

LES NEW-YORKAIS(ES) SONT PLUS QU'UNE SIMPLE COTE DE SOLVABILITÉ.

La ville de New York vient d'adopter la plus ferme interdiction sur les vérifications de solvabilité à l'embauche. Développons les activités et l'emploi dans la ville de New York en assurant équité et égalité des chances pour tous.

Informations à l'attention des employeurs

NYCCHR est une ressource qui vous aide à consolider votre entreprise, à devenir un employeur plus solidaire et à adapter vos pratiques d'embauche pour respecter la Loi sur les droits de l'homme de la ville de New York (NYC Human Rights Law ou « NYCHRL»). Ce document vous fournit les informations relatives à une modification importante de la loi concernant vos processus de candidature et autres processus décisionnels en matière d'embauche.

Depuis le 3 septembre 2015, la NYCHRL interdit aux employeurs de poser aux candidats ou employés actuels des questions sur leurs antécédents de crédit, de vérifier leur solvabilité et de tenir compte de leurs antécédents de crédit pour prendre des décisions d'embauche, de licenciement ou de promotion.

Les antécédents de crédit incluent la capacité financière, la capacité de crédit et l'historique des paiements. Ils comprennent les comptes de crédit, les dettes impayées, les valeurs en recouvrement, les faillites, les jugements et les hypothèques. Voici quelques exemples d'antécédents de crédit : endettements sur carte de crédit, pensions alimentaires pour enfants, prêts aux étudiants et saisies immobilières. **Les antécédents de crédit ne peuvent pas être utilisés pour prendre une décision d'embauche, de licenciement ou de promotion d'un individu.**

Même si les vérifications de solvabilité faisaient auparavant partie de votre processus de candidature, de telles pratiques représentent désormais une infraction à la NYCHRL. Les formulaires de candidature exigeant que les candidats autorisent la vérification de leurs antécédents ou de leur solvabilité sont interdits. Cependant, la loi ne vous interdit pas d'étudier le cursus et les expériences des candidats, d'évaluer leurs CV et références ainsi que d'effectuer des recherches sur Internet (par ex., Google et LinkedIn).

Mon activité est-elle soumise à la NYCHRL ?

Oui, si vous avez au moins quatre employés (y compris les propriétaires). Les quatre employés ne doivent pas forcément travailler dans les mêmes locaux, ou dans la ville de New York.

La NYCHRL concerne-t-elle mes employés actuels et à venir ?

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

Il n'existe que quelques postes pour lesquels vous restez autorisé à consulter les antécédents de crédit, à effectuer une vérification de la solvabilité et à utiliser les antécédents de crédit dans une décision d'embauche. Ces postes 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.

Vous êtes soumis(e) à cette loi même si vous embauchez des personnes à des postes tels que caissiers de banque, caissiers, déménageurs, ouvriers du bâtiment, vendeurs, personnel administratif et employés de restaurant ou de bar.

Quelle est la meilleure méthode pour se conformer à cette loi ?

Afin de ne pas engager leur responsabilité, les employeurs ne doivent pas interroger leurs employés actuels ou potentiels au sujet de leur crédit, effectuer de vérification de leur solvabilité et tenir compte des antécédents de crédit des employés ou candidats dans leurs décisions d'embauche.

Si vous pensez qu'un poste dans votre entreprise n'est pas soumis à l'Acte contre la discrimination par le crédit à l'embauche (SCDEA), consultez un avocat informé de cette nouvelle loi avant de prendre des risques sur le plan juridique. Même si votre entreprise n'est pas soumise à cette loi, vous devez informer les candidats et employés de cette dispense applicable et conserver un dossier des dispenses appliquées dans votre entreprise.

Pour aider votre entreprise à répondre aux demandes d'informations de la Commission, vous devez conserver vos dossiers pendant cinq ans et ceux-ci devront comprendre les éléments suivants :

1. la dispense invoquée ;
2. pourquoi la dispense invoquée couvre-t-elle le poste dispensé ;
3. le nom et les coordonnées du candidat ou de l'employé qui a été considéré pour le poste dispensé ;
4. les tâches professionnelles du poste dispensé ;
5. les qualifications nécessaires à la dispense du poste ;
6. une copie des antécédents de crédit du candidat ou de l'employé qui ont été obtenus en application de la dispense invoquée ;
7. comment les antécédents de crédit ont-ils été obtenus ; et
8. comment les antécédents de crédit ont-ils provoqué l'action d'embauche.

Les employeurs seront peut-être amenés à transmettre leurs dossiers à la Commission, sur demande. Des réponses rapides aux demandes de la Commission pourraient vous aider à éviter une enquête de la Commission sur vos pratiques.

Quelles sont les pénalités en cas d'infraction de la loi ?

Les employeurs qui enfreignent la NYCHRL pourraient devoir payer les pertes de salaire et autres dommages aux employés concernés et pourraient être sujets à des pénalités civiles pouvant aller jusqu'à 125 000 dollars. Une infraction avérée pourrait entraîner des pénalités civiles maximales de 250 000 dollars.

Pour des conseils supplémentaires et informations sur les formations gratuites au sujet de la mise en conformité par rapport à cette loi, visitez **NYC.gov/HumanRights**.