

Ordonnances des normes du travail à Seattle en 2017

La mission du Bureau des Normes du Travail consiste à promouvoir les normes du travail à travers un engagement réfléchi de la communauté et des entreprises, l'application stratégique et l'élaboration de politiques novatrices, avec un engagement envers la race et la justice sociale.



Cette affiche doit être exposée dans un endroit visible et accessible aux lieux de travail, en anglais et dans les langues parlées par les employés

SMC 14.19

Salaire minimum

DÉFINIT LE SALAIRE MINIMUM DES EMPLOYÉS

Grands employeurs

(501 EMPLOYÉS OU PLUS)

L'employeur prend-il en charge l'assurance maladie de chaque employé ?

NON

15,00 \$

PAR HEURE

OUI

13,50 \$

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

L'employé doit adhérer à un plan de niveau argent (silver) ou supérieur, tel que défini par la loi Federal Affordable Care Act.

» Un employeur n'est pas en droit de verser un salaire minimum réduit si l'employé ne souhaite pas bénéficier d'une assurance maladie ou s'il n'y a pas droit.

Petits employeurs

(500 EMPLOYÉS OU MOINS)

L'employeur prend-il en charge au moins 2,00 \$ par heure pour l'assurance maladie de chaque employé et/ou l'employé gagne-t-il au moins 2,00 \$ par heure en prime ?

NON

13,00 \$

PAR HEURE

OUI

11,00 \$

PAR HEURE

SMC 14.20

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.
- Proposition de pauses.
- Paiement du montant promis
- Paiement du travail effectué en dehors des heures habituelles.
- Paiement des primes obtenues.
- Remboursement des dépenses professionnelles.
- Classification adéquate des employés ; pas de mauvaise classification en tant qu'entrepreneurs indépendants.

SMC 14.17

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 deux jours ouvrables minimum.
 - » 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.

SMC 14.16

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.

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 autre problème de sécurité publique.*

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

	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3
Taille de l'employeur EMPLOYÉS ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN (FTE) INTERNATIONAUX	Plus de 4 à 49 FTE	50 à 249 FTE	Plus de 250 FTE
Accumulation des PSST PAR HEURE TRAVAILLÉE	1 heure TOUTES LES 40 HEURES	1 heure TOUTES LES 40 HEURES	1 heure TOUTES LES 30 HEURES
Utilisation et report des PSST non utilisés PAR ANNÉE DE PRESTATIONS	40 heures	56 heures	72 heures**

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

Les employeurs doivent se conformer à ces lois. La rétorsion est illégale.



Déposez une plainte auprès du Bureau des normes du travail – ou – engagez des poursuites judiciaires* devant un tribunal à compter du :

- 1^{er} avril 2016 pour les employeurs ayant 50 employés ou plus
- 1^{er} avril 2017 pour les employeurs ayant moins de 50 employés

DES POURSUITES JUDICIAIRES PEUVENT ÊTRE ENGAGÉES POUR LE SALAIRE MINIMUM, LE VOL SALARIAL ET LES CONGÉS PAYÉS POUR MALADIE OU RAISON DE SÉCURITÉ.

Services confidentiels et gratuits

- Enquêtes sur les plaintes.
- Intervention auprès des travailleurs.
- Assistance technique pour les entreprises.
- Ressources et références.

Des services d'interprétation, de traduction et d'adaptation linguistiques sont disponibles.

(206) 684-4500

seattle.gov/laborstandards