



## Bureau des Normes du Travail de Seattle Avis d'Information sur l'Emploi

Les employeurs sont tenus de fournir un avis écrit d'information sur l'emploi à chaque employé travaillant à Seattle, (1) au moment de l'embauche et (2) avant toute modification de ces informations sur l'emploi (sauf les coordonnées du gestionnaire ou du superviseur). L'avis doit être fourni en anglais et dans la langue principale de l'employé qui reçoit l'information. **Pour plus d'informations, veuillez contacter le Bureau des Normes du Travail de Seattle au (206)256-5297 ou consultez le site [www.seattle.gov/laborstandards](http://www.seattle.gov/laborstandards)**

### Employé

Date d'entrée en vigueur du présent avis \_\_\_\_\_

À l'embauche       Employé en place

Modification des informations sur l'emploi - Quelle sont les modifications aux informations sur l'emploi ?

Nom de l'employeur    Adresse de l'employeur    Numéro de téléphone/adresse e-mail de l'employeur  
 Politique de l'employeur relative aux pourboires    Taux de rémunération de l'employé ou admissibilité aux heures supplémentaires    Base salariale de l'employé    Jour de paie de l'employé

1. Nom de l'employé \_\_\_\_\_

2. Poste (s) de l'employé \_\_\_\_\_

### Employeur

1. Nom \_\_\_\_\_

Autre nom de l'employeur, y compris le nom « commercial » sous lequel il mène son activité

\_\_\_\_\_

2. Adresse physique

Rue \_\_\_\_\_

Ville \_\_\_\_\_ Pays \_\_\_\_\_ Code postal \_\_\_\_\_

Adresse postale       Même que l'adresse physique

Rue \_\_\_\_\_

Ville \_\_\_\_\_ Pays \_\_\_\_\_ Code postal \_\_\_\_\_

3. Numéro de téléphone principal \_\_\_\_\_ E-mail \_\_\_\_\_

4. Nom du gestionnaire ou du superviseur \_\_\_\_\_ Numéro de téléphone \_\_\_\_\_

5. Adresse e-mail du gestionnaire ou du superviseur \_\_\_\_\_

## Informations sur la Rémunération des Employés

1. (Le ou les) taux de rémunération (p. ex., salaire horaire ou annuel) \_\_\_\_\_

2. Admissibilité aux heures supplémentaires – « admissible aux heures supplémentaires » signifie que les employeurs doivent payer 1,5 fois le taux de rémunération normal pour les heures travaillées en sus de 40 heures par semaine.

Admissible aux heures supplémentaires       Non admissible aux heures supplémentaires

3. Base salariale – cocher la case

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Heure                     | <input type="checkbox"/> Commission (admissible aux heures supplémentaires)     |
| <input type="checkbox"/> Jour                      | <input type="checkbox"/> Commission (non admissible aux heures supplémentaires) |
| <input type="checkbox"/> Rémunération à la pièce   | <input type="checkbox"/> Salaire (admissible aux heures supplémentaires)        |
| <input type="checkbox"/> Bonus non discrétionnaire | <input type="checkbox"/> Salaire (non admissible aux heures supplémentaires)    |
| <input type="checkbox"/> Bonus discrétionnaire     | <input type="checkbox"/> Autre (veuillez expliquer ci-dessous)                  |
| <input type="checkbox"/> Période de travail        |   |
| <input type="checkbox"/> Semaine                   |   |

Explication : \_\_\_\_\_

4. Jour régulier de paye \_\_\_\_\_

5. Politique relative aux pourboires

- Tous les pourboires sont versés à l'employé qui sert le client  
 Regroupement des pourboires  
 Autre politique relative aux pourboires  
 Aucune (n'est pas un poste rémunéré au pourboire)

Explication – Les employeurs doivent expliquer toute politique de partage, de regroupement ou de répartition de pourboires :  
\_\_\_\_\_

### Estimation de Bonne Foi - Ordonnance SMC 14.22 de Seattle sur l'Horaire Sécurisé

\*Nécessaire seulement pour les employés au taux horaire (c.-à-d. admissibles aux heures supplémentaires) dans les grands établissements de vente au détail et de services alimentaires comptant plus de 500 employés dans le monde (il est exigé en outre que les restaurants à service complet comptent plus de 40 restaurants à service complet dans le monde entier).

1. Nombre moyen d'heures par semaine de travail (sur une année) :

Début de l'année : \_\_\_\_\_ 1<sup>er</sup> trimestre : \_\_\_\_\_ 2<sup>e</sup> trimestre : \_\_\_\_\_ 3<sup>e</sup> trimestre : \_\_\_\_\_ 4<sup>e</sup> trimestre : \_\_\_\_\_

2. Période de travail pour les employés de garde :  OUI       NON

### Protection Contre les Représailles

Il est interdit aux employeurs de prendre des mesures hostiles (p. ex. licenciement, rétrogradation et menaces de signaler le statut d'immigrant) contre toute personne qui exerce des droits protégés par les Seattle Labor Standards (Normes du travail de Seattle).