

ÉTATS-UNIS

L'année dernière, à défaut de ses tendances politiques, la composition de la Cour suprême des États-Unis a changé. Avec la confirmation par le Congrès d'Elena Kagan, trois femmes y siègent, pour la première fois, en tant que juges. Kagan occupant le siège détenu auparavant par le libéral Justice Stevens, l'idéologie de la Cour reste la même, alors que celle du *National Labor Relations Board* (*NLRB* – Conseil National des relations du travail) ainsi que ses membres ont changé notamment depuis l'arrivée de deux anciens juristes du travail, dans le but d'assumer les postes du *Board*, composé de cinq membres, qui étaient restés vacants un certain temps¹. Avec Wilma Liebman, en qualité de Présidente du Conseil, on obtient une majorité de députés libéraux au *NLRB*².

La décision de la Cour suprême dans *New Process Steel, L.P. v. NLRB*³, est un prolongement du problème découlant de la longue période de postes vacants au sein du *NLRB*. Du début de l'année 2008 à la fin du mois de mars 2010, en raison des divisions politiques du Congrès, seuls 2 des 5 sièges du *NLRB* n'étaient pourvus. Le *NLRB* peut déléguer le pouvoir décisionnel faisant autorité à un comité de trois membres, pouvant alors rendre des décisions fondées sur la majorité exprimée de deux membres dudit comité⁴. Pourtant, au cours des 27 mois durant lesquels le *NLRB* n'avait que deux membres, il a continué à émettre des décisions – environ 600 – en tant que quorum du comité à trois membres. Dès lors, dans l'affaire *New Process Steel*, la Cour Suprême a statué qu'un comité du *NLRB* doit maintenir un effectif de trois membres, afin de pouvoir exercer le pouvoir décisionnel faisant autorité.

¹ Voir Susan J. McGolrick, *Hayes Sworn in as NLRB Member, Bringing Board to Full Complement of Five*, 125 DLR A-1 (1er juillet 2010).

² Les deux nouveaux députés libéraux sont Mark Pearce Gaston et Craig Becker. Brian E. Hayes, un ancien juriste patronal, est également un nouveau membre du *NLRB*, qui ne compte actuellement que quatre membres.

³ 130 S.Ct. 2635 (2010).

⁴ 29 U.S.C. §153(b).

À compter de la date à laquelle la Cour Suprême a rendu sa décision, près d'une centaine d'affaires étaient en instance devant les *federal appeals courts* (cours d'appel fédérales), en vue de contester la validité de l'autorité du *Board* composé de deux membres. Ce dernier a annoncé que tous ces cas seraient renvoyés devant le *NLRB* pour un examen plus approfondi⁵.

Poursuivant sa tendance récente à traiter les questions d'arbitrage sur l'emploi, la Cour Suprême s'est prononcée sur deux affaires relatives à la question du rôle des tribunaux et des arbitres dans l'interprétation des conventions d'arbitrage⁶. L'affaire *Rent-A-Center, West, Inc. v. Jackson*⁷ portait sur une convention d'arbitrage non syndicale, à laquelle l'employeur obligeait les employés à adhérer comme condition d'embauche. L'accord exigeait que tous les litiges liés au travail soient réglés exclusivement par arbitrage. L'entente contenait également une disposition de « déléation », donnant à l'arbitre le pouvoir de juger toute réclamation concernant la validité ou le caractère exécutoire de la convention d'arbitrage. La Cour suprême a statué que si un employé contestait spécifiquement cette disposition de déléation, le tribunal se prononcerait sur la contestation. Toutefois, si l'employé contestait la validité de la convention dans son ensemble, ce serait à l'arbitre de régler la réclamation.

Dans *Granite Rock Co. v. International Brotherhood of Teamsters*⁸, la Cour Suprême a jugé que c'est à un tribunal, et non à un arbitre, de trancher les différends concernant la date de conclusion de la convention collective contenant une clause d'arbitrage. Ce résultat est analogue au principe général selon lequel c'est aux tribunaux, et non aux arbitres, de décider si un accord d'arbitrage exécutoire a été formé.

La Cour Suprême a statué à l'unanimité, dans *Lewis v. City of Chicago*⁹, que le demandeur peut déposer une demande opportune en vertu du Titre VII

⁵ Susan J. McGolrick, *Board Seeking Remand of About 96 Cases Challenging Validity of Two-Member Rulings*, 126 DLR AA-1 (1er juillet 2010)

⁶ Voir, Pete Lareau, *Determining the Adjudicator of Arbitrability Issues: Rent-A-Center and Granite Rock v. International Brotherhood of Teamsters*, LexisNexis Emerging Issues Analysis (juillet 2010).

⁷ 130 S.Ct. 2772 (2010).

⁸ 130 S.Ct. 2847 (2010).

⁹ 130 S.Ct. 2191 (2010).

du *Civil Rights Act*¹⁰ faisant mention d'une discrimination à « impact disparate » quand l'employeur adopte une pratique discriminatoire, ainsi qu'à tout moment, lorsque l'employeur utilise les résultats de cette pratique. Dans *Lewis*, les plaignants demandeurs d'emploi ont été affectés négativement, pendant plusieurs années, du fait de l'utilisation continue par l'employeur public des résultats d'une procédure de sélection qui s'avérait être discriminatoire.

Dans *City of Ontario v. Quon*¹¹, la Cour suprême a décidé qu'en vérifiant les SMS d'un policier sur un pager électronique de service, le service de police n'a pas procédé à une fouille inconstitutionnelle. La Cour a présumé, sans trancher la question, que l'employé pouvait raisonnablement prétendre au respect de sa vie privée concernant ses SMS et que la vérification constituait une perquisition dans le cadre du quatrième amendement de la Constitution des États-Unis. Toutefois, la Cour a jugé que la fouille était autorisée par la Constitution, fondée sur le « but légitime lié au travail » de l'employeur public pour la recherche et le champ d'application raisonnable de la vérification.

Un cas susceptible d'atteindre la Cour suprême américaine concerne l'étape la plus récente d'un recours collectif en justice pour discrimination à l'emploi contre Wal-Mart. Le *federal Ninth Circuit Court of Appeals* a confirmé la certification de la juridiction inférieure d'une large catégorie, qui pourrait finalement représenter 1 500 000 anciennes et actuelles employées de Wal-Mart depuis 1998¹². Le recours collectif invoque la discrimination sexuelle à l'échelle de l'entreprise concernant les pratiques salariales et les promotions. Wal-Mart a demandé à la Cour suprême américaine de reconsidérer cette position.

Dans une affaire d'immigration, la Cour suprême américaine a accordé le réexamen d'une décision de la cour d'appel fédérale qui avait jugé que le *Legal Arizona Workers Act* n'était pas devancé par la loi fédérale sur l'immigration¹³. Cette loi d'État prévoit la suspension et la révocation du

¹⁰ 42 U.S.C. § 2000e et seq. interdisant la discrimination à l'embauche se fondant sur la race, le sexe, la religion, ou l'origine.

¹¹ 130 S.Ct. 2619 (2010).

¹² *Dukes, et al., v. Wal-Mart Stores, Inc.*, 603 F.3d 571 (9th Cir. 2010) (en banc).

¹³ *Chamber of Commerce v Candelaria*, 558 F.3d 856 (9th Cir. 2009), *cert. granted*, 130 S. Ct. 3498 (2010).

permis d'exploitation des employeurs qui, intentionnellement ou sciemment, embauchent des travailleurs sans papiers.

Dans le domaine législatif, la nouvelle loi fédérale de réforme des soins de santé a des répercussions sur le lieu de travail. La loi maintient le système de santé actuel, reposant en grande partie sur les prestations d'assurance-santé des compagnies d'assurance privées fournies par l'employeur. Le projet de loi utilise une combinaison de subventions, taxes, et pénalités pour encourager les employeurs à élargir leurs prestations de santé aux employés¹⁴.

Risa L. Lieberwitz

Cornell University – School of Industrial and Labor Relations

¹⁴ Voir, Brian Kopp, Eric Paley, David L. Bacon, and David S. Foster, *New Federal Health Care Reform Legislation – Its Impact on Employers and Employee Benefits Plans*, LexisNexis Emerging Issues Analysis (avril 2010).