

La transparence salariale dans les offres d'emploi

À partir du 1^{er} novembre 2022, les employeurs publiant des offres d'emploi dans la ville de New York doivent inclure une fourchette de salaire de bonne foi pour chaque emploi, promotion et possibilité de transfert annoncés.

La Commission des droits de la personne de la Ville de New York est une ressource qui aide les travailleurs et les employeurs à comprendre leurs droits et obligations en vertu de la Loi sur les droits de la personne de la Ville de New York (NYCHRL). Ce document fournit des informations concernant les dispositions relatives à la transparence des salaires de la NYCHRL, promulguée le 15 janvier 2022 et modifiée le 12 mai 2022.

Cette nouvelle loi s'applique-t-elle à mes offres d'emploi ?

Tous les employeurs qui ont quatre employés ou plus ou un ou plusieurs travailleurs domestiques sont régis par la NYCHRL, y compris cette nouvelle disposition de la loi. Comme pour d'autres dispositions de la NYCHRL, les propriétaires et les employeurs individuels comptent dans les quatre employés. Il n'est pas nécessaire que les quatre employés travaillent au même endroit, ni qu'ils travaillent tous à New York. Tant que l'un des employés travaille dans la ville de New York, le lieu de travail est régi par la loi.

Les agences de placement sont également régies par la nouvelle loi, quelle que soit leur taille. Les agences de placement doivent donc s'assurer que toutes les offres d'emploi qu'elles promeuvent ou les postes qu'elles cherchent à pourvoir sont conformes aux nouvelles exigences en matière de transparence salariale.

Exception pour les entreprises de travail temporaire : La nouvelle loi ne s'applique pas aux entreprises de travail temporaire qui cherchent des candidats pour combler leur bassin de travailleurs disponibles. Les entreprises de travail temporaire sont des entreprises qui recrutent, embauchent et affectent leurs propres employés à la réalisation de travaux ou de services pour d'autres organisations, afin de soutenir ou de compléter la main-d'œuvre d'autres organisations, ou de fournir une assistance dans des situations de travail particulières. Toutefois, les employeurs qui travaillent avec des agences de travail temporaire doivent respecter la nouvelle loi sur la transparence des salaires.

Quelles sont les offres d'emploi régies par la nouvelle loi ?

Toute publicité pour un emploi, une promotion ou une possibilité de transfert qui serait effectuée dans la ville de New York est régie par la nouvelle loi. Une « annonce » est une description écrite d'un emploi disponible, d'une promotion ou d'une possibilité de transfert qui est diffusée à un groupe de candidats potentiels. Ces annonces sont visées par la loi, quel que soit le support sur lequel elles sont diffusées. Les offres visées comprennent les affichages sur les tableaux internes, les annonces sur Internet, les dépliants imprimés distribués lors de salons de l'emploi et les annonces dans les journaux. La loi n'interdit pas aux employeurs d'embaucher sans recourir à une annonce et ne les oblige pas à créer une annonce pour embaucher.

Les employeurs concernés doivent se conformer à la nouvelle loi lorsqu'ils publient des annonces pour des postes dont les tâches peuvent être ou seront exécutées, en tout ou en partie, dans la ville de New York, que ce soit dans un bureau, sur le terrain ou à distance depuis le domicile de l'employé. Étant donné que les protections de la NYCHRL s'étendent à de nombreux groupes de travailleurs, les annonces sont régies indépendamment du fait qu'on recherche des employés à temps plein ou à temps partiel, des stagiaires, des travailleurs domestiques, des entrepreneurs indépendants ou toute autre catégorie de travailleurs protégés par la NYCHRL.

Quelles informations doivent être incluses dans les offres d'emploi visées ?

Les employeurs doivent indiquer le salaire minimum et maximum qu'ils estiment de bonne foi, au moment de l'affichage, être prêts à payer pour l'emploi, la promotion ou la possibilité de transfert annoncés. Par « bonne foi », on entend la fourchette de salaire que l'employeur pense honnêtement, au moment où il publie l'offre d'emploi, être prêt à offrir aux candidats retenus.

Les employeurs doivent indiquer un salaire minimum et un salaire maximum; la fourchette ne peut pas être ouverte. Par exemple, « 15 dollars de l'heure et plus » ou « 50 000 dollars maximum par an » ne seraient pas conformes aux nouvelles exigences. Si l'employeur n'a pas de flexibilité dans le salaire qu'il offre, le salaire minimum et le salaire maximum peuvent être identiques, par exemple : « 20 dollars de l'heure ». Les annonces qui couvrent plusieurs emplois, promotions ou possibilités de transfert peuvent inclure des fourchettes de salaires particulières pour chaque cas.

Le salaire comprend le salaire annuel ou horaire de base ou le taux de rémunération, quelle que soit la fréquence du paiement. Par exemple, il s'agirait d'un salaire horaire de 15 dollars ou d'un salaire annuel de 50 000 dollars par année.

Le salaire ne comprend pas d'autres formes de rémunération ou d'avantages offerts en rapport avec l'emploi annoncé, la promotion ou la possibilité de transfert, comme par exemple :

- Assurance maladie, assurance vie ou autre assurance fournie par l'employeur
- Les congés payés ou non, tels que les congés de maladie ou les vacances, les congés sans solde ou les congés sabbatiques
- La disponibilité ou les contributions aux fonds de retraite ou d'épargne, tels que les programmes 401(k) ou les programmes de retraite financés par l'employeur
- Indemnité de départ
- Rémunération des heures supplémentaires
- Autres formes de rémunération, telles que les commissions, les pourboires, les primes, les actions ou la valeur des repas ou du logement fournis par l'employeur.

Les employeurs peuvent inclure dans les annonces des informations supplémentaires sur la fréquence des salaires, les avantages et autres formes de rémunération offerts en rapport avec l'emploi, la promotion ou la possibilité de transfert, même si ces informations ne sont pas obligatoires.

Comment les protections en matière de transparence salariale seront-elles appliquées ?

La Commission des droits de la personne accepte et enquête sur les plaintes de discrimination déposées par des membres du public, y compris les plaintes alléguant des violations de la nouvelle protection de la transparence des salaires. Le Law Enforcement Bureau (Bureau de l'Application de la loi) lance également ses propres enquêtes sur la base de tests, de tuyaux et d'autres sources d'information. Outre le dépôt de plaintes auprès de la Commission, les personnes ayant des griefs à l'encontre de leur employeur actuel peuvent également intentier un procès devant un tribunal civil.

Les employeurs et les agences de placement qui sont reconnus coupables d'avoir violé la NYCHRL peuvent être tenus de verser des dommages-intérêts aux employés concernés, de modifier les publicités et les affichages, de créer ou de mettre à jour des politiques, de dispenser des formations, de fournir des avis sur les droits des employés ou des candidats et de prendre d'autres formes de mesures correctives positives. La Commission n'imposera pas de sanction civile pour une première plainte alléguant une violation de la disposition relative à la transparence des salaires, à condition que l'employeur démontre qu'il a remédié à la situation dans les 30 jours suivant la réception de l'avis de la Commission. Les employeurs visés peuvent avoir à payer des amendes administratives allant jusqu'à 250 000 \$ pour une première violation non corrigée de la nouvelle loi, ainsi que pour toute violation ultérieure. Les informations concernant la procédure à suivre pour apporter la preuve d'une violation corrigée et faire appel d'une amende administrative pour une violation de la nouvelle protection de la transparence des salaires se trouvent sur le site Web de la Commission.

Que dois-je faire si j'ai des questions sur ces droits et obligations ou si je veux signaler une discrimination ?

Appelez la Commission des droits de la personne au (212) 416-0197 ou consultez le NYC.gov/HumanRights. Vous pouvez déposer une plainte, laisser un tuyau anonyme, vous informer sur vos droits et responsabilités ou vous inscrire à un atelier gratuit.