

<sup>1</sup> 113 S. Ct. 1186 (2011)<sup>2</sup> *Supreme Court Upholds EEOC's Retaliation Reach*, <http://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/1-24-11.cfm><sup>3</sup> 131 S. Ct. 863 (2011)<sup>4</sup> 131 S. Ct. 1325 (2011)<sup>5</sup> [http://www.eeoc.gov/laws/regulations/adaaa\\_fact\\_sheet.cfm](http://www.eeoc.gov/laws/regulations/adaaa_fact_sheet.cfm)

## I—Loi anti-discrimination

La Cour Suprême des États-Unis a rendu plusieurs décisions qui ont accru les réclamations anti-discrimination au niveau fédéral. Dans *Staub v. Proctor Hospital*<sup>1</sup>, la Cour a jugé que le motif discriminatoire peut être évoqué lorsque la preuve est faite que la décision d'un directeur de prendre une mesure défavorable à l'égard d'un employé a été influencée par un autre responsable nourrissant un motif discriminatoire. Ainsi, l'employeur peut être jugé pour discrimination, même si le décideur final n'avait pas de motif de discrimination ou ignorait le motif illégal de l'autre responsable. Bien que cette affaire concernait une loi fédérale interdisant la discrimination dans l'emploi sur la base du service militaire, la décision s'appliquera probablement à d'autres lois anti-discrimination, y compris le titre VII du *Civil Rights Act*.

La Cour suprême a poursuivi sa ligne récente en élargissant la portée de la protection anti-représailles. Ces affaires sont importantes car cette dernière année fiscale, pour la première fois de son histoire en 45 ans, l'*Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)* a reçu plus de plaintes pour représailles que toute autre réclamation<sup>2</sup>. Dans l'affaire *Thompson v. North American Stainless, LP*<sup>3</sup>, la Cour a jugé que le titre VII protège l'individu contre les représailles de l'employeur motivées par la revendication anti-discrimination d'un autre individu. Dans ce cas, le fiancé d'une employée, qui était également son collègue, a fait valoir que leur employeur exerçait des représailles à son encontre, fondées sur l'accusation de discrimination sexuelle que la salariée avait déposée auprès de l'*EEOC*.

Dans *Kasten v. Saint-Gobain Performance Plastics Corporation*<sup>4</sup>, la Cour Suprême a interprété le *Fair Labor Standards Act (FLSA)*, loi fédérale sur le salaire et le temps de travail. La Cour a jugé que la disposition légale protégeant les employés contre les représailles pour dépôt de plainte liée au *FLSA* est suffisamment large pour couvrir les plaintes orales d'un employé sur son lieu de travail, pourvu que l'employeur comprenne raisonnablement que la plainte relève du *FLSA*.

En mars 2011, l'*EEOC* a publié ses ordonnances finales interprétant le *Americans with Disabilities Act Amendments Act* de 2008<sup>5</sup>. Ces ordonnances mettent en œuvre l'intention du Congrès d'élargir la définition légale du handicap, y compris en précisant si le handicap « limite sensiblement » l'individu dans « une activité majeure de la vie » et si une personne est « considérée comme » ayant un handicap.

## II—Loi nationale sur les relations de travail

Les récentes décisions de la *National Labor Relations Board (NLRB)* reflètent les positions les plus libérales des membres nommés à la *NLRB* par le président Obama.

Dans une affaire vivement contestée, le *NLRB* a maintenu un accord passé entre un employeur et un syndicat décrivant les conditions dans lesquelles l'employeur reconnaissait volontairement le syndicat comme le représentant exclusif des employés<sup>6</sup>. Cet « accord de pré-reconnaissance » incluait l'engagement de l'employeur à rester neutre lors de la campagne organisée par le syndicat visant à obtenir un soutien majoritaire en demandant aux employés d'adhérer au syndicat. Les parties ont également convenu d'un cadre pour la négociation collective, ainsi que des sujets qui feraient l'objet de négociation, si le syndicat gérait les employés avec succès. Le *NLRB* a limité la portée de sa décision, en précisant que ce cas ne fixait pas une « norme générale » pour évaluer la validité des « accords de pré-reconnaissance ».

Dans une autre décision, le *NLRB* a statué qu'un employeur avait enfreint le *National Labor Relations Act* en licenciant un travailleur afin de l'empêcher de se livrer à une activité concertée en discutant des questions salariales avec d'autres employés<sup>7</sup>. Cette « frappe préventive » violait les droits du travailleur même si ce dernier ne s'était pas encore engagé dans cette activité concertée.

## III—Lois d'État

Plusieurs États du Midwest ont adopté des lois restreignant sévèrement la négociation collective des employés du secteur public. Face à de vives protestations, le législateur du Wisconsin a promulgué une loi défendue par le gouverneur, qui limite la négociation collective des employés du secteur public uniquement sur le traitement des salaires, prévoyant un plafond sur les augmentations possibles<sup>8</sup>. Seule la police et les pompiers sont exemptés des restrictions de la loi. Par ailleurs, une nouvelle loi dans l'Ohio autorise la négociation collective du secteur public uniquement lorsque l'employeur public choisit de le faire et supprime l'assurance maladie ainsi que les pensions du champ de la négociation<sup>9</sup>.

<sup>6</sup> Dana Corporation, 356 *NLRB* n° 49 (2010)

<sup>7</sup> Parexel International, LLC, 356 *NLRB* n° 82 (2011)

<sup>8</sup> M. Davey et A. G. Sulzberger, « Wisconsin Curbs Public Unions, But Democrats Predict Backlash », *New York Times*, p. 1, Sec. A (Mar. 11, 2011).

<sup>9</sup> S. Greenhouse, « Ohio Votes to Sharply Limit Collective Bargaining », *New York Times*, p. 20, Sec. A (Mar. 31, 2011).

