



DANS LA VILLE DE NEW YORK, VOS ANTÉCÉDENTS SALARIAUX NE VOUS ENCHAÎNENT PAS POUR NÉGOCIER VOTRE PROCHAIN SALAIRE

FICHE D'INFORMATIONS POUR LES CHERCHEURS D'EMPLOI :

Protections contre les enquêtes sur les antécédents salariaux des candidats à un emploi
Dès le 31 octobre 2017, il est interdit aux employeurs dans la ville de New York d'enquêter sur les antécédents salariaux ou dépendre sur eux au cours du processus d'embauche. La loi vise à briser le cycle de l'inégalité salariale chez les femmes et les personnes de couleur et à encourager les employeurs à établir les rémunérations fondées sur les qualifications.



Qui est protégé ?

R. La plupart des candidats pour les nouvelles positions dans la ville de New York sont protégés qu'elles soient à temps plein, à temps partiel ou un stage. Les travailleurs indépendants qui n'engagent aucune personne sont également protégés.



Qui n'est pas protégé ?

R. La loi ne s'applique pas dans certains cas :

- Les candidats en mutation ou en promotion avec leur employeur actuel.
- Les postulants au secteur public dont la rémunération est établie conformément à une convention collective. Mais les agences municipales de la ville ne peuvent pas enquêter ou dépendre sur les antécédents salariaux des candidats suivant le décret du maire No 21 dont l'entrée en vigueur est du 4 novembre 2016.



Qu'est-ce qui est interdit ?

R. Les employeurs ne peuvent pas :

- Enquêter ou recueillir des renseignements sur les salaires ou avantages actuels ou antérieurs des candidats, par exemple dans les formulaires de candidature.
- Poser des questions aux employeurs courants ou anciens ou leurs employés concernant les salaires ou avantages actuels ou antérieurs des candidats.
- Faire des recherches dans les registres publics pour connaître les salaires ou avantages actuels ou antérieurs des candidats.
- Se fier sur les informations salariales courantes ou antérieures des candidats pour établir leur rémunération



Qu'est-ce qui n'est pas interdit ?

R. Les employeurs peuvent :

- Faire des déclarations sur le salaire, la gamme salariale, les primes et les avantages d'un poste.
- Poser des questions sur les attentes ou les exigences des candidats concernant le salaire, les avantages, les primes ou la structure de commission.
- Demander les indicateurs objectifs de la productivité au travail des candidats dans leurs postes actuels ou antérieurs, tels que les revenus, les ventes, chiffres d'affaire, résultat de profit ou les comptes.
- S'informer sur les employeurs actuels ou antérieurs des candidats ou effectuer des recherches en ligne pour vérifier des informations non relatives aux salaires, tels que le parcours professionnel, les responsabilités ou les exploits. Cependant, si cela entraîne la découverte accidentelle des salaires ou avantages actuels ou antérieurs, l'employeur ne peut pas dépendre sur ces informations pour prendre des décisions relatives aux salaires ou avantages.
- Faire des recherches sur les antécédents de salaire qui sont autorisés ou exigés par la législation fédérale, étatique ou locale.
- Vérifier et prendre en compte les salaires ou avantages actuels ou antérieurs uniquement si ceux-ci sont proposés volontairement et sans être poussés au cours d'embauchage.



Quelles sont les conséquences pour les employeurs qui ne respectent pas la loi ?

R. Ils peuvent être obligés de payer des dommages et intérêts, une amende et faire l'objet d'une réparation positive supplémentaire telle qu'une formation mandatée et des exigences de publication.



Si vous avez fait l'objet d'une discrimination fondée sur votre historique de salaire, nous sommes là pour vous aider. Contactez la Commission des droits de l'homme de la ville de New York en appelant le 311 ou appelez l'assistance téléphonique de la Commission directement au (718) 722 3131. Pour plus d'informations, visiter le site NYC.gov/HumanRights

#SalaryIsHistoryNYC



@NYCCHR

NYC.gov/SalaryHistoryNYC

