Commission des
Droits de l'homme

2026

22 Reade Street
New York, NY 10007
212-306-7450 | 212-416-0197
www.nyc.gov/site/cchr

Casier judiciaire : Encore un frein à l'embauche ?

Si les employeurs choisissent d'attacher d'abord de l'importance aux qualifications des candidats, davantage de New-Yorkais trouveront un emploi et les entreprises, tout comme notre économie, ne s'en trouveront que renforcées.

Informations pour les employeurs

Les ressources mises à votre disposition par le Conseil des droits de l'homme de la ville de New York (New York City Commission on Human Rights) vous aide à renforcer votre activité, à devenir un employeur plus inclusif et à garantir votre conformité à la loi sur les droits de l'homme de la ville de New York, ou NYCHRL (NYC Human Rights Law). Le présent document contient des informations relatives à la loi sur l'égalité des chances (Fair Chance Act), qui constitue une évolution légale majeure ayant des incidences sur votre politique de gestion des demandes d'emploi et vos processus décisionnels.

Depuis près de 40 ans, l'article 23-A de la loi rectificative de New York (New York Correction Law), dit « Article 23-A », interdit le refus d'embaucher un travailleur new-yorkais pour simple motif d'antécédent d'arrestation ou de casier judiciaire. Depuis le 27 octobre 2015, une nouvelle loi municipale dite Loi sur l'égalité des chances, ou FCA (« Fair Chance Act »), exige que la plupart des employeurs new-yorkais attendent le délibéré d'une offre d'emploi conditionnelle avant de solliciter ou de prendre en compte le casier judiciaire d'un candidat. Après cela, les employeurs peuvent uniquement révoquer l'offre d'emploi conformément à l'Article 23-A. Si vous décidez de révoquer une offre conditionnelle après avoir examiné le casier judiciaire d'un candidat, la loi FCA exige que vous en avisiez ce dernier et que vous lui octroyiez un délai de réponse d'au moins cinq jours avant de prendre une décision définitive concernant sa candidature. Cette période tient compte du fait que jusqu'à 50 % des

vérifications de casier judiciaire portent sur des informations obsolètes ou incorrectes. Les candidats se voient ainsi offrir une opportunité de fournir à l'employeur des informations à jour.[1] Les employeurs qui omettent d'appliquer la procédure de l'Article 23-A ou la procédure de révocation de l'offre après examen du casier judiciaire d'un candidat sont passibles du versement de dommages-intérêts et/ou de pénalités aux termes de la loi NYCHRL. Par ailleurs, un employeur est tenu responsable de toute violation de la loi FCA commise par des entités tierces engagées par ses soins pour gérer l'un quelconque des aspects de ses procédures de recrutement, d'entretien ou d'embauche.

Bien que la loi FCA s'applique à toutes les décisions liées à l'emploi (qu'il s'agisse du recrutement, du licenciement ou de la promotion d'un individu), tous les individus sont désignés dans le présent guide par le terme de « candidat », dans la mesure où cette disposition légale s'applique le plus souvent dans le cadre de l'embauche.

Avant de proposer une offre d'emploi conditionnelle

L'examen du casier judiciaire des candidats ne doit faire partie de votre procédure de recrutement qu'après proposition d'une offre d'emploi conditionnelle. Pour être conforme à la loi FCA, vous devez procéder comme suit :

- Supprimez toute référence aux antécédents d'arrestations ou de condamnations dans l'intitulé de vos offres de recrutement. L'emploi d'expressions telles que « casier judiciaire vierge requis », « vérification des antécédents judiciaires » ou « le candidat ne doit pas avoir commis d'infractions majeures » dans l'intitulé des offres d'emploi n'est pas autorisé.
- Veillez à ce que vos formulaires de candidature, ainsi que les agents agissant pour votre compte, ne questionnent pas le candidat sur ses antécédents judiciaires ni ne lui demandent d'en autoriser la vérification.
- Donnez pour consigne à votre personnel chargé des ressources humaines et du recrutement de ne poser aux candidats aucune

[1] U.S. Dept. of Justice Office of the Attorney General, The Attorney General's Report on Criminal History Background Checks (juin 2006), article 3 ; National Employment Law Project, 65 Million « Need Not Apply : » The Case for Reforming Criminal Background Checks for Employment (mars 2011), article 7, disponible à l'adresse http://www.nelp.org/content/uploads/2015/03/65_Million_Need_Not_Apply.pdf.

question concernant leur casier judiciaire, de ne procéder à aucune vérification à cet égard et de ne pas tenter de découvrir si un candidat a fait l'objet d'une condamnation avant la proposition de l'offre conditionnelle.

Il se peut qu'au cours de la procédure de recrutement, vous soyez amené à découvrir fortuitement les antécédents judiciaires du candidat. Si une telle situation se produit, informez le candidat que la prise en compte éventuelle de son casier judiciaire ne peut avoir lieu qu'une fois que la décision de lui proposer un emploi a été prise. Indiquez-lui que vous souhaitez passer à un autre sujet et précisez qu'il n'y a pas lieu d'évoquer cette question pour le moment, ni à l'avenir le cas échéant. Il peut être judicieux de mentionner dans le dossier du candidat que cet événement a eu lieu, dans le cas où sa divulgation deviendrait sujette à controverse.

Après avoir proposé une offre d'emploi conditionnelle au candidat

Après avoir proposé une offre d'emploi conditionnelle, vous êtes assujetti aux mêmes droits et obligations qu'avant la date d'entrée en vigueur de la loi FCA. Vous pouvez demander verbalement ou par écrit à un candidat s'il a fait l'objet d'une procédure judiciaire par le passé ou si une condamnation pénale est actuellement prononcée à son encontre, consulter le casier judiciaire du candidat et questionner ce dernier sur les raisons qui ont motivé sa condamnation pénale. Lors de cet interrogatoire, vous devez rassembler autant d'informations que nécessaire pour analyser les antécédents de condamnation de la personne concernée en vertu de l'Article 23-A, comme expliqué plus en détails ci-dessous.

Les employeurs sont tenus de noter que l'accès aux informations concernant certaines arrestations et condamnations reste interdit en toutes circonstances. Vous ne pouvez en aucun cas prendre en compte des arrestations qui n'auraient abouti à aucune condamnation pénale ni poser des questions à ce sujet. Cette disposition s'applique aux cas où une personne a fait l'objet d'un non-lieu ou d'une condamnation scellée. Les condamnations visant des faits mineurs tels que les troubles à l'ordre public sont généralement scellées, tout comme les cas où une personne a été jugée pour des actes de délinquance infantile ou juvénile. Ces informations ne doivent jamais apparaître lors d'une vérification des

antécédents judiciaires ni faire l'objet d'un interrogatoire ou d'une quelconque prise en compte durant le processus d'embauche. Si vous êtes néanmoins amené à prendre connaissance de ces informations, vous ne devez pas les prendre en compte dans votre décision de recrutement.

Voici un exemple de question que vous pouvez poser après une offre d'emploi conditionnelle et qui porte uniquement sur les éléments que vous êtes légalement en droit de prendre en compte :

> Avez-vous été reconnu coupable d'un crime ou d'un délit par le passé ? Répondez « non » si votre condamnation : (a) a été scellée, radiée ou infirmée en appel ; (b) concernait une violation, contravention ou autre infraction mineure, telle qu'un « trouble à l'ordre public » ; (c) a abouti à la constatation d'un fait de délinquance infantile ou juvénile ; ou si (d) vous avez retiré votre plaidoyer de culpabilité au terme d'un programme judiciaire et n'avez été reconnu coupable d'aucun crime ou délit.

Si vous **décidez que les antécédents du candidat ne sont pas de nature à l'emporter sur vos motivations de le sélectionner pour l'embauche et que vous souhaitez par ailleurs embaucher ce candidat, aucune autre action n'est requise de votre part**. Si, en revanche, vous souhaitez rétracter votre offre d'emploi, vous devez d'abord accomplir les trois étapes suivantes :

1. Fournissez au candidat un exemplaire des vérifications éventuelles de ses antécédents ou des autres documents que vous avez utilisés pour déterminer qu'il avait un casier judiciaire ;
2. Évaluez le candidat au regard de l'Article 23-A et partagez cette évaluation par écrit avec lui ; et
3. Maintenez l'offre d'emploi pendant au moins cinq jours ouvrables, afin que le candidat puisse répondre.

Divulgation de la vérification des antécédents

Vous devez fournir au candidat des informations parfaitement identiques à celles que vous avez utilisées pour déterminer qu'il avait un casier judiciaire. Ces informations doivent mentionner la date et l'heure de

consultation des documents, ainsi que le nom de l'employé qui y a eu accès. La conformité à cette règle est simple :

- Si vous avez fait appel à une autre société pour établir un rapport de vérification des antécédents, remettez une copie de ce rapport.
- Si vous avez effectué une recherche sur Internet, imprimez les pages invoquées.
- Si vous avez consulté des registres publics, fournissez une copie des dossiers correspondants.
- Si vous vous fondez sur des informations verbales, résumez par écrit votre conversation et les informations obtenues. Les informations fournies par le candidat lui-même doivent également être mentionnées.

Évaluation du candidat au regard de l'article 23-a

En vertu de l'Article 23-A, un New-Yorkais ne peut se voir refuser un emploi au simple motif qu'il a un casier judiciaire. La seule raison qui peut motiver votre refus d'embaucher le candidat est l'existence d'un lien direct entre son casier judiciaire et l'emploi visé, ou si vous parvenez à démontrer que le fait d'employer cette personne créerait un risque déraisonnable pour vos biens, ou pour la sécurité de certaines personnes ou du grand public. Vous devez prendre en compte les huit facteurs suivants dans votre décision. Si vous jugez qu'un lien direct existe, évaluez ces facteurs afin de déterminer dans quelle mesure le risque est atténué. S'il n'existe aucun lien direct, tous les facteurs peuvent être pris en compte pour déterminer s'il existe un risque déraisonnable. Ces facteurs sont les suivants :

- Le fait que les politiques publiques de New York encouragent l'emploi et le permis d'exercer au bénéfice des personnes ayant un casier judiciaire.
- Les fonctions et responsabilités spécifiques de l'emploi visé.
- La mesure dans laquelle, le cas échéant, le casier judiciaire de la personne influe sur son aptitude ou sa capacité à exercer une ou plusieurs des fonctions ou responsabilités propres à l'emploi visé.
- Le temps écoulé depuis la survenue des événements qui ont conduit à la condamnation pénale du candidat, et non depuis l'arrestation ou la condamnation elle-même.

- L’âge du candidat au moment des faits qui ont conduit à sa condamnation.
- La gravité de la condamnation du candidat, jugée d’après sa conduite. Il est à noter que le Conseil ne considère pas les condamnations pour détention ou commerce de substances réglementées comme étant particulièrement graves.
- Toute information produite par le candidat, ou produite en son nom, relative à sa réhabilitation ou à sa bonne conduite. Cette information devant obligatoirement être prise en compte, vous devez impérativement la demander au candidat.
- L’intérêt légitime de l’employeur pour la protection de ses biens, ainsi que pour la sécurité et le bien-être d’individus spécifiques ou du grand public.
- Si un candidat possède un certificat CRD (Certificate of Relief from Disabilities) ou un certificat de bonne conduite, vous devez **nécessairement** présumer que cette personne a été réhabilitée.

Le site Web du Conseil énonce des informations complémentaires sur la manière d’effectuer une analyse en vertu de l’Article 23-A et contient un formulaire que vous pouvez utiliser pour répondre à cette exigence. Ce formulaire peut être adapté au format de votre choix ou diffusé par voie électronique, mais son contenu linguistique doit demeurer essentiellement inchangé sur le fond.

Octroi d’un délai de réponse au candidat

Vous devez accorder au candidat un délai raisonnable pour lui permettre de répondre aux analyses et vérifications de son casier judiciaire en vertu de l’Article 23-A. La disposition légale prescrit une période d’au moins cinq jours ouvrables à partir de la date de réception de ces informations par le candidat, mais vous pouvez octroyer à celui-ci un délai encore supérieur pour lui permettre de rassembler toutes les informations nécessaires à sa réponse. Durant cette période de cinq jours, vous devez maintenir l’offre d’emploi.

Si vous êtes contacté par le candidat durant cette période, vous pouvez résoudre la question en lui exposant vos motifs de préoccupation et en l’invitant à y remédier. Vous pouvez également décider de proposer au

candidat un autre poste dont vous estimez qu'il lui convient mieux. Si vous n'êtes pas en mesure de parvenir à une résolution au bout de ces cinq jours, vous devez informer le candidat qu'il ne sera pas engagé avant de pouvoir examiner la candidature suivante.

Mon entreprise est-elle concernée par cette nouvelle disposition légale ?

C'est probable. Son concernées par cette loi les entreprises qui emploient un effectif d'au moins quatre personnes dans la ville de New York. Pour les petites entreprises, le gérant compte lui-même pour une personne. Les quatre employés ne doivent pas nécessairement travailler dans le même lieu, mais au moins l'un d'eux doit exercer un emploi à New York.

Votre entreprise n'est pas concernée par la loi FCA si une autre instance réglementaire ou gouvernementale exige la vérification par vos soins du casier judiciaire des candidats, ou vous interdit de recruter des individus ayant fait l'objet de certains types de condamnations pénales. En revanche, si vous souhaitez embaucher un candidat qui a un casier judiciaire, vous devez obligatoirement vous conformer à la loi FCA.