

¹ *Wal-Mart Stores, Inc., v. Dukes*, 131 S.Ct. 2541, 180 L.Ed.2d 374 (2011).

² *Id.* at 986.

³ 180 L.Ed.2d at 392.

⁴ 131 S.Ct. 1968 (2011).

⁵ Voir, *Id.* at 1977-78.

⁶ 641 F.3d 339 (9th Cir. 2011).

I - Loi anti-discrimination

Dans une décision controversée *Wal-Mart Stores, Inc. v. Dukes*, la Cour Suprême américaine a refusé de valider la recevabilité d'un vaste procès collectif impliquant toutes les femmes employées (actuelles et anciennes) de Wal-Mart depuis 1998, soit jusqu'à 1,6 million de femmes¹. Cette action en justice, alléguant la discrimination sexuelle quant aux salaires et aux promotions à l'échelle de l'entreprise, avait été décrite comme « la plus grande affaire collective de discrimination sexuelle du Titre VII et le plus grand recours collectif des droits civils de l'histoire américaine »². Un des fondements de la décision de la Cour Suprême relevait du fait qu'il n'avait été mis en évidence la preuve suffisante d'un lien commun entre l'ensemble impressionnant de plaignantes. Plus précisément, la Cour a déclaré qu'il n'y avait aucune « preuve significative que Wal-Mart agissait dans le cadre d'une politique générale de discrimination »³. Pour autant, la décision de la Cour n'exclut pas la possibilité que de plus petites affaires en recours collectifs soient encore déposées.

II - Loi sur l'immigration

De récentes décisions judiciaires ont abordé la question de la suprématie de la loi fédérale sur les lois des États en ce qui concerne l'immigration, y compris les lois qui affectent le milieu du travail. D'une manière générale, le droit fédéral supplante la plupart des actions des États régissant l'immigration. Cependant, dans l'affaire *Chamber of Commerce of the US v. Whiting*⁴, la Cour Suprême a statué que la loi sur les travailleurs d'Arizona (*Legal Arizona Workers Act*) n'est pas supplanté par la loi sur l'immigration du Gouvernement fédéral (*federal immigration law*). Cette loi d'État prévoit la suspension et le retrait du permis d'exploitation des employeurs qui, intentionnellement ou sciemment, emploient des travailleurs sans papiers. Pour autant, l'affaire *Whiting* n'indique pas une large ouverture pour la régulation d'État, de même que la loi de l'Arizona sur les licences commerciales réglementées ; un domaine que la loi fédérale sur l'immigration avait explicitement réservé à la régulation d'État⁵.

Dans une affaire encore plus controversée, *U.S. v. Arizona*⁶, une Cour d'Appel Fédérale a émis une injonction préliminaire partielle contre l'application d'une autre loi de contrôle de l'immigration de l'État d'Arizona. Cette loi comprenait des dispositions relatives à l'emploi considérant, comme crime d'État, la recherche de travail ou le travail effectué par une personne sans papiers aux États-Unis, ainsi que des dispositions non relatives à l'emploi exigeant de la police d'État qu'elle vérifie la situation des individus vis-à-vis de l'immigration lorsque les policiers ont un

« soupçon raisonnable » quant à une entrée irrégulière sur le territoire américain. Le tribunal a considéré que la loi et la politique fédérales d'immigration prévalent sur de telles dispositions et quelques autres dispositions dans la loi d'État. Il semble probable que cette affaire, ou toute autre portant sur des lois similaires dans un autre État⁷, ira jusqu'à la Cour Suprême. Si la Cour Suprême permettait une telle réglementation des États, ces lois punitives anti-immigrés pourraient avoir un impact dévastateur sur les droits des travailleurs immigrés.

III - Loi Nationale sur les Relations de Travail

Dans une affaire relative à l'immigration, le Conseil national des relations du travail (*National Labor Relations Board – NLRB*) a appliqué et étendu les positions de la Cour Suprême dans l'affaire *Hoffman Plastic Compounds v. NLRB*⁸, laquelle avait empêché les travailleurs sans papiers de percevoir le rétablissement ou rappel de salaires suite à des pratiques de travail déloyales en vertu de la loi nationale sur les relations de travail (*National Labor Relations Act – NLRA*). La Cour Suprême a conclu que de telles distinctions correctives compromettraient les politiques de la loi de contrôle et de réforme de l'immigration de 1986 (*Immigration Reform and Control Act – IRCA*), qui « rend illégal le fait pour les employeurs d'embaucher en connaissance de cause des travailleurs sans papiers ou pour les employés d'utiliser des documents frauduleux pour obtenir un emploi »⁹. Dans l'affaire *Mezonos Maven Bakery, Inc.*, le *NLRB* a statué que les travailleurs sans papiers ne peuvent recevoir le rétablissement ou le rappel de salaires, même si l'employeur a sciemment embauché un travailleur sans papiers et commet ensuite une pratique déloyale de travail à l'encontre de ce travailleur¹⁰. L'impact négatif de cette décision du *NLRB* peut être grave, dans la mesure où les employeurs pourraient être incités à prendre le risque d'enfreindre l'*IRCA*, en échange de « l'avantage » de se soustraire au syndicat.

Dans deux affaires, le *NLRB* a rétabli la doctrine qui avait été renversée par le *NLRB* plus conservateur, sous le président Bush. L'actuel *NLRB* a statué que, suite à la reconnaissance volontaire par un employeur d'un syndicat fondé sur le soutien d'une majorité des salariés, le syndicat est à l'abri de problèmes liés à son statut de représentant pour une période de temps raisonnable¹¹. De même, un syndicat est à l'abri de telles difficultés suite à un changement de propriétaire de l'entreprise¹².

En utilisant son pouvoir d'élaboration de la réglementation, le *NLRB* va désormais obliger les employeurs à afficher une note sur le lieu de travail informant les employés de leurs droits en vertu de la loi nationale sur les relations de travail¹³.

⁷Voir, Kim Severson, « Parts of Georgia Immigration Law Blocked », *NY Times*A-17 (28 juin 2011).

⁸ 535 U.S. 137 (2002).

⁹ *Id.* at 141.

¹⁰ 357 NLRB 47 (2011).

¹¹ *Lamons Gasket Co.*, 357 NLRB No. 72 (2011).

¹² *UGL-UNICCO Service Company*, 357 NLRB No. 76 (2011).

¹³ « Final Rule for Notification of Employee Rights », <http://nrlrb.gov/news-media/fact-sheets/final-rule-notification-employee-rights>

