

# Ordonnances 2022 relatives aux normes du travail à Seattle

La mission du Bureau des normes du travail consiste à améliorer les normes de travail grâce à un engagement réfléchi auprès des entreprises et de la communauté, à une mise en application stratégique et au développement d'une politique novatrice, tout en s'engageant en faveur de la justice ethnique et sociale.



Ce document doit être affiché dans un endroit accessible du lieu de travail, en anglais et dans les langues parlées par les employés.

L'Office of Labor Standards (Bureau des normes du travail) offre des services de traduction et d'interprétation, et peut prendre les dispositions nécessaires pour accueillir des personnes handicapées.

## Salaire minimum

### DÉFINIT LE SALAIRE MINIMUM DES EMPLOYÉS

#### Gros employeurs (501 EMPLOYÉS ET PLUS)

**17,27 \$**  
PAR HEURE

#### Petits employeurs (500 EMPLOYÉS OU MOINS)

L'employeur prend-il en charge au moins 1.52 \$ par heure pour l'assurance maladie de chaque employé et/ou l'employé gagne-t-il au moins 1.52 \$ par heure en prime ?

**NON**  
**17,27 \$**  
PAR HEURE

**OUI**  
**15,75 \$**  
PAR HEURE

#### Taille de l'employeur

Prenez en compte le nombre total d'employés dans le monde entier. Pour les franchises, prenez en compte tous les employés du réseau de la franchise.

#### Assurance maladie- Petits employeurs

Afin de payer le taux horaire inférieur, les paiements d'un petit employeur doivent correspondre à un régime d'assurance maladie de niveau « Silver » (Argent) ou supérieur, tel que défini par la loi fédérale « Affordable Care Act » (Loi sur les soins abordables).

» Un petit employeur n'est pas en droit de payer le taux inférieur si l'employé ne souhaite pas bénéficier d'une assurance maladie ou s'il n'y a pas droit.

## Arrêt maladie et congé de sécurité payés

### EXIGE DES CONGÉS RÉMUNÉRÉS POUR PROBLÈMES DE SANTÉ OU DE SÉCURITÉ

Les employeurs doivent fournir aux employés des congés payés afin qu'ils puissent prendre soin d'eux-mêmes ou d'un membre de leur famille.

(Enfant, parent, époux(se), partenaire enregistré, grand-parent, petit-enfant, frère/soeur)

**Arrêt maladie :** un problème de santé mentale ou physique avec rendez-vous médical

**Congé de sécurité :** problèmes liés aux violences domestiques, aux agressions sexuelles, au harcèlement ou à tout problème de santé publique\*

#### Taux des congés payés pour maladie et raison de sécurité (PSST)

Taille de l'employeur EMPLOYÉS ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (FTEs) INTERNATIONAUX	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3
	Jusqu'à 49 FTEs	50 à 249 FTEs	Plus de 250 FTEs
Accumulation des PSST PAR HEURE TRAVAILLÉE	1 heure TOUTES LES 40 HEURES	1 heure TOUTES LES 40 HEURES	1 heure TOUTES LES 30 HEURES
Report des PSST non utilisés PAR AN	40 heures	56 heures	72 heures**

\* LES CONGÉS DE SÉCURITÉ PEUVENT ÉGALEMENT ÊTRE UTILISÉS POUR PRENDRE SOIN D'UN MEMBRE DU FOYER  
\*\* 108 HEURES POUR LES EMPLOYÉS DU NIVEAU 3 AYANT UNE POLITIQUE RELATIVE AUX CONGÉS PAYÉS (PTO)

## Égalité des chances à l'emploi

### LIMITE L'UTILISATION DES DOSSIERS DE CONDAMNATION ET D'ARRESTATION

#### Pratiques interdites :

- Offres d'emploi excluant les candidats ayant un casier judiciaire non vierge (condamnations ou arrestations)
- Formulaires de candidature comportant des questions relatives aux condamnations ou aux arrestations, sauf si l'employeur a déjà sélectionné le candidat au regard des qualifications minimales
- Refus de proposer un emploi (ou autres mesures défavorables à l'emploi) uniquement en raison d'un dossier d'arrestation

Certaines exceptions s'appliquent, notamment pour les postes non supervisés auprès d'enfants de moins de 16 ans, de personnes souffrant de troubles du développement ou d'adultes vulnérables

#### Les employeurs se doivent de :

Reporter la vérification des antécédents criminels d'un candidat, et ce jusqu'à sa sélection au regard des qualifications minimales

Respecter les procédures suivantes avant de prendre une mesure défavorable uniquement en raison de la vérification des antécédents criminels :

- » Donner aux employés la possibilité d'expliquer ou de corriger les informations liées à la vérification des antécédents criminels
- » Garder le poste vacant pendant au moins deux jours ouvrables
- » Avoir une raison professionnelle légitime de croire qu'employer la personne pourrait nuire à l'entreprise ou affecter la capacité de l'employé à effectuer le travail

## Vol salarial

### OFFRE DES PROTECTIONS CONTRE LE VOL SALARIAL

Les employeurs doivent payer toutes les indemnités dues le jour de paie habituel et doivent donner aux employés des informations écrites relatives à leur poste et à leur rémunération.

#### Les informations écrites doivent contenir :

- Le nom de l'employeur et ses coordonnées
- Le taux de rémunération, l'admissibilité au paiement des heures supplémentaires, la base de rémunération (heures, postes, jours, semaines, commissions) et le jour de paie habituel
- Une explication de la politique de primes de l'employeur
- Un relevé détaillé des informations sur la rémunération lors des jours de paie

#### Exemples d'exigences salariales :

- Paiement du salaire minimum
- Paiement des heures supplémentaires
- Paiement des temps de pause
- Paiement du montant promis
- Paiement du travail effectué en dehors des heures habituelles
- Paiement des pourboires
- Paiement du service (sauf indication contraire sur le reçu ou le menu)
- Remboursement des dépenses professionnelles
- Aucune erreur de classification des employés

## Avantages pour les déplacements domicile-travail

Les employeurs qui occupent 20 employés ou plus travaillant en moyenne dix heures ou plus par semaine sont tenus de leur proposer de déduire les frais de transport en commun ou de covoiturage de leur salaire imposable jusqu'à concurrence du maximum permis par la législation fiscale fédérale. Pour satisfaire à cette exigence, les employeurs peuvent aussi fournir à la place un abonnement de transport en commun entièrement ou partiellement remboursé. Les employeurs doivent accorder cet avantage dans les 60 jours civils suivant la date d'entrée en fonction de l'employé.

## Nous joindre

#### Employés

Déposer une plainte relative au Bureau des normes du travail ou intenter une action en justice devant les tribunaux

#### Employeurs

Bénéficiez du service d'aide à la conformité ou suivez une formation

**206-256-5297**

[www.seattle.gov/laborstandards](http://www.seattle.gov/laborstandards)

810 THIRD AVE, SUITE 375  
SEATTLE, WA 98104

HEURES D'OUVERTURE : 8 H À 17 H  
(DU LUNDI AU VENDREDI)  
LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV