Pour publication immédiate : 10/01/2017 **GOUVERNEUR ANDREW M. CUOMO**

À TITRE INDICATIF: LE GOUVERNEUR CUOMO PROMULGUE DES DÉCRETS POUR ÉLIMINER LES ÉCARTS DE SALAIRE ET POURSUIVRE LES EFFORTS DE NEW YORK POUR PROTÉGER LES DROITS DES FEMMES

« Nous ferons progresser les droits des femmes et l'équité salariale en adoptant des pratiques de recrutement qui ne prennent pas en compte l'historique salarial et en exigeant des prestataires de l'État qu'ils notifient le genre et la rémunération de leurs employés »

« Et sachez-le bien, New York se mettra toujours debout, gardera la tête haute et se montrera ferme pour protéger le droit de choisir d'une femme »

Le décret n° 161 interdira aux entités de l'État d'évaluer les candidats potentiels sur la base de leur historique salarial antérieur

Le décret n° 162 obligera les prestataires de l'État à divulguer le genre, la race, l'origine ethnique et la rémunération de tous les employés afin d'améliorer la transparence et de progresser vers une équité salariale

Hier, le Gouverneur Cuomo a promulgué deux décrets pour accélérer l'élimination des écarts de salaire à New York. Les décrets renforceront les protections de l'égalité de rémunération à New York en interdisant à toutes les entités de l'État d'évaluer les candidats en fonction de leur salaire précédent ou de demander aux employés potentiels leur historique salarial. New York exigera également des prestataires de l'État qu'ils divulguent des données sur le genre, la race et l'origine ethnique des employés, tirant profit de l'argent des contribuables pour améliorer la transparence et faire progresser l'équité salariale à l'échelle de l'État.

Le Gouverneur a promulgué les décrets dans le cadre du programme « Promesse de New York », un large ensemble de réformes sans précédent pour faire progresser les principes de justice sociale, affirmer les valeurs progressistes de New York et établir une norme nationale de protection contre toutes formes de discrimination. Le Gouverneur a fait cette annonce hier, lors de l'état de l'État régional de New York City.

La **VIDÉO** des remarques du Gouverneur Cuomo sur la progression de l'égalité des femmes est disponible sur YouTube ici et en format de qualité télévisuelle (h264, mp4) ici.

Décret n° 161
Le décret n° 161 interdit aux entités de l'État de demander l'historique salariale des employés potentiels. Puisque les entreprises ont tendance à baser leurs offres salariales sur l'historique de salaires antérieurs d'un candidat, cette mesure brisera le cycle de la rémunération injuste de manière à ce que les individus, principalement les femmes et les minorités, ne soient pas désavantagés au cours de l'intégralité de leur carrière.

Un(e) candidat(e) postulant pour un emploi dans n'importe quelle agence de l'État n'a pas à fournir sa rémunération actuelle, ou ses rémunérations antérieures, tant qu'il/elle n'a pas reçu une offre conditionnelle d'emploi avec rémunération. Une fois qu'une offre conditionnelle a été émise, une agence d'État peut alors demander et vérifier les informations concernant la rémunération. Si une agence d'État est déjà en possession de la rémunération antérieure du/de la candidat(e),les informations ne peuvent pas être utilisées pour déterminer le salaire des employés potentiels, sauf si la loi ou une convention collective l'exigent. Le Bureau des relations avec les employés du Gouverneur (Governor's Office of Employee Relations) contrôlera et supervisera ce processus et formera le personnel des ressources humaines pertinent des agences de l'État aux exigences de la nouvelle mesure.

Décret n° 162
Le décret n° 162 exige de tous les prestataires de l'État qu'ils divulguent des données sur le genre, la race, l'origine ethnique, l'intitulé du poste et le salaire de tous leurs employés dans tous les contrats, accords et marchés de l'État émis et exécutés le 1er juin 2017 ou après cette date. Les contrats et les marchés émis à cette date ou après cette date doivent inclure une disposition mentionnant cette exigence supplémentaire. Par ailleurs, les sous-traitants doivent également fournir les mêmes informations à leurs employés. Ces informations seront transmises aux agences et autorités de l'État chaque trimestre pour les contrats principaux d'une valeur supérieure à 25 000 $, à l'exception des contrats de construction principaux d'une valeur supérieure à 100 000 $ pour lesquels les informations doivent être transmises chaque mois. Cela permettra de tirer profit de l'argent des contribuables pour améliorer la transparence et progresser vers l'équité salariale.

ÉLIMINER LES ÉCARTS DE SALAIRE
Selon les données les plus récentes, les femmes à New York gagnent 87 cents pour un dollar, comparé à ce que les hommes gagnent. La situation des femmes de couleur, comparée aux hommes blancs, est encore pire : Les femmes afro-américaines gagnent en moyenne 69 cents pour un dollar et les latinos 58 cents pour un dollar.

Selon les chiffres du recensement américain, en 2015, il y avait 12 millions de familles monoparentales aux États-Unis, dont plus 80 pour cent avaient, à leur tête, des mères célibataires. À New York, plus d'un tiers des enfants de l'ensemble de l'État grandissent dans des familles monoparentales. De plus, un rapport de McKinsey estime qu'une parité absolue dans la population active ajouterait 4,3 billions de dollars supplémentaires au PIB des États-Unis d'ici 2025.

Le Gouvernement de l'État doit montrer l'exemple et garantir une rémunération égale pour tous les New-Yorkais. Pour renforcer l'équité salariale à l'échelle de l'État, le Gouverneur Cuomo a promulgué les deux décrets suivants :

Faire progresser les droits des femmes à New York
L'annonce capitalise sur la loi d'envergure sur l'égalité des femmes du Gouverneur (Women's Equality Act), promulguée en 2015, qui a renforcé les protections relatives à l'équité salariale à New York en interdisant aux employeurs de riposter contre les employés qui partagent des informations salariales et en augmentant les dommages-intérêts et les sanctions pour les employeurs qui sous-rémunèrent leurs travailleurs en raison de leur genre, race ou origine ethnique. La législation a également renforcé les lois sur le trafic d'êtres humains et les mesures de protection en faveur des victimes de violence domestique et a mis fin à la discrimination liée à la grossesse sur tous les lieux de travail.

###

Des informations complémentaires sont disponibles à l'adresse www.governor.ny.gov
État de New York | Chambre Exécutive | press.office@exec.ny.gov | 518.474.8418