



Seattle Office of Labor Standards

Office of Labor Standards - Covid-19 Gig Worker Premium Pay Ordinance Fact Sheet

ENGLISH	French
Gig Worker Paid Sick and Safe Time Fact Sheet	Fiche d'information sur les congés payés pendant le période de maladie et sécurité pour les travailleurs des petits boulots
The Gig Worker Paid Sick and Safe Time Ordinance provides certain gig workers access to paid sick and paid safe time (Gig Worker PSST) from transportation network companies and food delivery network companies. Beginning July 13, 2020, this temporary law allows covered gig workers to take days (24-hour increments) of paid leave to care for their own health and safety, or the health and safety of a family member, under qualifying circumstances. The requirement to provide Gig Worker PSST will expire 180 days after the end of any COVID-19 civil emergency.	L'arrêté sur les congés payés pendant le période de maladie et sécurité pour les travailleurs des petits boulots (The Gig Worker Paid Sick and Safe Time Ordinance) donne à certains les travailleurs des petits boulots un accès à des heures de travail payées en cas de maladie et de sécurité (Gig Worker PSST) des entreprises de réseau de transport et des entreprises de distribution de nourriture. À compter du 13 juillet 2020, cette loi temporaire permet aux travailleurs des petits boulots éligibles de prendre des jours (incrément de 24 heures) de congé payé pour prendre soin de leur propre santé et sécurité, ou de la santé et sécurité d'un membre de la famille, dans des circonstances admissibles. L'obligation de fournir <i>Gig Worker PSST</i> expirera 180 jours après la fin de toute urgence civile COVID-19.
Which companies are covered by this law? This law applies to Transportation Network Companies (TNCs), licensed according to Seattle Municipal Code 6.310, and Food Delivery Network Companies (FDNCs) that have hired 250 or more gig workers worldwide. FDNCs include companies that offer prearranged food, beverage, or grocery delivery services for compensation using an online or cellphone application to connect customers with delivery workers.	Quelles entreprises sont couvertes par cette loi? Cette loi s'applique aux entreprises de réseau de transport (TNC), agréées selon le code municipal de Seattle 6.310 (Seattle Municipal Code 6.310), et aux des entreprises de distribution de nourriture (FDNC) qui ont embauché 250 travailleurs ou plus dans le monde entier. Les FDNC comprennent des entreprises qui offrent des services de livraison de nourriture, de boissons ou d'épicerie préétablis contre rémunération en utilisant une application en ligne ou par téléphone portable pour connecter les clients aux livraison travailleurs.
Which gig workers are covered by this law? This law applies to gig workers who accept offers of trips or deliveries for payment from a covered TNC or FDNC. To be covered by the law, a gig worker must make a trip or delivery with a drop-off or pick-up point in Seattle.	Quels les travailleurs des petits boulots sont couverts par cette loi? Cette loi s'applique aux les travailleurs des petits boulots qui acceptent des offres de voyages ou de livraisons contre paiement d'une TNC ou FDNC couverte. Pour être couvert par la loi, un travailleur des petits boulots doit effectuer un

	voyage ou une livraison avec un point de dépôt ou de ramassage à Seattle.
How much Gig Worker PSST do workers earn? Covered gig workers earn one day of Gig Worker PSST for every 30 days worked in Seattle after October 1, 2019. Each day with at least one pick-up or drop-off in Seattle counts towards accrual. Hiring entities also have the option to provide five days of Gig Worker PSST, instead of calculating the standard accrual, for the period between October 1, 2019 and July 13, 2020. Gig workers can consult their company's Gig Worker PSST policy, or their monthly accrual notifications, to find out which calculation applies to them. Hiring entities must notify covered gig workers of their accrued, reduced and available balance of Gig Worker PSST at least once a month.	Combien gagnent les employés de <i>Gig Worker PSST</i>? Les travailleurs des petits boulots couverts gagnent un jour de <i>Gig Worker PSST</i> pour tous les 30 jours de travail à Seattle après le 1er octobre 2019. Chaque jour avec au moins une prise de ramassage ou une dépose à Seattle compte pour l'accumulation. Les entités qui embauchent ont également la possibilité de fournir cinq jours de <i>Gig Worker PSST</i>, au lieu de calculer l'accumulation standard, pour la période comprise entre le 1er octobre 2019 et le 13 juillet 2020. Les travailleurs des petits boulots peuvent consulter la politique de <i>Gig Worker PSST</i> de leur entreprise, ou leur mensuel notifications de régularisation, pour savoir quel calcul s'applique à eux. Les entités qui embauchent doivent aviser les travailleurs des petits boulots couverts de leur solde accumulé, réduit et disponible du <i>Gig Worker PSST</i> de place au moins une fois par mois.
How much does a worker get paid for a day of Gig Worker PSST? Gig workers are paid for PSST based on their "average daily compensation," calculated by the following steps: 1. <u>Determine the gig worker's highest-earning calendar month since October 1, 2019, only looking at days with work (at least one pick-up or drop-off) in Seattle.</u> Include all payments, bonuses, commissions, and tips. 2. <u>Calculate the average earnings for days worked in Seattle in that highest-earning calendar month.</u> Take the total earnings and divide by the number of days.	Combien un travailleur est-il payé pour une journée de <i>Gig Worker PSST</i>? Les travailleurs des petits boulots sont payés pour le PSST en fonction de leur «rémunération journalière moyenne», calculée selon les étapes suivantes: 1. Déterminez le mois civil le plus rémunérateur du travailleur des petits boulots depuis le 1er octobre 2019, en ne regardant que les jours de travail (au moins une prise en charge ou une dépose) à Seattle. Incluez tous les paiements, bonus, commissions et pourboires. 2. Calculez le salaire moyen des jours travaillés à Seattle au cours du mois civil le plus rémunérateur. Prenez le total des gains et divisez-le par le nombre de jours.
When can a gig worker use Gig Worker PSST? A gig worker can start using Gig Worker PSST after they have accrued their first day, if they have worked for the hiring entity in Seattle within the previous 90 days. A gig worker can use paid sick and safe time to care for themselves or a family member under the following circumstances: • For care related to mental or physical illness, injury or health condition, medical appointment, or preventive medical care; • When the hiring entity has suspended or discontinued operations by order of a public official to limit exposure to an infectious agent, biological toxin, or hazardous material; • When a gig worker's family member's school or place of care has been closed;	Quand un travailleur des petits boulots peut-il utiliser le <i>Gig Worker PSST</i>? Un travailleur des petits boulots peut commencer à utiliser le <i>Gig Worker PSST</i> après avoir accumulé son premier jour, s'il a travaillé pour l'entité de location à Seattle au cours des 90 jours précédents. Un travailleur des petits boulots peut utiliser son temps de maladie rémunéré et en toute sécurité pour prendre soin de lui-même ou d'un membre de sa famille dans les circonstances suivantes: • Pour les soins liés à une maladie mentale ou physique, une blessure ou un état de santé, un rendez-vous médical ou des soins médicaux préventifs; • Lorsque l'entité qui embauche a suspendu ou interrompu ses activités sur ordre d'un agent public pour limiter l'exposition à un agent infectieux, une toxine biologique ou une matière dangereuse; • Lorsque l'école ou le lieu de garde d'un membre de la famille d'un travailleurs des petits boulots a été fermé;

• When the hiring entity has reduced, suspended, or otherwise discontinued operations for any health- or safety-related reason; or • For reasons related to domestic violence, sexual assault or stalking that affect the gig worker or the gig worker's family or household member. If a gig worker requests more than three consecutive days of Gig Worker PSST, a hiring entity may request reasonable information to verify that a gig worker is taking leave for a covered reason. The hiring entity cannot inquire about the nature of the use, only that the reason is an authorized one.	• lorsque l'entité qui embauche a réduit, suspendu ou autrement abandonné ses activités pour toute raison liée à la santé ou à la sécurité; ou • Pour des raisons liées à la violence domestique, aux agressions sexuelles ou au harcèlement criminel qui affectent le travailleur des petits boulots de l'exploitation ou la famille ou le membre de famille. Si un travailleur des petits boulots demande plus de trois jours consécutifs de <i>Gig Worker PSST</i>, une entité qui embauche peut demander des informations raisonnables pour vérifier qu'un travailleur des petits boulots prend un congé pour une raison couverte. L'entité de location ne peut pas se renseigner sur la nature de l'utilisation, seulement que la raison est autorisée.
How do gig workers access their Gig Worker PSST? A gig worker may request their PSST through the electronic process provided by the hiring entity. Once requested, the use begins immediately and lasts 24 hours. When gig workers request Gig Worker PSST from a hiring entity, they are expected to not accept a trip or delivery for the next 24 hours. Hiring entities must notify workers when their 24-hour increment of Gig Worker PSST will end. If a gig worker accepts a trip or delivery during the 24-hour period, the hiring entity may not penalize the gig worker, but they can deny the gig worker payment for the day of Gig Worker PSST and return that day of Gig Worker PSST back to the worker's accrued balance. Hiring entities must pay out Gig Worker PSST within 14 calendar days of the request, or at the next regularly scheduled date of compensation.	Comment les travailleurs des petits boulots accèdent-ils à leur Gig Worker PSST? Un travailleur des petits boulots peut demander son Gig Worker PSST via le processus électronique fourni par l'entité qui embauche. Une fois qu'il est demandé, l'utilisation commence immédiatement et dure 24 heures. Lorsque les travailleurs des petits boulots demandent le Gig Worker PSST à une entité qui embauche, ils sont censés ne pas accepter de voyage ou de livraison pendant les 24 heures suivantes. Les entités qui embauchent doivent informer les travailleurs de la fin de leur incrément de 24 heures de Gig Worker PSST. Si un travailleur des petits boulots accepte un voyage ou une livraison pendant la période de 24 heures, l'entité qui embauchent ne peut pas pénaliser le travailleur des petits boulots, mais elle peut refuser le paiement de l'employé le jour du Gig Worker PSST et renvoyer ce jour-là du Gig Worker PSST au solde accumulé du travailleur. Les entités qui embauchent doivent verser le Gig Worker PSST dans les 14 jours civils suivant la demande ou à la prochaine date de compensation prévue.
Covered hiring entities must provide the following written notices to workers: • Notice of the rights granted by this law, including freedom from retaliation. • The hiring entity's policy and procedure to meet the requirements of the law. • Monthly notifications of (1) the gig worker's current rate of average daily compensation for use of Gig Worker PSST, as well as (2) the number of Gig Worker PSST days that have been accrued, reduced, and available for use. This information must be provided online or by phone application, in English and the worker's primary language.	Les entités d'embauche couvertes doivent fournir les avis écrits suivants aux travailleurs: • Avis des droits accordés par cette loi, y compris l'absence de représailles. • La politique et la procédure de l'entité de recrutement pour répondre aux exigences de la loi. • Notifications mensuelles de (1) le taux actuel de rémunération journalière moyenne du travailleur de gig pour l'utilisation de Gig Worker PSST, ainsi que (2) du nombre de jours de Gig Worker PSST qui ont été cumulés, réduits et disponibles pour utilisation. Ces informations doivent être fournies en ligne ou par application téléphonique, en anglais et dans la langue principale du travailleur.

--	--