



S'ENQUÊTER SUR LES ANTÉCÉDENTS SALARIAUX AU COURS DU PROCESSUS D'EMBAUCHAGE EST INTERDIT DANS LA VILLE DE NEW YORK

FICHE D'INFORMATIONS POUR LES EMPLOYEURS :

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.



Cette nouvelle loi s'applique-t-elle à mon entreprise ?

R. Oui. Cette nouvelle loi s'applique à tous les employeurs dans la ville de New York, quelle que soit la taille de l'entreprise. Si vous employez au moins un employé dans la ville de New York, vous devez vous conformer cette loi.



Qui est protégé ?

R. La plupart des candidats à de nouveaux emplois dans la ville de New York sont protégés, à l'exception des personnes suivantes :

- Les candidats à une mutation ou une promotion chez leur employeur actuel.
- Les candidats à des postes chez des employeurs du secteur public pour lesquels la rémunération est établie conformément à une convention collective. Cependant, il est interdit aux agences gouvernementales de la ville de poser des questions sur les antécédents de salaire des candidats ou de les utiliser, conformément au Décret exécutif municipal 21, signé le 4 novembre 2016.



Qu'est-ce qui est interdit ?

R. Les employeurs ne peuvent pas :

- Poser des questions ou recueillir des renseignements sur les salaires ou avantages actuels ou antérieurs des candidats, par exemple dans les demandes d'emploi.
- Poser des questions aux employeurs actuels ou précédents sur 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 fonder sur les informations sur les salaires ou avantages actuels ou antérieurs des candidats pour établir leur rémunération.



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

R. Les employeurs peuvent :

- Faire des déclarations sur le salaire, l'échelle 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 le régime de rémunération.
- Demander les indicateurs objectifs de la productivité au travail des candidats dans leurs postes actuels ou antérieurs, tels que les recettes, les ventes, les comptes-rendus de rendement, les bénéfices générés ou les volumes d'affaires.
- S'informer sur les employeurs actuels ou antérieurs des candidats ou effectuer des recherches en ligne pour vérifier des informations non relatives aux salaires, telles que le parcours professionnel, les responsabilités ou les résultats obtenus. Cependant, si cela entraîne la découverte accidentelle des salaires ou avantages actuels ou antérieurs, l'employeur ne peut pas se fonder sur ces informations pour prendre des décisions relatives aux salaires ou avantages.
- Faire des recherches sur les antécédents de salaire qui sont autorisées ou exigées par la législation fédérale, étatique ou locale.
- Vérifier et prendre en compte les salaires ou avantages actuels ou antérieurs uniquement si cela est proposé volontairement et spontanément par le candidat au cours du processus d'entretien.



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.



Pour en savoir plus sur vos responsabilités en tant qu'employeur dans la ville de New York en vertu de la Loi sur les droits de l'homme de la ville de New York, visitez le site [NYC.gov/HumanRights](https://www.nyc.gov/HumanRights). Vous pouvez vous inscrire à une formation sur la législation et accéder à des supports comprenant des informations utiles au sujet de la mise en conformité.