

Ordonnances 2025 relatives aux normes du travail à Seattle

La mission du Bureau des normes du travail consiste à améliorer les normes de travail grâce à un engagement réfléchi auprès des entreprises et de la communauté, à une mise en application stratégique et au développement d'une politique novatrice, tout en s'engageant en faveur de la justice ethnique et sociale.



Ce document doit être affiché dans un endroit accessible du lieu de travail, en anglais et dans les langues parlées par les employés.

L'Office of Labor Standards (Bureau des normes du travail) offre des services de traduction et d'interprétation, et peut prendre les dispositions nécessaires pour accueillir des personnes handicapées.

Rémunération minimum

DÉFINIT LA RÉMUNÉRATION MINIMUM POUR LES EMPLOYÉS

Tous les employeurs, indépendamment de la taille de l'entreprise, doivent payer au moins

\$20.76
DE L'HEURE

À compter de 2025, aucun employeur ne peut compenser une partie de la rémunération minimum par des paiements pour les prestations médicales des employés, ou par des pourboires versés par les clients aux employés.

La rémunération minimum à Seattle augmente chaque année civile en fonction du taux d'inflation. La nouvelle rémunération minimum entre en vigueur le 1er janvier de chaque année. Le bureau des normes du travail (Office of Labor Standards) annonce la nouvelle rémunération minimum à chaque automne.

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.

(Enfant, parent, époux(se), partenaire enregistré, grand-parent, petit-enfant, frère/soeur)

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 problème de santé 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 (FTEs) INTERNATIONAUX	Jusqu'à 49 FTEs	50 à 249 FTEs	Plus de 250 FTEs
Accumulation des PSST PAR HEURE TRAVAILLÉE	1 heure TOUTES LES 40 HEURES	1 heure TOUTES LES 40 HEURES	1 heure TOUTES LES 30 HEURES
Report des PSST non utilisés PAR AN	40 heures	56 heures	72 heures**

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

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 au moins deux jours ouvrables
- » 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

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
- Paiement des temps de pause
- Paiement du montant promis
- Paiement du travail effectué en dehors des heures habituelles
- Paiement des pourboires
- Paiement du service (sauf indication contraire sur le reçu ou le menu)
- Remboursement des dépenses professionnelles
- Aucune erreur de classification des employés

Avantages pour les déplacements domicile-travail

Les employeurs qui occupent 20 employés ou plus travaillant en moyenne dix heures ou plus par semaine sont tenus de leur proposer de déduire les frais de transport en commun ou de covoiturage de leur salaire imposable jusqu'à concurrence du maximum permis par la législation fiscale fédérale. Pour satisfaire à cette exigence, les employeurs peuvent aussi fournir à la place un abonnement de transport en commun entièrement ou partiellement remboursé. Les employeurs doivent accorder cet avantage dans les 60 jours civils suivant la date d'entrée en fonction de l'employé.

Nous joindre



Employés

Déposer une plainte relative au Bureau des normes du travail ou intenter une action en justice devant les tribunaux

206-256-5297

www.seattle.gov/laborstandards

810 THIRD AVE, SUITE 375
SEATTLE, WA 98104

Employeurs

Bénéficiez du service d'aide à la conformité ou suivez une formation

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV