਨ ਐਂਡ ਪੈਕਸਟਨ (Logan & Paxton)*, 55 NLRB 310, 315 n.12 (1944) ਵੇਖੋ ("ਇਹ ਕਾਨੂੰਨ ਨਾਗਰਿਕਾਂ ਅਤੇ ਗ਼ੈਰ-ਨਾਗਰਿਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਕੋਈ ਫ਼ਰਕ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ। ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਅਸਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਿਰੇ ਚਾੜ੍ਹਣ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਕੋਈ ਫ਼ਰਕ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ।")

ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਟੀਚੇ ਬਾਰੇ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ "ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ, ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਰਾਖੀ, ਕਿਰਤ ਦੇ ਹੱਕ ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਾਨੂੰਨ ਅਤੇ ਮਿਆਰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਰਤ ਵਿਭਾਗ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਰਕਾਰੀ ਏਜੰਸੀਆਂ ਦੇ ਅਹਿਮ ਕੰਮ ਨੂੰ ਅਸਾਨ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਪਾਲਿਸੀਆਂ ਅਪਣਾਉਣੀਆਂ।" ਖ਼ਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਸਕੱਤਰ ਮੇਅਰਕਾਸ ਨੇ ਅਮਰੀਕੀ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਕਸਟਮਜ਼ ਐਨਫ਼ੋਰਸਮੈਂਟ (ICE) ਅਤੇ ਅਮਰੀਕੀ ਨਾਗਰਿਕਤਾ ਅਤੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸੇਵਾਵਾਂ (USCIS) ਨੂੰ ਹਿਦਾਇਤ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਕਿਰਤ ਐਨਫ਼ੋਰਸਮੈਂਟ ਏਜੰਸੀਆਂ ਨਾਲ ਮਿਲਵਰਤਨ ਕਰਕੇ, ਉਹਨਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਘਟਾਉਣ ਲਈ ਪਲਾਨ ਤਿਆਰ ਕਰਕੇ... ਗ਼ੈਰ-ਨਾਗਰਿਕਾਂ ਨੂੰ ਬੇਇੱਜ਼ਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸ਼ੋਸ਼ਣ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰਾਂ ਦੇ ਗੁਆਹ ਹਨ ਜਾਂ ਸ਼ਿਕਾਰ ਹਨ... ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਰਾਹਤ ਬਾਰੇ ਸੋਚ-ਵਿਚਾਰ ਕਰਕੇ ਉਪਲਬਧ ਕਰਾਉਣੀਆਂ (ਕਰਾ ਰਹੀਆਂ) ਹਨ।" ਵਰਕਰਾਂ ਨਾਲ ਲਗਾਤਾਰ ਹੁੰਦੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਤੋਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਚਾਉਣ ਅਤੇ ਏਜੰਸੀ ਦੇ ਅਮਲ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਹਿੱਸੇਦਾਰੀ ਨੂੰ ਉਤਸਾਹ ਦੇਣ ਲਈ NLRB ਵਰਗੀਆਂ ਕਿਰਤ ਐਨਫ਼ੋਰਸਮੈਂਟ ਏਜੰਸੀਆਂ ਨਾਲ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਕਰਨ ਦੇ ਮੇਅਰਕਾਸ ਦੇ ਵਾਅਦੇ ਦੀ ਮੈਂ ਤਾਰੀਫ਼ ਕਰਦਾ ਹਾਂ। ਇਸ ਲਈ, ਦੋਸ਼ ਲਾਉਣ ਵਾਲੀ ਧਿਰ ਜਾਂ ਗੁਆਹ ਵਲੋਂ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ 'ਤੇ, NLRB ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਵਿੱਚ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਲਈ ਕਹੇਗਾ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਅੱਗੇ ਪਾਈ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ, ਪੈਰੋਲ, ਲਗਾਤਾਰ ਮੌਜੂਦਗੀ, U ਜਾਂ T ਦਰਜਾ, ਕੱਢਣ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਾਉਣ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਮੰਜ਼ੂਰੀ ਦੇਣ ਵਿੱਚ ਇਹਨਾਂ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਰਾਖੀ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਅਤੇ ਕੋਈ ਹੋਰ ਢੁਕਵੀਂ ਰਾਹਤ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਉਣੀ। ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਨੁਮਾਇੰਦਾ ਕੇਸ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਵਾਲੇ NLRB ਦੇ ਇਲਾਕਾਈ ਦਫ਼ਤਰ ਜਾਂ ਏਜੰਸੀ ਦੀ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਟੀਮ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਰਾਹਤ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਲਈ ਕਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ।

B. U ਅਤੇ T ਵੀਜ਼ਿਆਂ (ਜਾਂ ਦਰਜੇ) ਲਈ ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨਾ

NLRB ਢੁਕਵੇਂ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਅਰਜ਼ੀਆਂ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਕੇ U ਅਤੇ T ਵੀਜ਼ੇ (ਜਾਂ ਦਰਜੇ) ਹਾਸਿਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕਿਰਤ ਸ਼ੋਸ਼ਣ ਦੇ ਪੀੜਤਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਦਾ ਰਹੇਗਾ। ਕਾਂਗ੍ਰੇਸ ਨੇ ਬਿਨਾ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ (ਇਸ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਵਿੱਚ ਉਲੰਘਣਾ), ਖ਼ਿਲਾਫ਼ ਕੁਝ ਭ੍ਰਿਸ਼ਟ ਵਿਹਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮੁਕੱਦਮਿਆਂ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਏਜੰਸੀਆਂ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕਰਨ ਦੇ ਸਾਧਨ ਵਜੋਂ, ਇਸਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਪੀੜਤਾਂ ਦੀ ਰਾਖੀ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਲ 2000 ਵਿੱਚ ਟ੍ਰੈਫ਼ਿਕਿੰਗ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਬਾਰੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਪੀੜਤਾਂ ਲਈ ਪਾਸ ਕਰਕੇ U ਵੀਜ਼ਾ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਬਣਾਇਆ ਸੀ। U ਵੀਜ਼ਾ ਰਾਹਤ— ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਾਮਯਾਬ ਪਟੀਸ਼ਨਰਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨਜ਼ਦੀਕੀ ਪਰਿਵਾਰ ਲਈ ਅੱਗੇ ਪਾਈ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਵਜੋਂ ਅੰਤਰਿਮ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ—ਜੋ ਕਿ USCIS ਕੋਲ ਜਮ੍ਹਾ ਕਰਾਈ ਗਈ ਪਟੀਸ਼ਨ ਰਾਹੀਂ ਯੋਗ ਜੁਰਮਾਂ ਦੇ ਪੀੜਤਾਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, NLRB ਵਰਗੀ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਏਜੰਸੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਹਾਰ ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਜਾਂ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕੀਤੀ ਹੈ। T ਵੀਜ਼ਾ ਵਰਗੀਕਰਣ ਹੇਠ ਇੱਕ ਸਹਾਇਕ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਆਰਜ਼ੀ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਰਾਹਤ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਟ੍ਰੈਫ਼ਿਕਿੰਗ ਨਾਲ ਗੰਭੀਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪੀੜਤ ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਜਾਰੀ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਰਤ ਟ੍ਰੈਫ਼ਿਕਿੰਗ ਵੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ।[2]

NLRB ਨੇ ਲੰਮੇ-ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਇਹ ਗੱਲ ਮੰਨੀ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ, ਜੋ ਕਮਜ਼ੋਰ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨਾਲ ਹੁੰਦੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ, ਜੋ ਕਿ ਕਾਨੂੰਨ ਹੇਠ ਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਸੰਗਠਿਤ ਸਰਗਰਮੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ, ਉਹਨਾਂ ਵਿਚਕਾਰ NLRB ਤੋਂ ਮਦਦ ਲੈਣ ਜਾਂ ਸਬੂਤ ਉਪਲਬਧ ਕਰਾਉਣ ਪਿੱਛੇ ਕੋਈ ਨਾ ਕੋਈ ਚਿੰਤਾ ਜੁੜੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇੰਜ ਇਸ ਕਰਕੇ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਏਜੰਸੀ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ USCIS-ਮਾਣਤਾਪ੍ਰਾਪਤ ਪ੍ਰਮਾਣਕ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਏਜੰਸੀ ਰਹੀ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ ਇਸ ਭੂਮਿਕਾ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹਾਂ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਲੀਹ 'ਤੇ ਹੀ ਚੱਲਾਂਗਾ

---

[2] U ਅਤੇ T ਵੀਜ਼ਾ ਲਾਭਾਂ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਲਈ ਵੇਖੋ ਮੁਜਰਮਾਂ ਦੀ ਸਰਗਰਮੀ ਦੇ ਪੀੜਤ: U ਗ਼ੈਰਪ੍ਰਵਾਸੀ ਦਰਜਾ; *ਇਨਸਾਨੀ ਟ੍ਰੈਫ਼ਿਕਿੰਗ ਦੇ ਪੀੜਤ: T ਗ਼ੈਰਪ੍ਰਵਾਸੀ ਦਰਜਾ*; ਹਾਲ ਵਿੱਚ ਹੀ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ T ਵੀਜ਼ੇ ਦੇ ਅਦਾਲਤੀ ਫ਼ੈਸਲਿਆਂ ਬਾਰੇ ਵਿਆਪਕ ਸੋਧ; ਅਤੇ ਲਗਾਤਾਰ ਮੌਜੂਦਗੀ ਬਾਰੇ ਇਨਸਾਨੀ ਟ੍ਰੈਫ਼ਿਕਿੰਗ ਦਾ ਮੁਕਾਬਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸੈਂਟਰ ਤੋਂ ਸ੍ਰੋਤ ਗਾਈਡ, ਜੋ ਸੰਭਵ ਗੁਆਹ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਟ੍ਰੈਫ਼ਿਕਿੰਗ ਦੇ ਪੀੜਤਾਂ ਲਈ ਇੱਕ ਆਰਜ਼ੀ ਅਹੁਦਾ ਹੈ। NLRB ਦੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੌਰਾਨ ਸਾਹਮਣੇ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ NLRB ਵਿੱਚ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਮਲ, OM ਯਾਦ-ਪੱਤਰ 11-62 (7 ਜੂਨ, 2011 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ) ਵੇਖੋ।

U ਅਤੇ T ਪਟੀਸ਼ਨਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਬੇਨਤੀਆਂ ਪ੍ਰਮਾਣਿਤ ਕਰਨੀਆਂ, ਜਿਹਨਾਂ ਨੇ NLRB ਪੜਤਾਲ ਜਾਂ ਮੁਕੱਦਮੇ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕੀਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਯੋਗ ਜੁਰਮ ਦੇ ਪੀੜਤ ਵਜੋਂ ਨੁਕਸਾਨ ਚੁੱਕਣਾ ਪਿਆ ਹੈ।[3]

USCIS ਵਲੋਂ ਹੁਣੇ ਜਿਹੇ ਐਲਾਨੇ ਗਏ "ਅਸਲ (ਪ੍ਰਮਾਣਕ) ਨਿਸ਼ਚੇ" ਅਨੁਸਾਰ, USCIS ਸਾਹਮਣੇ ਪੇਸ਼ ਹੋਇਆ ਇੱਕ ਅਸਲ (ਪ੍ਰਮਾਣਕ) U ਵੀਜ਼ਾ ਪਟੀਸ਼ਨਰ, ਜੋ ਸਾਡੀ ਵਰਗੀ ਏਜੰਸੀ ਰਾਹੀਂ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸਰਟੀਫ਼ਿਕੇਸ਼ਨ ਹਾਸਿਲ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਕੋਲ ਸਮੇਂ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਪਾਈ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਸਬੰਧੀ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਦਾ ਜ਼ਰੀਆ ਹੋਏਗਾ, ਜੋ NLRB ਨਾਲ ਮਿਲਵਰਤਨ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰੇਗਾ, ਕਿਉਂਕਿ ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੇਸ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਵਾਂਗੇ।[4] ਖ਼ਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਭਾਵੇਂ ਕੋਈ ਸ਼ਖ਼ਸ U ਜਾਂ T ਵੀਜ਼ੇ ਲਈ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਪਰ NLRB ਅਜੇ ਵੀ DHS ਤੋਂ ਮੁਕੱਦਮੇ ਸਬੰਧੀ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਢੁਕਵੇਂ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਅੱਗੇ ਪਾਈ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਸਬੰਧੀ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ।

NLRB ਦੇ ਬੋਰਡ ਏਜੰਟਾਂ ਨੂੰ ਏਜੰਸੀ ਤੋਂ U ਅਤੇ T ਵੀਜ਼ਾ ਸਰਟੀਫ਼ਿਕੇਸ਼ਨ ਹਾਸਿਲ ਕਰਨ ਸਬੰਧੀ ਅਮਲਾਂ ਬਾਰੇ ਦੋਸ਼ ਲਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਧਿਰਾਂ, ਗੁਆਹਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਨਾਲ ਸਾਂਝੀ ਕਰਨ ਲਈ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰਾਈ ਜਾਏਗੀ। ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਟੀਮ ਸਬੰਧਿਤ NLRB ਦੀ ਇੱਕ ਸਰਕਾਰੀ ਵੈਬਸਾਈਟ ਵੀ ਤਿਆਰ ਕਰੇਗੀ, ਇਸਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਇਹਨਾਂ ਅਮਲਾਂ ਬਾਰੇ NLRB ਦੇ ਬੋਰਡ ਏਜੰਟਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦਏਗੀ।

C. ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਵਰਕਰਾਂ ਖ਼ਿਲਾਫ਼ ਖ਼ਾਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਤਾਕਤ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਰਣਨੀਤੀ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣਾ

ਬੋਰਡ ਨੇ ਲੰਮੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਮਾਣਤਾ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਕਿ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਡਰਾਉਣ-ਧਮਕਾਉਣ ਦੀਆਂ ਜੁਗਤਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਅਕਸਰ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਚੁੱਪ ਕਰਾਉਣ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਉਲੰਘਣਾ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਇੱਛਾ ਨੂੰ ਨਾਕਾਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਧਮਕੀਆਂ ਖ਼ਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਖ਼ਤ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ "ਡਰ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਤੀਬਰ ਅਸਰ ਪਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ", ਕਿਉਂਕਿ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਭਵਿੱਖ ਵਿਚਲੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦੀ ਧਮਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਅਲਾਵਾ, ਉਹ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਲੋਂ ਆਪਣੇ ਘਰਾਂ ਵਿੱਚ ਰਹਿਣ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਵੀ ਖ਼ਤਰੇ ਵਿੱਚ ਪਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। *ਵਿਰਾਕੌਨ, ਇੰਕ.*, 256 NLRB 245, 247, 252-53 (1981) ਵੇਖੋ। ਬੋਰਡ ਨੇ ਧਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ "ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਕੇ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਧਮਕੀਆਂ ਦੀ ਗਹੁ ਨਾਲ ਜਾਂਚ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ," ਕਿਉਂਕਿ "ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਗੱਲਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹਨ, ਜਿਹਨਾਂ ਨਾਲ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਮਨ ਅੰਦਰ ਡਰ ਬਹਿਣ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।" *ਲੈਬ੍ਰਿਓਲਾ ਬੇਕਿੰਗ ਕੰਪਨੀ.*, 361 NLRB 412, 413 (2014)। ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਉਪਾਅ ਨਾ ਹੋਣੇ, ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਧਮਕੀਆਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਕੇ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨੀ, ਜੋ NLRB ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਲਈ ਅੱਗੇ ਆਏ ਸੀ ਅਤੇ ਮਦਦ ਕੀਤੀ ਸੀ ਜਾਂ "ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਖਤਿਆਰਪ੍ਰਾਪਤ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੀ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਨੂੰ ਵੀ ਢਾਹ ਲੱਗ ਸਕਦੀ ਹੈ। . . ਸੈਕਸ਼ਨ 7 ਦੇ ਆਪਣੇ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ, ਜੇ ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅਸਲ ਜਾਂ ਅੰਦਾਜ਼ਾ ਲਾਏ ਗਏ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਬਾਰੇ ਸੁਆਲ ਪੁੱਛੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।" *ਫ਼ਾਰਮ ਫ੍ਰੈਸ਼ ਕੰਪਨੀ.*, 361 NLRB 848, n.1 (2014)। ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਆਪਸੀ ਮਦਦ, ਜੱਥੇਬੰਦ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਅਤੇ ਕਿਰਤ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੇ ਅਸਰਦਾਰ ਅਮਲ ਵਿੱਚ ਦਖ਼ਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕਰਕੇ ਸਾਰੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਮਜ਼ਦੂਰੀ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਹੱਕਾਂ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।[5]

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸੀਂ ਚੌਕਸ ਰਹਾਂਗੇ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲੇ, ਜੋ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਵਾਲੇ ਕੇਸ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹੈ, ਬਾਰੇ ਦੋਸ਼ ਲਾਉਣ ਵਾਲੀ ਧਿਰ ਜਾਂ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਵਲੋਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਧਮਕੀ ਜਾਂ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਾਲੇ ਵਿਹਾਰ 'ਤੇ ਬਹੁਤ ਸੰਜੀਦਗੀ ਨਾਲ ਵਿਚਾਰ ਕਰਾਂਗੇ।

---

[3] ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਦੌਰਾਨ ਸਾਹਮਣੇ ਆਏ ਆਮ ਯੋਗਤਾ ਵਾਲੇ ਜੁਰਮਾਂ ਵਿੱਚ ਨਿਆ ਵਿੱਚ ਅੜਿੱਕਾ, ਗੁਆਹ 'ਤੇ ਅਸਰ ਪਾਉਣ, ਬਦਲਣ ਜਾਂ ਰੋਕਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨੀ, ਫ਼ਿਰੌਤੀ ਅਤੇ ਸੰਗੀਨ ਹਮਲਾ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ। 8 C.F.R. 214.14(a)(9) (2008) ਵੇਖੋ।

[4] USCIS *ਪਾਲਿਸੀ ਜਾਰੀ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਜੁਰਮ ਦੇ ਪੀੜਤਾਂ ਲਈ ਹੋਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਲਬਧ ਕਰਦੀ ਹੈ*, USCIS ਵਲੋਂ 14 ਜੂਨ, 2021 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਪ੍ਰੈਸ ਰਿਲੀਜ਼ ਵੇਖੋ।

[5] ਰੂਬੇਨ ਜੇ. ਗਾਰਸ਼ੀਆ (Ruben J. Garcia), *ਮਾਰਜਿਨਲ ਵਰਕਰ ਵੇਖੋ: ਕਾਨੂੰਨ ਵਿਚਲੀਆਂ ਕਮੀਆਂ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਵੰਡਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਬਿਨਾ ਸੁਰੱਖਿਆ ਦੇ ਛੱਡਣਾ* (2012)।

ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਦਰਜਾ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦਾ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮਾ।[6] ਜੇ ਲੋੜ ਪੈਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਲਾਕਿਆਂ ਨੂੰ ਕੇਸ ਦੇ ਹਰ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਹਾਰ ਬਾਰੇ ਮੁਕੰਮਲ ਅਤੇ ਫ਼ੌਰੀ ਉਪਾਅ ਕਰਨ ਲਈ ਕਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਸੈਕਸ਼ਨ 10(j) ਮਨਾਹੀ ਤੋਂ ਰਾਹਤ ਦੇਣਾ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ। ਜੇ ਦੋਸ਼ ਲਾਉਣ ਵਾਲੀ ਧਿਰ ਦਾ ਵਕੀਲ ਅਜਿਹੇ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਹਾਰ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਲਾਕਾਈ ਮੈਨੇਜਮੈਂਟ ਨੂੰ ਬੋਰਡ ਦੇ ਨੇਮਾਂ ਅਤੇ ਰੈਗੂਲੇਸ਼ਨ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 102.177 ਹੇਠ ਵਿਹਾਰ ਲਈ ਵਕੀਲ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦੇਣ ਲਈ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਢੁਕਵੀਆਂ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਲਈ ਸਟੇਟ ਬਾਰ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ ਨੂੰ ਰੈਫ਼ਰਲ ਦੇਣ ਬਾਰੇ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

II. ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਵਰਕਰਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸਰਦਾਰ ਬਣਾਉਣ ਵਾਲੀ ਪੜਤਾਲ ਅਤੇ ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸਾਂ

A. ਪੜਤਾਲ ਸਬੰਧੀ ਅਸਰਦਾਰ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸਾਂ

ਜਦੋਂ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਗੁਆਹ ਬੋਰਡ ਏਜੰਟ ਕੋਲ ਦੋਸ਼ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਬੂਤ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਹਲਫ਼ੀਆ ਬਿਆਨ ਵਾਲੀ ਗੁਆਹੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ, ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ, ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ। ਜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਸਾਡੇ ਕੇਸ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਅਮਲਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਟੋਕਾੱਲ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋਣ ਦਾ ਡਰ ਹੈ, ਤਾਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਆਪਣੇ ਮੌਜੂਦਾ ਜਾਂ ਸਾਬਕਾ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੇ ਖ਼ਿਲਾਫ਼ ਜਾਕੇ ਗੁਆਹੀ ਦੇਣ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਫ਼ਿਕਰਮੰਦ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਲਾਕਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲੀਆਂ ਪੜਤਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਸਾਹਮਣੇ ਆਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਵੰਗਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਲਚਕੀਲੀਆਂ ਅਤੇ ਹਮਦਰਦੀ ਵਾਲੀਆਂ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।

ਅੱਜ ਤੋਂ, ਬੋਰਡ ਦੇ ਏਜੰਟਾਂ ਨੂੰ ਹਲਫ਼ੀਆ ਬਿਆਨ ਵਾਲੀ ਗੁਆਹੀ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਹਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਲਾਹ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰ ਦਾ ਦਰਜਾ ਪੜਤਾਲ ਲਈ ਢੁਕਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੋਈ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਕਿ ਬੋਰਡ ਏਜੰਟ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰ ਦੇ ਦਰਜੇ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛ-ਪੜਤਾਲ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਅਲਾਵਾ, ਬੋਰਡ ਦੇ ਏਜੰਟਾਂ ਨੂੰ ਕੇਸ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਜਾਂ ਔਗੁਣਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਫ਼ੈਸਲਾ ਕਰਨ ਦੇ ਪੜਾਅ ਦੌਰਾਨ ਸੋਸ਼ਲ ਸਿਕਿਓਰਿਟੀ ਨੰਬਰ ਜਾਂ ਟੈਕਸ ਭਰਨ ਵਾਲੇ ਦੇ ਨਿਜੀ ਪਛਾਣ ਨੰਬਰ (ITINs) ਲਈ ਨਹੀਂ ਕਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਟੀਮ ਛੇਤੀ ਹੀ ਕਈ ਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਵੰਡੇਗੀ, ਜੋ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਕੇਸ ਦੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਅਮਲਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੀ ਚਿੰਤਾ ਪ੍ਰਗਟਾਉਣ ਵਾਲੇ ਗੁਆਹ ਜਾਂ ਧਿਰ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਲਾਕਿਆਂ ਨੂੰ ਇਲਾਕਾਈ ਦਫ਼ਤਰਾਂ ਤੱਕ ਗੁਆਹਾਂ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਬਾਰੇ ਅਮਲਾਂ ਦਾ ਜਾਇਜ਼ਾ ਲੈਣਾ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਅਪਡੇਟ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਦਫ਼ਤਰਾਂ ਦਾ ਕਿਵੇਂ ਪਤਾ ਲਾਉਣਾ ਹੈ, ਬਾਰੇ ਸੇਧਾਂ ਅਤੇ ਗੁਆਹਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸਬੰਧੀ ਅਮਲਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਵੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ। ਇਲਾਕਿਆਂ ਨੂੰ ਉਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਸਥਾਨਕ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਅਤੇ ਦਿਲਚਸਪੀ ਵਾਲੇ ਸਮੂਹਾਂ ਨਾਲ ਸਾਂਝੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਫ਼ੈਡਰਲ ਏਜੰਸੀ ਵਜੋਂ, ਅਸੀਂ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਕੁਝ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਗੁਆਹ ਫ਼ੈਡਰਲ ਦੀਆਂ ਇਮਾਰਤਾਂ ਵਿਚਲੇ ਸਾਡੇ ਦਫ਼ਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਜਾਣ 'ਤੇ ਅਸੁਖਾਵੇਂ ਜਾਂ ਅਸਮਰੱਥ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਜਿੱਥੇ ਗੁਆਹ ਫ਼ੈਡਰਲ ਦੀ ਇਮਾਰਤ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਤੋਂ ਝਿਜਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਸਮਰੱਥਾ ਪ੍ਰਗਟਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਗੁਆਹ ਦਾ ਹਲਫ਼ਨਾਮਾ ਲੈਣ ਲਈ ਮਿਲਣ ਵਾਸਤੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਏਜੰਟਾਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਨਿਰਪੱਖ ਥਾਂ ਲੱਭਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।[7] ਇਸ ਤੋਂ ਅਲਾਵਾ, ਆਪਣੇ ਅਮਲਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਅਸਾਨ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਅਸੀਂ ਦੁਭਾਸ਼ੀ ਸਮਗ੍ਰੀਆਂ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵੰਡਣ ਅਤੇ ਦੁਭਾਸ਼ੀ ਬੋਰਡ ਏਜੰਟਾਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਕਰਦੇ ਰਹਾਂਗੇ।

[6] ਬੋਰਡ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਖ਼ਤਰਾ U ਵੀਜ਼ੇ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਹੇਠ ਨਿਆ ਦੇ ਅੜਿੱਕੇ ਦੇ ਯੋਗ ਜੁਰਮ ਜਾਂ ਗੁਆਹ 'ਤੇ ਅਸਰ ਪਾਉਣ, ਬਦਲਣ ਜਾਂ ਰੋਕਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਸੈਕਸ਼ਨ 10(j) ਮਨਾਹੀ ਤੋਂ ਰਾਹਤ ਬਾਰੇ ਸੋਚ-ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕਾਰਣ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈ।

[7] ਜੇ ਕੋਈ ਹੋਰ ਬਦਲਵਾਂ ਜ਼ਰੀਆ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਮੀਟਿੰਗ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਸਿਰਫ਼ ਟੈਲੀਫੋਨ ਜਾਂ ਵਰਚੁਅਲ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਮੈਂ ਮੰਨਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਰਾਜ਼ਦਾਰੀ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਵੀ ਦੋਸ਼ ਦਾਇਰ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਰਜ਼ਾਮੰਦੀ ਜਾਂ NLRB ਦੀਆਂ ਪੜਤਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ 'ਤੇ ਅਸਰ ਪਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਜੇ ਗੁਆਹ ਹਲਫ਼ਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਘਰ ਦਾ ਪਤਾ ਦੇਣ ਬਾਰੇ ਚਿੰਤਾ ਜ਼ਾਹਿਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਲਾਕੇ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਅਜਿਹੀ ਭਰੋਸੇਮੰਦ ਸੰਪਰਕ ਜਾਣਕਾਰੀ, ਜਿਵੇਂ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਇੱਕ ਮੈਂਬਰ ਦਾ ਪਤਾ ਹੈ, ਜਿਸਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਖ਼ਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ, NLRB ਦੀ ਹੋਰਨਾਂ ਫ਼ੈਡਰਲ ਅਤੇ ਸਟੇਟ ਏਜੰਸੀਆਂ ਨਾਲ ਮਿਲਵਰਤਨ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਕ ਆਮ ਪਾੱਲਿਸੀ ਹੈ, ਜੋ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਏਜੰਸੀ ਦੇ ਕੇਸ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਜਦਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਿਲਵਰਤਨ ਵਿੱਚ ICE ਨਾਲ NLRB ਦੇ ਗੁਆਹ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸਾਂਝੀ ਕਰਨ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ, ਜਦ ਤੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਇਹ ਬੇਨਤੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਕਿ ਏਜੰਸੀ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਲਾਭ ਹਾਸਿਲ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸਾਂਝੀ ਕਰੇ।

ਮੈਂ ਇਹ ਵੀ ਮੰਨਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਇਸ ਗੱਲ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕਾਰਣ ਹਨ ਕਿ ਇੱਕ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਾਂ ਦੀ ਥਾਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਿਉਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਉਸਾਰੂ ਪੜਤਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਬੋਰਡ ਦੇ ਏਜੰਟਾਂ ਦੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਹਲਫ਼ਨਾਮਾ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਵਰਤੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਨਾਂ ਤੋਂ ਅਲਾਵਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।[8] ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇ ਹਲਫ਼ਨਾਮਾ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ, ਬੋਰਡ ਦੇ ਏਜੰਟਾਂ ਨੂੰ ਸਲਾਹ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਾਂ ਦੀ ਥਾਂ ਵੱਖਰੇ ਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਦੇ ਏਜੰਟਾਂ ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਉਪਲਬਧ ਕਰਾਕੇ ਹਲਫ਼ਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ: "ਮੇਰਾ (ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਾਂ) ਹੈ ਅਤੇ ਮੈਨੂੰ (ਹੋਰਨਾਂ ਨਾਂ(ਨਾਵਾਂ) ਵਜੋਂ ਵੀ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ)..." ਹਲਫ਼ਨਾਮਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਹਲਫ਼ਨਾਮੇ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਾਂ ਵਾਲੇ ਦਸਤਖ਼ਤ ਕਰਨੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਇਲਾਕੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨੀ ਕਾਨੂੰਨ ਬਾਰੇ ਜੱਜਾਂ, ਬੋਰਡ ਜਾਂ ਹੋਰ ਟ੍ਰਿਬਿਉਨਲਾਂ ਨਾਲ ਸਾਰੀ ਚਿੱਠੀ-ਪੱਤਰੀ (ਸੰਚਾਰ) ਵਿੱਚ ਇੱਕੋ ਜਿਹੀ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ "(ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਾਂ), ਇਸ ਨੂੰ (ਹੋਰਨਾਂ ਨਾਂ (ਨਾਵਾਂ) ਵਜੋਂ ਵੀ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ)..." ਬੋਰਡ ਦੇ ਏਜੰਟਾਂ ਨੂੰ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਸਲਾਹ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜਿਹਨਾਂ ਨੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਆਪਣੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਾਂ ਦੀ ਥਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਹੈ, ਜੇ ਇਲਾਕਾ ਆਖ਼ਰਕਾਰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੇਸ ਵਿੱਚ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਜਾਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਨਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਜ਼ਰੂਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਅਤੇ ਇਹ ਵੀ ਕਿ ਪੜਤਾਲ ਦੌਰਾਨ ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਨਾ ਬੋਲਣ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਨੂੰ ਵੇਖਦਿਆਂ, ਇਲਾਕਿਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਅਤੇ ਬੋਲਣ ਦੀਆਂ ਮੁਹਾਰਤਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਫ਼ਰਕ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।[9] ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਨਾ ਬੋਲਣ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਕੇ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਧਮਕੀ ਬਾਰੇ ਭਰੋਸੇਮੰਦ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਗੁਆਹੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਗੁਆਹ ਅੰਗ੍ਰੇਜ਼ੀ ਦੇ ਸਟੀਕ ਸ਼ਬਦ ਨਾ ਦੁਹਰਾ ਸਕੇ। ਕੇਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਦੀ ਸੇਧ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਲਾਕਿਆਂ ਨੂੰ ਗੁਆਹ ਦੀ ਗੁਆਹੀ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਫ਼ਰਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਜਾਂ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਬਿਆਨਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਦੋਸ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਾ ਕਰਨ ਦਾ ਫ਼ੈਸਲਾ ਲੈਣਾ।[10]

---

[8] ਜੇ ਵਿਅਕਤੀ ਉਸ ਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸਦੀ ਵਰਤੋਂ ਉਹ ਕੰਮ 'ਤੇ ਆਪਣੇ NLRB ਹਲਫ਼ਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਮੇਰੀ ਰਾਇ ਹੈ ਕਿ ਸੱਚੀ ਗੁਆਹੀ ਦੇਣ ਲਈ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਇਸ ਵਿੱਚ ਹਲਫ਼ਨਾਮਾ ਦੇਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਵਲੋਂ ਫ਼ੈਸਲਾ ਲੈਣ ਵਾਲੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਫ਼ੈਸਲੇ 'ਤੇ ਅਸਰ ਪਾਉਣ ਵਾਲੀ ਕੋਈ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਹੋਏਗੀ।

[9] ਇਹ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਕੋਈ ਵੀ ਭਾਸ਼ਾ ਬੋਲਣ ਵਿੱਚ ਸਮਰੱਥ ਹੋਏ ਬਿਨਾ ਉਸ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮਝ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਨੂੰ ਚੋਖੀ ਮਾਣਤਾ ਮਿਲੀ ਹੋਈ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਕਈ ਵਾਰੀ "ਸਿਥਲ" ਜਾਂ "ਗ੍ਰਹਿਣਸ਼ੀਲ" ਦੁਭਾਸ਼ੀ ਵਜੋਂ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ ਮਾਈਕਲ ਇਰਾਡ (Michael Erard), *ਇੱਕ ਛੋਟਾ ਟਾਪੂ, ਜਿੱਥੇ 500 ਲੋਕ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਬੋਲਦੇ ਹਨ,* ਦਿ ਅਟਲਾਂਟਿਕ (26 ਨਵੰਬਰ, 2018) ਵੇਖੋ *https://www.theatlantic.com/health/archive/2018/11/receptive-multilingualism-small-languages/576649/*; ਹਿਉਗੋ ਬੀਟਨਸ ਬਿਅਰਡਸਮੋਰ (Hugo Baetens Beardsmore), *ਬਾਇਓਲਿੰਗੁਇਜ਼ਮ ਵੀ ਵੇਖੋ: ਬੁਨਿਆਦੀ ਸਿਧਾਂਤ* 16 (2ਜਾ ਐਡੀਸ਼ਨ 1986)।

[10] NLRB ਕੇਸ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਬਾਰੇ ਹੱਥ-ਪੁਸਤਿਕਾ, P T ਵੇਖੋ। 1, ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਬਾਰੇ ਕਾਰਵਾਈਆਂ (ਅਪ੍ਰੈਲ 2021), ਸੈਕਸ਼ਨ 10064 ("ਜੇ ... ਇਲਾਕਾਈ ਦਫ਼ਤਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਸਬੰਧੀ ਬਾਹਰਮੁਖੀ ਸਬੂਤ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਉਸ ਸਾਖ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਵਿਵਾਦ ਹੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਇਲਾਕਾਈ ਦਫ਼ਤਰ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਜਾਂ ਔਗੁਣਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਫ਼ੈਸਲੇ ਦੀ ਸਮਾਪਤੀ 'ਤੇ ਅਸਰ ਪਏਗਾ, ਸੈਟਲਮੈਂਟ ਨਾ ਹੋਣ ਨੂੰ ਵੇਖਦਿਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਜਾਰੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।")।

B. ਗ਼ੈਰਪ੍ਰਵਾਸੀ ਵਰਕਰ ਖ਼ਿਲਾਫ਼ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਹਿਸਾਬ ਨਾਲ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਉਪਾਅ ਦਾ ਪਤਾ ਲਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨੀ।

ਏਜੰਸੀ ਦੀ ਉਪਾਅ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਦੋਸ਼ ਲਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਧਿਰਾਂ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇ ਬਿਨਾ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਉਪਾਅ ਕਰਨ ਦੇ ਇਹ ਉੱਦਮ ਸਾਨੂੰ ਹਰ ਇੱਕ ਕੇਸ ਦੀਆਂ ਖ਼ਾਸ ਸਥਿਤੀਆਂ ਅਨੁਸਾਰ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਰਚਨਾਤਮਕ ਅਤੇ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਉਪਾਅ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਲਾਕਾਈ ਦਫ਼ਤਰ ਅਤੇ ਮੁਖ-ਦਫ਼ਤਰਾਂ ਦੀਆਂ ਬ੍ਰਾਂਚਾਂ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ, ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਵਰਕਰ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ, 'ਤੇ ਕੀਤੀ ਗਈ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਅਤੇ ਕੋਈ ਹੋਰ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਹਾਰ ਦਰੁਸਤ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀਆਂ ਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਿਆਂ ਅਹਿਮ ਉਪਾਅ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਲਈ ਮਿਲਕੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਰਹਿਣਗੇ।

ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਰਖ਼ਾਸਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਇਲਾਕਿਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਰਿਵਾਇਤੀ ਮੁਕੰਮਲ ਉਪਾਅ ਤਲਾਸ਼ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਪਿਛਲੀ ਪੂਰੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸ਼ਖ਼ਸ ਨੂੰ ਬਿਨਾ ਸ਼ਰਤ ਬਹਾਲ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ। ਕੁਝ ਮੁਕੱਦਮਿਆਂ ਵਿੱਚ, ਇੱਕ ਇਲਾਕੇ ਨੂੰ ਲੱਗ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਅਸਲ ਜਾਂ ਉਸਾਰੂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੈ ਕਿ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਕੋਲ ਇਸ ਸਮੇਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਪਰਤਣ ਲਈ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨ ਹੇਠ ਕੰਮ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦਾ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਅਸਲ ਜਾਂ ਉਸਾਰੂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਸਿੱਧ ਕਰਨਾ ਪੇਚੀਦਾ ਕੰਮ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਹੇਠਾਂ ਵੱਧ ਵੇਰਵੇ ਨਾਲ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ, ਇਲਾਕਾ ਆਪਣੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਜਿਹਾ ਫ਼ੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਟੀਮ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸੁਆਲ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਟੀਮ ਇਲਾਕੇ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰੇਗੀ ਅਤੇ ਖ਼ਾਸ ਅਸਲ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹੇਠ ਢੁਕਵੇਂ ਉਪਾਅ ਦਾ ਨਿਰਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇਲਾਕੇ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰੀ ਨੈਤਿਕਤਾ ਬਾਰੇ ਦਫ਼ਤਰ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰੇਗੀ।[11]

ਜੇ ਪੱਕਾ ਇਰਾਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਲਾਕਾ ਇੱਕ ਖ਼ਾਸ ਮਾਮਲੇ ਵਿੱਚ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਜਾਂ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕਹਿ ਸਕਦਾ, ਤਾਂ ਇਲਾਕੇ ਨੂੰ ਉਪਾਅ ਦਾ ਹੱਲ ਨਾ ਨਿਕਲਣ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਬਦਲਵੀਂ ਰਾਹਤ ਦੇ ਵਿਆਪਕ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਰੀਕਿਆਂ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਿੱਥੇ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਕੋਲ ਕੰਮ ਦਾ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮਾ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ, ਤਾਂ *ਮੀਜ਼ੋਨੇਸ ਮੇਵਨ ਬੇਕਰੀ*, 362 NLRB 360, 363 (2015) ਵਿੱਚ ਬੋਰਡ ਵਲੋਂ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦੱਸੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸੇਧਾਂ ਹੇਠ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸ਼ਰਤੀਆ ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਲਈ ਫ਼ੈਡਰਲ ਕਾਨੂੰਨ ਹੇਠ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਨੂੰ ਫ਼ਾਰਮ ਮੁਕੰਮਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਢੁਕਵੇਂ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਲਈ ਮੰਜ਼ੂਰੀ ਦੇਣ ਵਾਸਤੇ "ਢੁਕਵਾਂ ਸਮਾਂ" ਮਿਲੇਗਾ। ਇਲਾਕਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਰਤ ਸੰਸਥਾ ਵਲੋਂ ਦੱਸੇ ਗਏ ਢੁਕਵੇਂ ਉਮੀਦਵਾਰ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਲਈ ਕਹਿਣ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਉਸ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਹਿਮਾਇਤ ਘਟ ਗਈ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਦੇ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਵਿਹਾਰ ਕਰਕੇ ਇਸਦੀ ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ ਕਰਨ ਦੀ ਤਾਕਤ 'ਤੇ ਵੀ ਮਾੜਾ ਅਸਰ ਪਿਆ ਹੋਵੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ "ਯੂਨਿਟ ਦੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਲੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 7 ਦੇ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ 'ਤੇ ਪੈਣ ਵਾਲੇ ਖ਼ਤਰਨਾਕ ਅਸਰ ਦਾ ਉਪਾਅ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਤਰੀਕਾ ਉਪਲਬਧ ਕਰਾਇਆ" ਜਾਏਗਾ। *A.P.R.A. ਫ਼ਿਊਲ ਔਇਲ ਬਾਇਰਸ ਗਰੁਪ*, 417-19 ਵਿਖੇ 320 NLRB (ਮੈਂਬਰ ਬ੍ਰਾਉਨਿੰਗ, ਅੰਸ਼ਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਅਸਹਿਮਤੀ)।

[11] ਏਜੰਸੀ ਨੂੰ *ਬਿਨਾ ਸ਼ਰਤ* ਬਹਾਲੀ ਲਈ ਕਹਿਣ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਪਿਛਲੀ ਸਾਰੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਸਿਰਫ਼ ਉਹਨਾਂ ਸੀਮਤ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਮਿਲਦੀ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਇਲਾਕੇ ਕੋਲ ਅਸਲ ਜਾਂ ਉਸਾਰੂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੈ ਕਿ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਸ਼ਖ਼ਸ ਇਸ ਸਮੇਂ ਅਮਰੀਕਾ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ। *ਹੌਫ਼ਮੈਨ ਪਲਾਸਟਿਕ ਕੰਪਾਉਂਡਸ, ਇੰਕ. ਬਨਾਮ NLRB*, 535 ਵੇਖੋ U.S. 137 (2002) (ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਰਾਹੀਂ, ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇਣ ਤੋਂ ਮਨ੍ਹਾ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸਨੂੰ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਅਮਰੀਕਾ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਖ਼ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਸੀ)*; A.P.R.A. ਫ਼ਿਊਲ ਔਇਲ ਬਾਇਰਸ ਗਰੁਪ,* 320 NLRB 408, ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ 134 F.3d 50 (2d Cir. 1997) (ਸ਼ਰਤੀਆ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਉਸ ਥਾਂ 'ਤੇ ਢੁਕਵਾਂ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸ਼ਖ਼ਸ ਨੂੰ ਇਸ ਸਮੇਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਅਖ਼ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹੈ)।

ਹੋਰ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ ਪਿਛਲੇ ਯਾਦ-ਪੱਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਸੀ,[12] ਇਲਾਕਿਆਂ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਪੱਖਪਾਤੀ ਵਿਹਾਰ 'ਤੇ ਇਕਾਗਰ ਕਰਨ, ਫਿਰ ਵੀ ਜ਼ੋਰਦਾਰ, ਉਪਾਅ ਤਲਾਸ਼ਣ ਲਈ ਸਾਰੇ ਢੁਕਵੇਂ ਤਰੀਕਿਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਇਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੇ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰਾਂ ਦੇ ਸਿੱਧੇ ਅਤੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਅੰਦਾਜ਼ਾ ਲਾਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਆਰਥਕ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਪੂਰੇ ਅਸਿੱਧੇ ਨੁਕਸਾਨ ਵੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ;[13] ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਲਈ ਛਪਵਾਇਆ ਗਿਆ ਇਹ ਨੋਟਿਸ ਮੌਜੂਦਾ ਅਤੇ ਸਾਬਕਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਨੌਕਰੀ 'ਤੇ ਰੱਖੇ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਸੰਭਵ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ; ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਦੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਨੋਟਿਸ; ਇੱਕ ਆਦੇਸ਼ ਕਿ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇ ਬਦਲੇ ਉਪਾਅ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਣਦੀ ਰਕਮ ਮਾਲੀ ਫ਼ੰਡ ਵਿੱਚ ਜਮ੍ਹਾ ਕਰਾਏ; ਅਤੇ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਦੀ ਸਪਾਂਸਰਸ਼ਿਪ (ਇਸ ਵਿੱਚ ਸਾਰੀਆਂ ਸਬੰਧਿਤ ਫ਼ੀਸਾਂ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ), ਜਿੱਥੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਨੂੰ ਇੱਕ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੇ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਕਰਕੇ ਅਜਿਹੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਦਾ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋਇਆ ਹੋਵੇ।[14] ਇਸ ਤੋਂ ਅਲਾਵਾ, ਇਲਾਕਿਆਂ ਨੂੰ ਨੇਮ ਨਾਲ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਲਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਹੇਠ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਮੰਗਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਉਪਾਅ ਦੇਸ਼ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਵਿੱਚ ਤਾਲਮੇਲ ਬਿਠਾਉਣ ਲਈ ਹੌਫ਼ਮੈਨ ਪਲਾਸਟਿਕਸ ਵਿੱਚ ਸੁਪਰੀਮ ਕੋਰਟ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਿਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ।[15]

ਢੁਕਵੇਂ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ, ਇਲਾਕਿਆਂ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਆਦੇਸ਼ ਲਈ ਵੀ ਕਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਦੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਨੂੰ ਕਾਨੂੰਨ ਹੇਠ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਹੱਕਾਂ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਹੋਵੇ; ਨਿਆ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਹੱਕਾਂ ਬਾਰੇ ਸੈਕਸ਼ਨ ਵਲੋਂ ਤਜਵੀਜ਼ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਗ਼ੈਰ-ਪੱਖਪਾਤੀ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਵਿਹਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਦੇ ਸੁਪਰਵਾਈਜ਼ਰਾਂ ਅਤੇ ਮੈਨੇਜਰਾਂ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਬਾਰੇ ਜ਼ਰੂਰਤ ਵਾਲਾ ਆਦੇਸ਼; ਜਾਂ ਈ-ਪੁਸ਼ਟੀ ਸਿਸਟਮ ਦੀ ਢੁਕਵੀਂ ਵਰਤੋਂ ਬਾਰੇ ਅਮਰੀਕੀ ਨਾਗਰਿਕਤਾ ਅਤੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ ਵਲੋਂ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸਿਖਲਾਈ ਵਾਲਾ ਆਦੇਸ਼, ਜਿੱਥੇ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਨੇ ਉਸ ਟੂਲ ਵਿੱਚ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜੋੜ-ਤੋੜ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਕਰਕੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੋਈ ਹੈ। ਇਲਾਕੇ ਜਿੰਨੀ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ, ਪੂਰੀ ਰਾਹਤ ਦੇਣ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਵਾਧੂ ਉਪਾਅ ਉਪਲਬਧ ਹਨ, ਤਾਂ ਇਹ ਫ਼ੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਟੀਮ ਤੋਂ ਮਦਦ ਲੈਣ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

---

[12] ਪੂਰੇ ਉਪਾਅ ਲਈ ਕਹਿਣਾ, GC ਯਾਦ-ਪੱਤਰ 21-06 (8 ਸਿਤੰਬਰ, 2021 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ) ਅਤੇ ਸੈਟਲਮੈਂਟ ਦੇ ਸਮਝੌਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਪੂਰੇ ਉਪਾਅ, GC ਯਾਦ-ਪੱਤਰ 21-07 (15 ਸਿਤੰਬਰ, 2021 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ)।

[13] ਹੌਫ਼ਮੈਨ *ਤੋਂ ਬਾਅਦ* ਤੋਂ ਲੈਕੇ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਹੇਠਲੀਆਂ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ "ਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ" ਲਈ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਵਿਚਕਾਰ ਫ਼ਰਕ ਕਰਕੇ ਇਸ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਪਾਉਣ ਨੂੰ ਸਾਵਧਾਨੀ ਨਾਲ ਸੀਮਤ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ, ਜੋ ਕਿ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀਆਂ ਬੁਨਿਆਦੀ ਪਾਲਿਸੀਆਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਕੋਈ ਹੋਰ ਮਾਲੀ ਭੁਗਤਾਨ ਜਾਇਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, *ਤੁਵ ਟਾਮ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ,* 340 NLRB 756, 759 n.4 (2003) (ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਦਰ ਹੇਠ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕੀਤੇ ਜਾ ਚੁੱਕੇ ਕੰਮ ਲਈ ਢੁਕਵਾਂ ਮਾਲੀ ਭੁਗਤਾਨ); *ਲੈਮੋਨਿਕਾ ਬਨਾਮ ਸੇਫ਼ ਹਰੀਕੇਨ ਸ਼ਟਰਸ, ਇੰਕ.*, 711 F.3d 1299, 1307-1308 (11ਵੀਂ Cir. 2013) (ਇਹ ਮੰਨਦਿਆਂ ਕਿ *ਹੌਫ਼ਮੈਨ* NLRA ਹੇਠ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਬਾਰੇ ਉਪਾਅ 'ਤੇ ਰੋਕ ਲਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਪਰ FLSA ਹੇਠ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ ਲਈ ਮੁਆਵਜ਼ਾ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ); *ਲੁਕਾਸ ਬਨਾਮ ਯੇਰੂਸਲਮ ਕੈਫ਼ੇ, LLC*, 721 F.3d 927, 933 (8ਵੀਂ Cir. 2013) (ਉਹੀ), ਸਰਟੀਫ਼ਿਕੇਟ ਮਨ੍ਹਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, 134 S.Ct. 1515 (2014) ਵੇਖੋ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜਿੱਥੇ ਇੱਕ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੇ ਦਰਸਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਸਬੰਧਿਤ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੀ ਮਿਆਦ ਦੌਰਾਨ ਅਖ਼ਤਿਆਰਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਇਸ ਕਰਕੇ ਬੋਰਡ ਲਈ ਇਹ ਢੁਕਵਾਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੇ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ ਉਹਨਾਂ ਭੁਗਤਾਨਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡਕੇ ਮਾਲੀ ਨੁਕਸਾਨ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨ, ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡਕੇ, ਜੋ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ "ਨਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਕੰਮ" ਲਈ ਹਨ। ਪਿਛਲੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੇ ਉਲਟ, ਅਜਿਹੇ ਨੁਕਸਾਨ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨੂੰ ਫਿਰ ਤੋਂ ਅਸਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਾਇਮ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ। ਇਸਦੀ ਬਜਾਇ, ਇਹ ਨੁਕਸਾਨ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੇ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਕਰਕੇ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਹੋਏ ਆਰਥਕ ਨੁਕਸਾਨ ਲਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦਾ ਘਾਟਾ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਸਦਾ ਉਜਰਤਾਂ ਅਤੇ ਲਾਭਾਂ ਨਾਲ ਕੋਈ ਸਬੰਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਹ ਸਿੱਧੇ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸੁਧਾਰ ਅਤੇ ਕੰਟਰੋਲ ਕਾਨੂੰਨ (IRCA) ਦੀਆਂ ਪਾਬੰਦੀਆਂ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਕਰੇਗਾ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਅਜਿਹੇ ਨੁਕਸਾਨ ਵਿੱਚ ਵਿੱਤੋਂ ਬਾਹਰੀ ਸਿਹਤ, ਟ੍ਰਾਂਸਪੋਰਟੇਸ਼ਨ, ਥਾਂ-ਬਦਲੀ ਜਾਂ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੇ ਖ਼ਰਚਿਆਂ ਦਾ ਨੁਕਸਾਨ ਅਤੇ ਕੁਝ ਕਾਨੂੰਨੀ ਜਾਂ ਹੋਰ ਲਾਗਤਾਂ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

[14] ਪੂਰੇ ਉਪਾਅ ਲਈ ਕਹਿਣਾ, GC ਯਾਦ ਪੱਤਰ 21-06, ਪੰਨਾ 2-3 'ਤੇ, ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ULP ਦੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੌਰਾਨ ਸਾਹਮਣੇ ਆਏ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਅਪਡੇਟ ਕੀਤੇ ਗਏ ਅਮਲਾਂ ਵਿੱਚ ਖ਼ਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਦਰਸਾਏ ਗਏ ਉਪਾਅ, GC ਯਾਦ ਪੱਤਰ 15-03 (27 ਫ਼ਰਵਰੀ, 2015 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ) ਵੇਖੋ।

[15] *ਤੁਵ ਟਾਮ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ,* 759 n.4. 'ਤੇ 340 NLRB

C. ਮੁਕੱਦਮੇਬਾਜ਼ੀ ਦੌਰਾਨ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 10(j) ਹੇਠ ਮਨਾਹੀ ਦੀ ਰਾਹਤ ਰਾਹੀਂ ਰੋਕਣਾ

ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਦਰਜਾ ਸਬੰਧਿਤ ਨਾ ਹੋਣ ਵੇਲੇ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਦਾਰੀ ਦੇ ਪੜਾਅ ਦੌਰਾਨ, ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਬਾਰੇ ਜ਼ਬਰੀ ਦਖ਼ਲ ਦੇਣ ਅਤੇ ਬੇਬੁਨਿਆਦ ਪੁੱਛ-ਪੜਤਾਲ ਤੋਂ ਬਿਨਾ, ਇਲਾਕਿਆਂ ਨੂੰ ਗੁਆਹਾਂ ਦੇ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਰਾਖੀ ਕਰਨ ਲਈ ਚੌਕਸ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।[16] ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਵਲੋਂ ਗੁਆਹ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਜਾਂ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਉਹਨਾਂ ਗੁਆਹਾਂ ਨੂੰ ਡਰਾਕੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਅਮਲਾਂ ਦੀ ਅਖੰਡਤਾ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਜਿਸਦੀ ਮਿਲਵਰਤਨ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਸਾਡੀ ਐਨਫ਼ੋਰਸਮੈਂਟ ਲਈ ਬਹੁਤ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। *ਫ਼ਲੈਮ ਐਮੇਟਾਈਜ਼ਿੰਗ ਕਾਰੱਪੋਰੇਸ਼ਨ.*, 357 NLRB 2006, 2012 (2011) (ਇਹ ਟਿੱਪਣੀ ਕਿ "[ਕ]ਈ ਫ਼ੈਡਰਲ ਅਦਾਲਤਾਂ ਨੇ ਇਹ ਗੱਲ ਮੰਨੀ ਹੈ ਕਿ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਅਤੇ ਤੱਥਾਂ ਬਾਰੇ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਰਸਮੀ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਅਤੇ ਤੱਥਾਂ ਬਾਰੇ ਦਲੀਲ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨਾ ਡਰਾਉਣ ਵਾਲਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨੂੰ ਨਿਰਉਤਸਾਹ ਕਰਦਾ ਹੈ।"))।

ਇਹ ਕਾਰਣ ਵੇਖਦਿਆਂ, ਬੋਰਡ ਨੇ ਸਪਸ਼ਟ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਅਮਲ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਗੁਆਹ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਦੇ ਦਰਜੇ ਵਿੱਚ "ਖੁੱਲ੍ਹੀ ਜਾਂਚ" ਦੀ ਮੰਜ਼ੂਰੀ ਨਹੀਂ ਦਏਗਾ, ਜੋ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਸਲਾਹੁਣਯੋਗ ਦਾਅਵਿਆਂ ਬਾਰੇ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਲਈ ਕਹਿਣ ਤੋਂ ਵਰਜਣ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨੂੰ "ਅਸਿੱਧੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੁਝ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ [ਵਜੋਂ] ਵਿੱਚ ਬਦਲ ਸਕਦਾ ਹੈ।" 2010 'ਤੇ Id. ਬਲਕਿ, ਬੋਰਡ ਇਹ ਸ਼ਰਤ ਲਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਕੋਲ "ਚੋਖਾ ਅਸਲ ਅਧਾਰ" ਹੋਵੇ ਕਿ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ-ਅਧਾਰਿਤ ਉਸਾਰੂ ਰਾਖੀ ਬਾਰੇ ਮੁਕੱਦਮਾ ਚਲਾਉਣ ਦੀ ਮੰਜ਼ੂਰੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸ਼ਖ਼ਸ ਕੋਲ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ। 2011 'ਤੇ Id.

ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਜਨਰਲ ਕੌਂਸਲ ਲਈ ਕੌਂਸਲ (CGC) ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ULP ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਵਾਲੇ ਪੜਾਅ ਦੌਰਾਨ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਜਾਂ ਗੁਆਹਾਂ ਤੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਬਾਰੇ ਸੁਆਲ ਪੁੱਛਣ ਦੇ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿਹਾਰ ਦਾ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਲਈ, CGC ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਾਅ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਵਿੱਚ *ਲਾਜ਼ਮੀ ਗੁਆਹੀ* ਨੂੰ ਬਾਹਰ ਰੱਖਣ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨਾ, ਇੱਕ ਅਦਾਲਤ ਤੋਂ ਦੂਜੀ ਹੇਠਲੀ ਅਦਾਲਤ ਵਲੋਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਫ਼ੈਸਲੇ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਖ਼ਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਦੇ ਅਸਲ ਅਧਾਰ ਦਾ ਮੁਆਇਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਬਿਲ ਲਈ ਤਜਵੀਜ਼ ਕਰਨਾ, ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ।[17] ਇਹਨਾਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਰਾਹੀਂ, CGC ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਨੂੰ ਗੁਆਹ ਦੀ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਬਾਰੇ ਬੋਰਡ ਦੀ ਸੁਣਵਾਈ ਨੂੰ ਅਸਿੱਧੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੁਝ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਵਿੱਚ ਬਦਲਣ ਤੋਂ ਰੋਕ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਲਾਕਿਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ 'ਤੇ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਵਲੋਂ ਗੁਆਹਾਂ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛ-ਪੜਤਾਲ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਸੁਤੰਤਰ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਹੈ। *ਲਾਈਫ਼ਵੇਅ ਫ਼ੂਡਸ*ਵਿੱਚ, ਸਲਾਹ ਬਾਰੇ ਡਿਵੀਜ਼ਨ (Division of Advice) ਨੇ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਿਆ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੇ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਹੈ

[16] ਇੰਟਰਸਵੀਟ, *ਇੰਕ.*, 321 NLRB 1, 1, n.2 (1996), ਲਾਗੂ ਕੀਤੀ ਗਈ, ਵੇਖੋ 125 F.3d 1064 (7th Cir. 1997) (ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਵਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਦਲੀਲ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਕਿ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਜਾਂ ਬਹਾਲੀ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਸਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲ ਅਮਰੀਕਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਕਾਨੂੰਨੀ ਹੱਕ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਨੂੰ ਪਾਲਣਾ ਸਬੰਧੀ ਪੜਾਅ 'ਤੇ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ))। ਤਰਤੀਬ ਅਨੁਸਾਰ ਜਨਰਲ ਕੌਂਸਲਾਂ ਨੇ ਇਹ ਬੁਨਿਆਦੀ ਸਿਧਾਂਤ ਮੰਨਕੇ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤੀ ਕਾਨੂੰਨ 'ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਵਿਤਕਰਾ*ਹੋਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਅਮਲ ਅਤੇ ਉਪਾਅ, ਹੌਫ਼ਮੈਨ ਪਲਾਸਟਿਕ ਕੰਪਾਉਂਡਸ ਇੰਕ. ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਜੋ ਕਿ ਬਿਨਾ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਵਾਲੇ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ*, GC ਯਾਦ ਪੱਤਰ 02-06 (19 ਜੁਲਾਈ, 2002 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ), ਪੰਨਾ 1 'ਤੇ ਵੇਖੋ; ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਮੁੜ-ਬਹਾਲੀ ਅਤੇ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਸਬੰਧੀ ਉਪਾਅ, ਜੋ ਕਿ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਅਦਾਲਤ ਦੀ ਹਾਲੀਆ ਮਿਸਾਲ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖਦਿਆਂ, ਬਿਨਾ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਵਾਲੇ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, GC ਯਾਦ ਪੱਤਰ 98-15 (4 ਦਿਸੰਬਰ, 1998 ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਕੀਤਾ ਗਿਆ), ਪੰਨਾ 4 'ਤੇ ਵੇਖੋ।

[17] ਮਾੱਡਲ ਤਜਵੀਜ਼ਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਏਜੰਸੀ ਦੀ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਟੀਮ ਵਲੋਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਕਾਨੂੰਨ ਦਾ ਸੈਕਸ਼ਨ 8(a)(1) ਅਤੇ 8(a)(4), ਜਦੋਂ ਇਸ ਹੇਠ ਇੱਕ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੌਰਾਨ, ਪੱਖਪਾਤ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਦੋ ਲੋਕਾਂ ਤੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਪੁੱਛਗਿੱਛ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ, ਜਿੱਥੇ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲਿਆਂ ਦਾ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਦਰਜਾ ਸਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਸਨੇ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿਚਲੀ ਧਮਕੀ ਅਤੇ ਗੁਆਹ ਦੀ ਗੁਆਹੀ ਵਿੱਚ ਦਖ਼ਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਕੀਤੀ ਸੀ। *ਲਾਈਫ਼ਵੇਅ ਫ਼ੂਡਸ,* ਕੇਸ 13-CA- 169510, ਸਲਾਹ ਬਾਰੇ ਯਾਦ ਪੱਤਰ, ਤਾਰੀਖ਼ ਜੂਨ, 2016.

ਬੇਸ਼ਕ, ਬਹਾਲੀ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵੀ ਸੰਭਵ ਅੜਿੱਕਾ ਉਸ ਸਮੇਂ ਜੁੜਿਆ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਦੀ ਬਹਾਲੀ ਜਾਂ ਪਿਛਲੀ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤਾ ਜਾਏ; ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਮੁੱਦੇ ਅਣਉਚਿਤ ਕਿਰਤ ਵਿਹਾਰ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਪੜਾਅ ਵੇਲੇ ਹੀ ਸਾਹਮਣੇ ਆਉਂਦੇ ਹਨ। ਇਲਾਕਿਆਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਸਬੰਧੀ ਮੁੱਦੇ ਬਾਰੇ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਦੇ ਦਾਅਵੇ ਦਾ ਸੁਤੰਤਰ ਤੌਰ 'ਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਅਤੇ ਏਜੰਸੀ ਦੀ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਟੀਮ ਨਾਲ ਸਲਾਹ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਦੀਆਂ ਪੇਚੀਦਗੀਆਂ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਇਹ ਗੱਲ ਸਪਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਸਮਾਜਕ ਸੁਰੱਖਿਆ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ (SSA) ਵਲੋਂ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ ਗਈ "ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦੀ" ਚਿੱਠੀ ਨਾਲ, ਇਸ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਕਾਨੂੰਨੀ ਤੌਰ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਚੱਲਦਾ। ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦੀ ਚਿੱਠੀ ਆਪਣੇ ਆਪ ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਬਿਆਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਸੇਧ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨੀ ਅਥਾੱਰਿਟੀ ਤੋਂ ਪਤਾ ਚੱਲਦਾ ਹੈ ਕਿ SSA ਦੀ ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦੀ ਚਿੱਠੀ ਵਿੱਚ ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦਾ ਨਾਂ ਸ਼ਾਮਿਲ ਕਰਨ ਨਾਲ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਬਿਆਨ ਨਹੀਂ ਬਣਦਾ।

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਮੈਂ GC 21-05 ਵਿੱਚ ਦੱਸਿਆ ਹੈ, ਮੇਰਾ ਮੰਨਣਾ ਹੈ ਕਿ ਸੈਕਸ਼ਨ 10(j) ਦੀਆਂ ਮਨਾਹੀਆਂ, ਕਾਨੂੰਨ ਨੂੰ ਅਸਰਦਾਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਸਭ ਤੋਂ ਅਹਿਮ ਸਾਧਨਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇੱਕ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਖ਼ਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਨਾਲ ਜੁੜੀਆਂ ਧਮਕੀਆਂ ਜਾਂ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਰਗੇ ਵਿਹਾਰ, ਜਿਵੇਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਬਰੀ ਵਿਹਾਰ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚਲਾ ਸੱਚ ਹੈ। ਬੋਰਡ ਨੇ ਮੰਨਿਆ ਹੈ ਕਿ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਦੇ ਅਧਾਰ 'ਤੇ ਧਮਕੀਆਂ ਜਾਂ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਵਾਲੇ ਵਿਹਾਰ, ਖ਼ਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ ਜ਼ਬਰੀ ਹਨ ਅਤੇ ਅਕਸਰ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਵਲੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਨਾ ਪੂਰਨ ਵਾਲੇ ਨੁਕਸਾਨ ਦਾ ਜੋਖਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। *ਵਿਰਾਕੋਨ ਇੰਕ.*, 247 'ਤੇ 256 NLRB ਵੇਖੋ ("...ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਸਰਵਿਸ ਜਾਂ ਇੱਥੋਂ ਕਿ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚੋਂ ਬਾਹਰ ਕੱਢਣ ਨਾਲ ਸੰਭਵ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦਾ ਡਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਮਨ ਵਿੱਚ ਡੂੰਘੀ ਛਾਪ ਬਣੀ ਰਹਿਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਵਲੋਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੇ ਅਸਰ ਹੇਠ ਹੋਏਗਾ। ਸਾਡੀ ਰਾਇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਖ਼ਦਸ਼ਿਆਂ ਦੇ ਰਿਵਾਇਤੀ ਉਪਾਅ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨੀ, ਫ਼ਜ਼ੂਲਖ਼ਰਚੀ ਲਈ ਕਾਰਗਰ ਤਰੀਕੇ ਦੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਉਲਟ ਹੋਣਗੇ।")।[18]

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਕਾਨੂੰਨ ਵਲੋਂ ਮਿਲੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਤੱਕ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਮੈਂ ਉਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸੈਕਸ਼ਨ 10(j) ਰਾਹਤ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਾਂਗਾ, ਜਿੱਥੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਬਾਰੇ ਗ਼ੈਰਕਾਨੂੰਨੀ ਧਮਕੀ ਦੇ ਸੈਕਸ਼ਨ 7 ਦੇ ਹੱਕਾਂ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਉਪਾਅ ਸਬੰਧੀ ਹੱਕ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨੂੰ ਖ਼ਤਰੇ ਵਿੱਚ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ।[19] ਮੈਂ ਸਾਰੇ ਢੁਕਵੇਂ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸੈਕਸ਼ਨ 10(j) ਰਾਹਤ ਲਈ ਕਹਿਣ ਦੇ ਢੁਕਵੇਂਪਣ 'ਤੇ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਕਰਾਂਗਾ, ਭਾਵੇਂ ਕਿਸੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਜਾਂ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਦਾ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦਾ ਦਰਜਾ ਕੁਝ ਵੀ ਹੋਵੇ,[20] ਅਤੇ ਇਸ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਲਾਵਾਂਗਾ ਕੰਮ ਦਾ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ, ਜਿਹਨਾਂ ਦੀ ਅੰਤਰਿਮ ਬਹਾਲੀ ਸੈਕਸ਼ਨ 10(j) ਦੌਰਾਨ ਢੁਕਵੀਂ ਹੈ।

---

[18] ਅਹਿਰਨ *ਬਨਾਮ ਬੈਕਲੇ ਮਕੈਨੀਕਲ, ਇੰਕ.*, 1999 WL 328775 (S.D.W.V. 29 ਮਾਰਚ, 1999) ਵੇਖੋ, (ਸੈਕਸ਼ਨ 10(j) ਰਾਹਤ ਉਸ ਸਮੇਂ ਮਿਲਦੀ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਨੌਕਰੀ ਖੁੱਝਣ ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਬੰਦ ਕਰਨ ਦੀ ਧਮਕੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਤੋਂ ਪੁੱਛ-ਪੜਤਾਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਫ਼ਾਇਦਾ ਪੁਚਾਉਣ ਦਾ ਵੀ ਵਾਅਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।

[19] ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, *ਰੁਬਿਨ ਬਨਾਮ ਅਮੇਰੀਕਨ ਰੀਕਲੇਮੇਸ਼ਨ, ਇੰਕ.*, 2012 WL 3018335, *3 'ਤੇ (C.D. Cal. 24 ਜੁਲਾਈ, 2012) ਵੇਖੋ, ਜਿੱਥੇ ਹੋਰਨਾਂ ਗੱਲਾਂ ਤੋਂ ਅਲਾਵਾ (ਅੰਤਰਿਮ ਸੈਕਸ਼ਨ 10(j) ਰਾਹਤ ਮਿਲੀ ਸੀ, ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਅਥਾੱਰਿਟੀਆਂ ਨੂੰ ਬੁਲਾਉਣ ਦੀ ਪ੍ਰਤੱਖ ਧਮਕੀ ਇਸ ਕਰਕੇ ਦਿੱਤੀ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਹਿਮਾਇਤ ਕਰ ਰਹੇ ਸੀ)।

[20] ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ,*ਪੀਟ ਬਨਾਮ ਬੋਡੇਗਾ ਲੈਟਿਨਾ ਕਾੱਰਪੋਰੇਸ਼ਨ,* 2015 WL 12661924, *10-11 'ਤੇ (C.D. Cal. 30 ਜੁਲਾਈ, 2015) ਵੇਖੋ, (ਅਦਾਲਤ ਨੇ ਬਹਾਲੀ ਕਰਨ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦਿੱਤਾ ਸੀ, ਜਿੱਥੇ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਨੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਲਈ ਰੱਦ ਕੀਤੀ ਗਈ ਕਾਰਵਾਈ, ਪੈਰੋਲ ਜਾਂ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਹੋਰ ਰਾਹਤ ਵਿਚਾਰ ਅਧੀਨ ਹੋਣ ਦੌਰਾਨ ਕੰਮ ਦਾ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤਾ ਹੋਵੇ, ਜਿਹਨਾਂ ਦੀ ਅੰਤਰਿਮ ਬਹਾਲੀ ਸੈਕਸ਼ਨ 10(j) ਦੌਰਾਨ ਢੁਕਵੀਂ ਹੈ।

III. ਸਾਰਥਕ ਅੰਤਰ-ਏਜੰਸੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ

ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇ ਬਿਨਾ, ਸਾਰੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਲਈ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਸਤੇ ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਕਈ ਸਾਧਨ ਹਨ, ਜਦਕਿ ਹੋਰ ਸਰਕਾਰੀ ਏਜੰਸੀਆਂ ਨਾਲ ਸਾਡੀ ਮਿਲਵਰਤਨ ਨਾਲ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਰਾਖੀ ਕਰਨ ਦੀ ਸਾਡੀ ਸਮਰੱਥਾ ਚੋਖੀ ਵਧ ਗਈ ਹੈ। 2016 ਵਿੱਚ, NLRB ਨੇ ਡਿਪਾਰਟਮੈਂਟ ਆੱਫ਼ ਹੋਮਲੈਂਡ ਸਿਕਿਓਰਿਟੀ ਅਤੇ ਆਪਸੀ ਵਿਰੋਧ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹੱਲ ਕਰਨ (Deconfliction) ਦਾ ਅਮਲ ਉਪਲਬਧ ਕਰਾਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਹੋਰ ਕਿਰਤ ਏਜੰਸੀਆਂ ਨਾਲ ਸੂਝ-ਬੂਝ ਦਾ ਯਾਦ-ਪੱਤਰ (MOU) ਸਿਰੇ ਚਾੜ੍ਹਿਆ ਹੈ। ਆਪਸੀ ਵਿਰੋਧ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹੱਲ ਕਰਨੀਆਂ, ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਏਜੰਸੀਆਂ ਅਤੇ ਕਿਰਤ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਏਜੰਸੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਰੋਕਥਾਮ ਦਾ ਅਮਲ ਹੈ। ਖ਼ਾਸ ਤੌਰ 'ਤੇ, ਆਪਸੀ ਵਿਰੋਧ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹੱਲ ਕਰਨ ਬਾਰੇ MOU ਹੇਠ, ICE ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਐਨਫ਼ੋਰਸਮੈਂਟ ਦੀਆਂ ਸਰਗਰਮੀਆਂ ਤੋਂ ਦੂਰ ਰਹੇਗੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਕਿਰਤ ਵਿਵਾਦ ਦੀ ਮੌਜੂਦਾ ਪੜਤਾਲ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪੜਤਾਲ ਦੇ ਵਿਚਾਰ-ਅਧੀਨ ਹੋਣ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਬੰਧਿਤ ਕਾਰਵਾਈ ਦੌਰਾਨ ਕੁਝ ਸੀਮਤ ਛੋਟਾਂ ਹੇਠ ਹੈ। ਆਪਸੀ ਵਿਰੋਧ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਗੱਲ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਿਰਤ-ਪੜਤਾਲਾਂ ਵਿੱਚ ਮਿਲਵਰਤਨ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਬਦਲੇ ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ ਦੇ ਡਰ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਇੰਜ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ਗਾਰ ਅਤੇ ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਨੂੰ ਅਸਰਦਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਨੂੰ ਨਾਕਾਮ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਜੋੜ-ਤੋੜ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ।

ਆਪਸੀ ਵਿਰੋਧ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦਾ ਅਮਲ ਬੋਰਡ ਦੀਆਂ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨਾਲ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਰੋਕਣ ਅਤੇ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਪਲਬਧ ਕਰਾਉਣ ਲਈ ਇੱਕ ਅਹਿਮ ਸਾਧਨ ਬਣ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਮੈਂ ਇਸ ਨੂੰ ਹੋਰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਪਸਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹਾਂ। ਮੈਂ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ 'ਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਬਾਰੇ DHS ਸਕੱਤਰ ਮੇਅਰਕਾਸ ਦੇ ਹਾਲੀਆ ਮੀਮੋ ਦੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹਿਮਾਇਤ ਕਰਦਾ ਹਾਂ, ਜੋ DHS ਦਾ ਧਿਆਨ
— ਉਹਨਾਂ ਬੇਅਸੂਲੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਿਆਂ 'ਤੇ ਲਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਜਿਹੜੇ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚੋਂ ਬਾਹਰ ਕੱਢਣ ਦੀਆਂ ਧਮਕੀਆਂ ਦੇਕੇ ਬਿਨਾ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਵਾਲੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਦਾ ਫ਼ਾਇਦਾ ਚੁੱਕਦੇ ਹਨ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਕਿਰਤ ਮਿਆਰਾਂ ਨੂੰ ਢਾਹ ਲੱਗਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਮੰਨਣ ਵਾਲੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਿਆਂ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਚੁੱਕਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ DHS ਮੀਮੋ ਅਤੇ ਉਪਰ ਵਿਚਾਰ-ਚਰਚਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਮੈਂ DHS ਨਾਲ ਉਹਨਾਂ ਸਾਰੇ ਅਜਿਹੇ ਢੁਕਵੇਂ ਕੇਸਾਂ ਵਿੱਚ ਪੈਰਵੀ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਵਚਨਬੱਧ ਹਾਂ, ਜਿਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਸਾਡੇ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਦੇ ਪੀੜਤ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਗੁਆਹ ਵਰਕਰ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ। ਜੇ ਕੋਈ ਅਜਿਹਾ ਸੰਕੇਤ ਮਿਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨਾਲ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਮਿਲੇਗੀ, ਤਾਂ ਇਲਾਕਿਆਂ ਨੂੰ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਟੀਮ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕਾਨੂੰਨਾਂ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਰਾਹੀਂ ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਬੇਅਸੂਲੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਿਆਂ ਬਾਰੇ, ਅਸੀਂ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਦੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਵਿਰੁੱਧ ਸਾਂਝੀ ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਫ਼ੈਡਰਲ ਅਤੇ ਸਟੇਟ ਏਜੰਸੀ ਦੇ ਭਾਈਵਾਲਾਂ ਨਾਲ ਮਿਲਵਰਤਨ ਕਰਾਂਗੇ। ਅਜਿਹੀ ਮਿਲਵਰਤਨ ਦਾ ਇੱਕ ਉਦਾਹਰਣ ਨਿਆ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਦੇ ਹੱਕਾਂ ਬਾਰੇ ਸੈਕਸ਼ਨ ਨਾਲ NLRB ਦਾ ਸੂਝ -ਬੂਝ ਬਾਰੇ ਯਾਦ-ਪੱਤਰ ਹੈ, ਜੋ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕਾਨੂੰਨ ਦੇ ਪੱਖਪਾਤ-ਵਿਰੋਧੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਏਜੰਸੀ ਹੈ।

ਇਲਾਕਾਈ ਦਫ਼ਤਰਾਂ ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਇਸਤਗਾਸਾ ਲਈ ਕੇਸਾਂ ਨੂੰ ਫ਼ੈਡਰਲ ਅਤੇ ਸਟੇਟ ਏਜੰਸੀਆਂ ਨੂੰ ਰੈਫ਼ਰ ਕਰਨ ਲਈ NLRB ਦੀ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਟੀਮ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ: (1) ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ

ਸੈਕਸ਼ਨ 10(j) ਦੀ ਕਾਰਵਾਈ, USCIS ਫ਼ਾਰਮ I-9 ਅਨੁਸਾਰ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਦੇ ਢੁਕਵੇਂ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਵਲੋਂ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਜਾਣ 'ਤੇ ਟਿਕੀ ਹੋਈ ਹੈ); *ਕ੍ਰਿਊ-ਕਿੰਗ ਬਨਾਮ ਡੀਪ ਡਿਸਟ੍ਰੀਬਿਊਟਰ ਆੱਫ਼ ਗ੍ਰੇਟਰ NY, ਇੰਕ.,* 194 F.ਸਪਲੀਮੈਂਟਰੀ.3d 191, 201-202 (E.D.N.Y. 2016) (ਸੈਕਸ਼ਨ 10(j) ਹੇਠ ਅੰਤਰਿਮ ਬਹਾਲੀ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਦੇਣਾ, ਜਿੱਥੇ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਨੇ ਕੋਈ ਸਬੂਤ ਪੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿ ਵਿਤਕਰਾ ਹੋਣ ਵਾਲੇ U.S. ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਖ਼ਤਿਆਰਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਸਨ, ਇਹ ਟਿੱਪਣੀ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿ ਬਚਾਅ ਧਿਰ ਨੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ 'ਤੇ ਰੱਖਣ ਵੇਲੇ ਸੰਭਵ ਤੌਰ 'ਤੇ IRCA ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਸੀ)।

ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਹੜੇ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਕੋਲ ਕੰਮ ਦਾ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮਾ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਕਰਕੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਕੱਢ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿੱਥੇ ਇਹ ਸਬੂਤ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੂੰ IRCA ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਵਿੱਚ ਕੰਮ ਦਾ ਇਹ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮਾ ਨਾ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਹੀ ਉਸਾਰੂ ਜਾਂ ਅਸਲ ਜਾਣਕਾਰੀ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਸੀ; (2) IRCA ਦੇ ਸਿਵਿਲ ਹੱਕਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਾਂ ਵਿੱਚ ਪੱਖਪਾਤ ਜਾਂ ਉਲੰਘਣਾ ਦਾ ਸਬੂਤ ਹੈ; (3) ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਸਬੂਤ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਗ਼ੈਰਪ੍ਰਵਾਸੀ ਕੰਮ ਦੇ ਵੀਜ਼ਿਆਂ ਬਾਰੇ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ; ਜਾਂ (4) ਇਹ ਸਬੂਤ ਹੈ ਕਿ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ ਨੇ ਈ-ਪੁਸ਼ਟੀ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਹੈ।

ਇਲਾਕਾਈ ਡਾਇਰੈਕਟਰਾਂ ਅਤੇ ਇਲਾਕਾਈ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕੋਔਰਡੀਨੇਟਰਾਂ ਨੂੰ DHS ਅਤੇ ਇਸ ਦੀਆਂ ਉਪ-ਏਜੰਸੀਆਂ ਨਾਲ ਸਥਾਨਕ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਅੰਤਰ-ਏਜਸੀ ਸਬੰਧ ਬਣਾਉਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਤਾਂਜੋ ਆਪਸੀ ਵਿਰੋਧ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੇ ਅਮਲ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਅਤੇ ਪ੍ਰੈਕਟਿਸਾਂ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਣ, ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਦੁਰਵਰਤੋਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਲਾਜ਼ਮਾਂ ਨੂੰ ਕ੍ਰਾੱਸ-ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ (ਇੱਕ ਖ਼ਾਸ ਕੰਮ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕਰਨੇ) ਕਰਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਜੋ ਵਰਕਰ ਦੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਵਰਕਰਾਂ ਦੀ ਬਿਹਤਰ ਸੁਰੱਖਿਆ ਕਰਨ।

IV. NLRB ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਭਾਈਵਾਲਾਂ ਨਾਲ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਮੌਕੇ

ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਦੇ ਦਰਜੇ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿੱਚ ਰੱਖੇ ਬਿਨਾ ਅਮਰੀਕਾ ਵਿੱਚ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਕਿਰਤ ਸਬੰਧੀ ਹੱਕਾਂ ਦੀ ਰਾਖੀ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਡਾ ਮਿਸ਼ਨ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਸ੍ਰੋਤਾਂ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਵਾਲੇ ਸਾਡੇ ਪ੍ਰਤੀਬੱਧ ਫ਼ੀਲਡ ਸਟਾਫ਼ 'ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹੈ ਇਸ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਲਾਕਾਈ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਕੋਔਰਡੀਨੇਟਰਾਂ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਬੋਰਡ ਏਜੰਟਾਂ, ਦੋਵਾਂ ਦੇ ਅਮਲੇ ਨੂੰ ਦੇਸ਼ ਭਰ ਵਿਚਲੇ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਮੁੱਦਿਆਂ ਅਤੇ ਇਸ ਮੀਮੋ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰੀਆਂ ਗਈਆਂ ਪਾੱਲਿਸੀਆਂ ਨਾਲ ਜਾਣੂ ਕਰਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਪਡੇਟ ਸਿਖਲਾਈ ਪੂਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਏਗਾ। ਇਸ ਤੋਂ ਅਲਾਵਾ, ਏਜੰਸੀ ਨੂੰ ਫ਼ੈਡਰਲ, ਸਟੇਟ ਅਤੇ ਸਥਾਨਕ ਪੱਧਰ 'ਤੇ ਸਹਿਯੋਗੀ ਏਜੰਸੀਆਂ ਨਾਲ ਉਸਾਰੂ ਭਾਈਵਾਲੀਆਂ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਾਨੂੰ ਸਬੰਧਿਤ ਪੜਤਾਲ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਅਤੇ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਟਾਫ਼ ਨੂੰ ਕ੍ਰਾੱਸ ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ (ਇੱਕ ਖ਼ਾਸ ਕੰਮ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਕੰਮ ਕਰਨੇ) ਜ਼ਰੂਰ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਆਪਣੇ ਸਬੰਧਿਤ ਮਿਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਅਤੇ ਇਹ ਗੱਲ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਅਤੇ ਕਿਰਤ ਕਾਨੂੰਨ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਏਜੰਸੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕੋਈ ਵਿਵਾਦ ਨਾ ਹੋਵੇ, ਲਈ ਅਸੀਂ ਏਜੰਸੀਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਮਿਲਵਰਤਨ ਕਰਦੇ ਰਹਾਂਗੇ।

ਮੇਰਾ ਇਰਾਦਾ ਆਪਣੇ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਐਂਬੈਸੀਆਂ ਅਤੇ ਕੌਂਸੁਲੇਟ ਨਾਲ ਭਾਈਵਾਲੀ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਦਾ ਵੀ ਹੈ, ਤਾਂਜੋ ਆਪਣੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਉਹਨਾਂ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਤੋਂ ਸਾਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇਣ ਦੇ ਟੀਚੇ ਨਾਲ ਆਪਣੀਆਂ ਸਾਂਝੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਨਾਲ ਮਦਦ ਕਰਨੀ ਅਤੇ ਉਸਦਾ ਪਸਾਰ ਕਰਨਾ ਹੈ।[21] ਐਂਬੈਸੀ ਅਤੇ ਕੌਂਸੁਲਰ ਦੇ ਸਮਰਪਿਤ ਸਟਾਫ਼ ਨਾਲ ਕ੍ਰਾੱਸ-ਟ੍ਰੇਨਿੰਗ ਨਾਲ, ਇਹਨਾਂ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਮਿਲੇਗੀ ਅਤੇ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਵੀ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਇਹ ਕੰਮ ਸਿਰੇ ਚਾੜ੍ਹੀਏ। ਅੰਤ ਵਿੱਚ, ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਸਾਡੀਆਂ ਜ਼ੋਰਦਾਰ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਦੇ ਹਿੱਸੇ ਵਜੋਂ, NLRB ਦੇ ਸਟਾਫ਼ ਨੂੰ NLRB ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਘੇਰੇ ਹੇਠ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਹੱਕਾਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਬਾਰੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣ ਲਈ ਦਿਲਚਸਪੀ ਵਾਲੇ ਸਮੂਹਾਂ, ਕਿਰਤ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਅਤੇ ਨੌਕਰੀਦਾਤਾ-ਸਮੂਹਾਂ ਨਾਲ ਭਾਈਵਾਲੀ ਕਰਦੇ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਮੇਰਾ ਮੰਨਣਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਯਾਦ-ਪੱਤਰ ਇਮੀਗ੍ਰੇਸ਼ਨ ਜਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਅਖ਼ਤਿਆਰਨਾਮੇ ਦੇ ਦਰਜੇ ਦੇ ਹਵਾਲੇ ਤੋਂ ਬਿਨਾ ਇਸ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਘੇਰੇ ਹੇਠਲੇ *ਸਾਰੇ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਹੱਕ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ NLRB ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਏਗਾ।* ਮੈਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਪਾੱਲਿਸੀਆਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮਜ਼ਬੂਤ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਤੁਹਾਡੇ ਸਾਰਿਆਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਤਾਂਘ ਹੈ।

/s/
J.A.A.

[21] ਮੈਕਸਿਕੋ ਨਾਲ ਏਜੰਸੀ ਦਾ ਹਾਲੀਆ [ਸਮਝੌਤਾ-ਪੱਤਰ, ਜਿਸ 'ਤੇ ਸਫ਼ੀਰ ਮੌਕਟੇਜ਼ੁਮਾ ਅਤੇ ਮੈਂ](), 2 ਸਿਤੰਬਰ, 2021 ਨੂੰ ਦਸਤਖ਼ਤ ਕੀਤੇ ਸਨ, ਜੋ ਕਿ ਪ੍ਰਵਾਸੀ ਭਾਈਚਾਰਿਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਵਿਆਪਕ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਮੇਰੇ ਇਰਾਦੇ ਦੀ ਇੱਕ ਮਿਸਾਲ ਹੈ।