CES LOIS PROTÈGENT LES EMPLOYÉS, INDÉPENDAMMENT DE LEUR SITUATION VIS-À-VIS DE L'IMMIGRATION. LES EMPLOYEURS CONCERNÉS DOIVENT RESPECTER CES LOIS. LES REPRÉSAILLES SONT ILLÉGALES.

Les dates d'entrée en vigueur varient, à compter du 1er juillet 2020

La mission de l'Office of Labor Standards (OLS, bureau des normes du travail) est de faire progresser les normes du travail grâce à l'engagement réfléchi de la communauté et des entreprises, l'application et l'élaboration de politiques novatrices, avec un engagement particulier en ce qui concerne les enjeux de race et de justice sociale.

Cette affiche doit être affichée dans un endroit visible sur le lieu de travail, en anglais et dans la ou les langues parlées par les employés. L'Office of Labor Standards fournit des services d'interprétation et de traduction et des aménagements pour les personnes handicapées.

Avis de droits 2020 pour les employésd'entreprises hôtelières annexes

Êtes-vous concerné ?

QU'EST-CE QU'UNE « ACTIVITÉ HÔTELIÈRE ANNEXE » (AHB) ?

Une entreprise est une AHB si elle entretient l'un des types de relations suivants avec un hôtel :

1. L'entreprise est régulièrement sous contrat avec un hôtel pour fournir des services à ses clients
2. L'entreprise loue un espace dans les locaux de l'hôtel pour fournir des services à ses clients, ou
3. L'entreprise dispose d'une entrée au sein de l'hôtel et fournit de la nourriture et des boissons aux clients et au public

Les services pris en charge incluent les services proposés avec la fourniture par l'hôtel d'un hébergement de courte durée, ce qui inclut la nourriture ou les boissons, les loisirs, les salles de réunion et de congrès, la blanchisserie et le stationnement.

Pour obtenir de plus amples informations afin de déterminer si l'entreprise pour laquelle vous travaillez pourrait être une AHB, veuillez consulter le site Internet de l'Office of Labor Standards (bureau des normes du travail).

SMC 14.28

Accès aux soins de santé

OBLIGE LES EMPLOYEURS À FAIRE DES DÉPENSES DE SANTÉ

QUI EST CONCERNÉ ?

Les employés horaires qui (1) travaillent pour une AHB de 50 employés ou plus entretenant une relation avec un hôtel de 100 chambres ou plus, et (2) travaillent au moins 80 heures par mois en moyenne. Ne concerne pas les superviseurs, les directeurs ou certains employés qui interviennent dans l'élaboration des politiques de gestion des relations de travail.

LES EMPLOYÉS SONT EN DROIT DE BÉNÉFICIER DE :

- Un meilleur accès aux soins de santé grâce aux dépenses de santé obligatoires de l'employeur
- Les employeurs peuvent engager les dépenses par l'un ou plusieurs des moyens suivants :
  (1) versements de revenus ordinaires
  (2) versements à un régime d'assurance maladie financé par l'employeur, et/ou
  (3) versements à des régimes de santé fiscalement avantageux (par ex., comptes d'épargne santé)

TARIFS 2020†	
Dépense mensuelle	**Composition de la famille**
$420	Employé célibataire
$714	Employé célibataire avec des personnes à charge
$840	Employé avec un conjoint ou partenaire, sans personnes à charge
$1,260	Employé avec un conjoint ou partenaire et des personnes à charge

†Les tarifs pour chaque année civile sont annoncés au plus tard le 30 juin de l'année précédente

SMC 14.26

Protection contre la violence

PROTÈGE LES EMPLOYÉS CONTRE LES ACTES DE VIOLENCE OU DE HARCÈLEMENT DE LA PART DES CLIENTS

QUI EST CONCERNÉ ?

Les employés horaires d'une AHB entretenant une relation avec un hôtel de 60 chambres ou plus

LES EMPLOYÉS SONT EN DROIT DE BÉNÉFICIER DE :

- Disposer d'un bouton d'alarme (fourni par l'hôtel) lorsqu'ils effectuent un travail ou une livraison dans la chambre d'hôtel d'un client
- Signaler à l'employeur tout comportement violent ou harcelant des clients de l'hôtel
- Être protégés contre le comportement violent ou harcelant des clients de l'hôtel
- Ne pas avoir à effectuer un travail ou une livraison dans la chambre d'hôtel d'un si celui-ci a été signalé pour comportement violent ou harcelant

SI UN EMPLOYÉ A ÉTÉ VICTIME D'UN COMPORTEMENT VIOLENT OU HARCELANT PRÉSUMÉ DE LA PART D'UN CLIENT, IL A LE DROIT DE :

- Être réaffecté dans un autre domaine de travail, à son choix
- Bénéficier d'un temps de parole rémunéré pour s'entretenir avec les forces de l'ordre et une personne choisie par l'employé pour le soutenir
- Bénéficier des services de soutien, des ressources et/ou des références du King County Sexual Assault Resource Center (centre de ressources du comté de King sur les agressions sexuelles) TÉLÉPHONER (ligne joignable 24/24 h) : 1-888-998-6423
- Accès à un conseiller pour les victimes de crimes, comme prévu dans le Code de Washington révisé 7.69.030

SMC 14.29

Maintien dans l'emploi

EXIGE LE MAINTIEN DES EMPLOYÉS DANS L'EMPLOI APRÈS UN CHANGEMENT DE PROPRIÉTAIRE

QUI EST CONCERNÉ ?

Les employés horaires (1) qui travaillent pour une AHB de 50 employés ou plus entretenant une relation avec un hôtel de 60 chambres ou plus, et (2) qui ont travaillé pour l'AHB pendant au moins 30 jours avant la vente de l'AHB. Ne concerne pas les superviseurs, les directeurs ou certains employés qui interviennent dans l'élaboration des politiques de gestion des relations de travail.

LES EMPLOYÉS SONT EN DROIT DE BÉNÉFICIER DE :

- Un préavis les informant que l'entreprise change de propriétaire
- Une offre d'emploi écrite auprès du nouvel employeur (par ancienneté)
- Quatre-vingt-dix jours d'emploi chez le nouvel employeur, sauf s'il existe un motif valable de licencier l'employé ou s'il est nécessaire de procéder à des licenciements (par ancienneté)
- Une évaluation de performances à 90 jours

Consultez le site Internet pour connaître les dates d'entrée en vigueur de chaque loi.

Prenez connaissance de vos droits en tant qu'employé

LES REPRÉSAILLES SONT INTERDITES : Ces lois protègent les employés contre d'éventuelles représailles pour avoir bénéficié ou exercé ces droits.

DROIT DE DÉPOSER PLAINTE : Les employés ont le droit de déposer une plainte auprès de l'OLS ou d'intenter un procès si un employeur enfreint ces lois.

Contact :
OFFICE OF LABOR STANDARDS

Employeurs
Obtenir une aide à la mise en conformité et/ou recevoir une formation

Employés
Déposer une plainte auprès de l'OLS ou intenter un procès devant un tribunal.

206-256-5297
www.seattle.gov/laborstandards

810 THIRD AVE, SUITE 375 SEATTLE, WA 98104 | HORAIRES : DE 8H À 17H (DU LUN AU VEN) | LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV