

VOUS VALEZ BIEN PLUS QUE VOTRE COTE DE SOLVABILITÉ.

La ville de New York en convient. Une nouvelle loi interdit à la plupart des entreprises de vérifier ou d'utiliser les antécédents de crédit pour prendre des décisions d'embauche.

Informations à l'attention des employés et demandeurs d'emploi

Les employeurs **ne peuvent pas effectuer une vérification de votre solvabilité** ou engager une autre entreprise pour effectuer la vérification de votre solvabilité. Si un employeur vous demande de signer un document afin qu'il puisse vérifier votre solvabilité, il enfreint la loi. Les employeurs ne peuvent pas engager d'agences de renseignement sur les consommateurs ou d'entreprises, services et sites Internet tiers pour examiner vos antécédents de crédit.

De plus, les employeurs **ne peuvent pas vous interroger** sur vos antécédents de paiement, capacité financière, degré de solvabilité ou encore sur le nombre de crédits que vous avez souscrits. Cela inclut les endettements sur carte de crédit, les pensions alimentaires pour enfants, les prêts aux étudiants, les saisies, les défauts de paiement ou les paiements en retard, les faillites, les jugements et les hypothèques. Cette loi s'applique que vous travailliez actuellement ou que vous recherchiez un emploi.

Votre crédit **ne peut pas être mentionné comme motif** de licenciement, de refus d'embauche ou de promotion. Conformément à la loi sur les droits de l'homme de la ville de New York (NYC Human Rights Law, NYCHRL), les employeurs ne sont pas autorisés à tenir compte des antécédents de crédit lors de la prise de décision relative à l'embauche d'employés actuels ou potentiels.

La loi n'interdit pas aux employeurs d'étudier par ailleurs votre cursus et vos expériences afin d'évaluer vos qualifications pour un poste, y compris d'obtenir votre CV et références et d'effectuer des recherches sur Internet (par ex., Google et LinkedIn).

Mon employeur est-il soumis à la NYCHRL ?

Dans la plupart des cas, oui. Les employeurs doivent avoir au moins quatre employés pour être soumis à la loi, et les propriétaires sont comptés dans ce nombre. Les quatre employés ne doivent pas forcément travailler dans les mêmes locaux, ou dans la ville de New York.

Suis-je concerné(e) par la NYCHRL ?

Dans la plupart des cas, oui. De nombreuses personnes sont protégées par la NYCHRL, même si elles ne sont pas employées à temps plein. Les stagiaires, les travailleurs sans-papiers, les employés de maison, de nombreux indépendants ainsi que les employés en période d'essai et les employés à temps partiel sont protégés par la loi.

Les employeurs restent autorisés à vous interroger sur vos antécédents de crédit, à effectuer une vérification de votre solvabilité et à tenir compte de vos antécédents de crédit dans une décision d'embauche pour des postes spécifiques. Ces dispenses ne s'appliquent pas à un employeur ou une industrie en particulier, mais elles concernent uniquement des postes spécifiques. Ces postes dispensés incluent :

- les officiers de police et agents de la paix (pas les agents de sécurité privés) ; et
- les postes de direction qui jouent un rôle dans le contrôle des finances, la sécurité informatique ou les secrets commerciaux.

Les candidats ou personnes employées à des postes tels que caissiers de banque, caissiers, déménageurs, ouvriers du bâtiment, vendeurs, personnels administratifs et employés de restaurant ou de bar sont protégés par la loi. Les employeurs ne sont pas autorisés à tenir compte des antécédents de crédit dans leurs prises de décision d'embauche pour tous ces travailleurs et bien d'autres types de postes.

Cette loi s'applique-t-elle au logement ?

Non, cette loi ne concerne que l'embauche. Les antécédents de crédit peuvent toujours être pris en compte lors des décisions de location ou de vente d'une propriété.

Que dois-je faire si un employeur a vérifié ma solvabilité ?

Appelez le **(212) 416-0197** et demandez à parler à la **Commission des droits de l'homme** (Commission on Human Rights). Nous pouvons vous aider à récupérer vos pertes de salaire et autres dommages et nous pouvons sanctionner l'employeur pour cette infraction de la loi.