



ORDONNANCE DE GARANTIE DES HORAIRES

SMC 14.22

S'applique aux employés à salaire horaire d'établissements de vente au détail et de restauration employant plus de 500 employés à l'échelle mondiale

Les restaurants à service complet doivent exploiter au moins 40 emplacements à service complet à l'échelle mondiale

ENTRÉE EN VIGUEUR LE 1ER JUILLET 2017



Estimation de bonne foi.

L'employeur a l'obligation de fournir une prévision écrite du nombre moyen d'heures qui seront attribuées à l'employé chaque semaine au cours de l'année à venir, et indiquer à l'employé s'il doit s'attendre à travailler sur appel.



Droit de transmettre des demandes relatives à Calendrier de travail.

Avant la publication de Calendrier de travail, l'employeur doit acquiescer les demandes des employés liées aux **événements importants de la vie** (déplacements, déménagements, autre[s] emploi[s], éducation, fourniture de soins, soins auto-administrés pour une affection sérieuse), sauf si l'employeur identifie une **raison commerciale véritable** (importants coûts ou interruptions de service).



Publication préalable de Calendrier de travail.

L'employeur doit publier les horaires de travail au moins 14 jours à l'avance.



Droit au repos entre les quarts de travail.

L'employeur doit payer au taux majoré de 50 % les heures travaillées entre un quart de fermeture et un quart d'ouverture (**clopening**) séparés par moins de 10 heures.



Accès des employés actuels aux heures disponibles.

Avant d'embaucher de nouveaux employés, l'employeur doit afficher un avis d'heures disponibles pendant 3 jours et offrir les postes aux employés actuels qualifiés, sauf exception.

Prime pour les modifications apportées à l'horaire après sa publication.



- ▶ **Augmentation du nombre d'heures :** En plus de la rémunération gagnée, l'employeur doit payer une heure supplémentaire à l'employé.
- ▶ **Réduction du nombre d'heures :** En plus de la rémunération gagnée, l'employeur doit payer la moitié des heures non travaillées par l'employé, et ce, autant pour les quarts de travail ordinaires que sur appel.
- ▶ **Exceptions aux exigences liées aux primes :**

- » Période de grâce pour les augmentations/réductions de 15 minutes ou moins.
- » Demandes de modification de l'horaire ou d'échange de quarts des employés.
- » Réduction du nombre d'heures par l'employeur en raison de mesures disciplinaires.
- » Incapacité de l'employeur de commencer ou de continuer les activités en raison, notamment, d'une panne de courant, d'une catastrophe naturelle ou de mauvaises conditions météorologiques.
- » Acceptation par l'employé des heures supplémentaires demandées par l'employeur
 - ▶ **Envoi d'une communication de masse** relative à des heures supplémentaires nécessaires en raison de l'inaptitude à travailler d'un employé à l'horaire; ou
 - ▶ **Communication de groupe en personne** relative à des heures supplémentaires nécessaires en raison de besoins imprévus d'un client et consécutives au quart normal d'un employé.

La présente loi s'applique à tous les employés, peu importe leur statut d'immigrant.

Les employeurs doivent respecter la présente loi. Les employeurs ne doivent pas prendre l'habitude ou adopter la pratique d'affecter aux employés un nombre d'heures inférieur au nombre promis. Les représailles sont illégales. L'Office of Labor Standards de Seattle offre des services de traduction et d'interprétation, et peut prendre les dispositions nécessaires pour accueillir des personnes handicapées, sur demande.

Employeurs

Services confidentiels et gratuits, y compris de soutien technique et de formation.

Employés

Services confidentiels et gratuits, y compris de formation, d'accueil, d'enquête et de dépôt de plainte.

Nous joindre

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

- COCHEZ VOTRE LANGUE DE PRÉFÉRENCE Amharic/Amharique Arabic/Arabe Chinese/Chinois Khmer/Khmer Korean/Coréen Oromo/Oromo Somali/Somali Spanish/Espagnol Tagalog/Tagalog Thai/Thai Tigrinya/Tigrigna Vietnamese/Vietnamien et plus.