

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 2025 pour les employés du secteur de l'hôtellerie

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 qui travaillent dans des hôtels de 60 chambres ou plus

LES EMPLOYÉS SONT EN DROIT DE BÉNÉFICIER DE :

- Disposer d'un bouton d'alarme lorsqu'ils effectuent un travail ou une livraison dans la chambre d'hôtel d'un client
- Être protégés contre le comportement violent ou harcelant des clients de l'hôtel
- Signaler à l'employeur tout 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 client si ce dernier a été signalé pour comportement violent ou harcelant

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

- Être réaffecté dans un autre domaine de travail, à son choix
- Bénéficier de jusqu'à 16 heures de 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
- Bénéficier des services d'un conseiller pour les victimes de crime, comme prévu dans le Code de Washington révisé 7.69.030

Limites de la charge de travail

LIMITE LA CHARGE DE TRAVAIL POUR LE NETTOYAGE DES CHAMBRES

QUI EST CONCERNÉ ?

Les employés horaires qui nettoient les chambres dans un hôtel de 100 chambres ou plus

LES EMPLOYÉS SONT EN DROIT DE BÉNÉFICIER DE :

- Nettoyer au maximum 4 500 pieds carrés (1 400 mètres carrés) de chambres sur une journée de 8 heures (calcul au prorata pour un nombre d'heures inférieur)
- Refuser de nettoyer une surface supérieure à la surface maximale autorisée
- Percevoir 3x leur rémunération pour nettoyer une surface supérieure à la surface maximale autorisée (dans la plupart des cas)

Maintien dans l'emploi

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

QUI EST CONCERNÉ ?

Les employés horaires ayant travaillé dans un hôtel de 60 chambres ou plus pendant au moins 30 jours avant la vente de l'entreprise. 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 (offres basées sur l'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

Accès aux soins médicaux

OBLIGE LES EMPLOYEURS À FAIRE DES DÉPENSES DE SANTÉ

QUI EST CONCERNÉ ?

Les employés horaires qui travaillent au moins 80 heures par mois en moyenne, dans un hôtel de 100 chambres ou plus. 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 2025 ⁺	
Dépense mensuelle	Composition de la famille
\$561	Employé célibataire
\$955	Employé célibataire avec des personnes à charge
\$1,124	Employé avec un conjoint ou partenaire, sans personnes à charge
\$1,686	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

Si l'employeur offre une couverture d'assurance maladie, l'ordonnance entre en vigueur à la date de la première période d'affiliation ouverte de l'employeur qui a lieu après le 1er juillet 2020.

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