

VOUS AVEZ LE DROIT À DES HORAIRES DE TRAVAIL PRÉVISIBLES

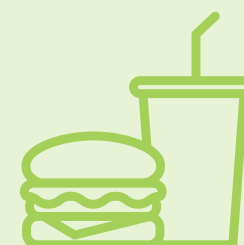
Conformément à la Fair Workweek Law de la Ville de New York, les employeurs du secteur de la restauration rapide doivent fournir à leurs salariés des horaires de travail prévisibles. Les employeurs doivent afficher cet avis à un emplacement où les employés peuvent facilement le voir dans chaque lieu de travail de la Ville de New York.*

Les salariés du secteur de la restauration rapide couverts par la loi

Les employés chargés d'au moins une des tâches suivantes dans un établissement de restauration rapide de la Ville de New York :

- service clientèle
- restauration
- préparation des boissons ou des aliments
- livraison hors site
- sécurité
- stockage de provisions ou d'équipement
- nettoyage
- tâches d'entretien quotidiennes

La loi s'applique indépendamment de leur statut d'immigrant.



Les employeurs ne peuvent pas punir, pénaliser, user de représailles ou prendre toute autre mesure contre les employés qui pourraient les arrêter ou les dissuader d'exercer leurs droits en vertu de la loi. Les employés doivent immédiatement contacter l'OLPS en cas de représailles. Voir ci-dessous.

Vos droits



Estimation des horaires et premier emploi du temps

Avant votre premier jour de travail ou le jour même, votre employeur doit vous fournir :

- Les emplois du temps écrits des 2 premières semaines de travail précisant les horaires, les dates, les heures de début et de fin, ainsi que les lieux des quarts de travail.
- Une « estimation de bonne foi » (jours, heures, horaires, lieux qui définissent vos conditions de travail pendant votre emploi). Votre employeur doit fournir une estimation mise à jour si celle-ci vient à connaître des modifications.



Préavis de 2 semaines de l'emploi du temps

Votre employeur doit vous fournir votre emploi du temps écrit au moins 14 jours avant le premier quart de travail spécifié dans celui-ci. Les emplois du temps doivent inclure au moins 7 jours calendaires avec les dates, heures de début et de fin des quarts de travail, ainsi que le(s) lieu(x) de tous les quarts. Si l'emploi du temps change, votre employeur doit contacter tous les salariés concernés dans les 24 heures, ou dès que possible.



Priorité aux quarts de travail ouverts

Avant d'embaucher un nouvel employé lorsque de nouveaux quarts de travail se présentent, votre employeur doit :

- D'abord annoncer les quarts de travail aux salariés actuels de la Ville de New York en diffusant les informations sur votre lieu de travail et en vous communiquant directement les informations par voie électronique, qui peut inclure des SMS ou des e-mails.
- Donner la priorité aux quarts de travail ouverts aux salariés sur le lieu de travail où ces quarts sont disponibles.
- Confier les quarts de travail aux salariés intéressés des autres lieux de travail uniquement lorsqu'un nombre insuffisant de salariés, voire aucun salarié du lieu de travail, ne les accepte.

Votre employeur peut uniquement embaucher de nouveaux salariés si aucun salarié actuel de la Ville de New York n'accepte les quarts de travail d'ici la date limite indiquée.



Consentement avec 100 \$ pour les quarts de travail « clopening » (travailler tôt/tard, sans en être informé à l'avance)

Votre employeur ne peut pas vous planifier 2 quarts de travail sur 2 jours lorsque le premier quart termine en fin de journée et que moins de 11 heures séparent les quarts (un « clopening ») À MOINS que vous n'y consentiez par écrit ET que vous ne touchiez une prime de 100 \$ pour le quart de travail.



Consentement et prime pour les changements d'horaire de dernière minute

Votre employeur ne peut pas apporter de changements à votre emploi du temps moins de 14 jours avant que le changement ne prenne effet sans votre consentement écrit et sans payer les primes suivantes :

Délai de préavis	Temps ou quarts de travail supplémentaires	Changements apportés aux quarts de travail, mais sans modification du temps de travail total	Temps ou quarts de travail réduits
Préavis de moins de 14 jours	10 \$ par changement	10 \$ par changement	20 \$ par changement
Préavis de moins de 7 jours	15 \$ par changement	15 \$ par changement	45 \$ par changement
Préavis de moins de 24 heures	15 \$ par changement	15 \$ par changement	75 \$ par changement

La prime n'est pas obligatoire dans les cas suivants :

1. Votre employeur doit fermer en raison de : menaces à la sécurité des salariés ou aux biens de l'employeur ; panne du service d'électricité public ; arrêt des transports en commun ; incendie, inondation ou toute autre catastrophe naturelle ; état d'urgence décrété par le gouvernement.
2. Vous demandez à changer les horaires d'un quart de travail spécifique.
3. Vous échangez des quarts de travail avec un autre employé.
4. Votre employeur doit payer les heures supplémentaires des quarts de travail qui ont connu des changements.

Déposer une plainte

L'Office of Labor Policy & Standards ou OLPS (Bureau de la politique et des normes relatives au travail) du Department of Consumer Affairs ou DCA (Service de protection des consommateurs) veille au respect de la Fair Workweek Law et des autres législations en matière de normes du travail de la Ville de New York.

Pour déposer une plainte auprès de l'OLPS, rendez-vous sur nyc.gov/dca ou composez le 311 (212-NEW-YORK en dehors de la Ville de New York) et demandez des renseignements au sujet de la « Fair Workweek Law ». L'OLPS mènera une enquête et essaiera de régler votre plainte. **L'OLPS protégera votre identité, à moins que sa divulgation ne soit nécessaire pour procéder à une enquête ou requise par la loi.**

Vous pouvez également intenter une action devant un tribunal. Toutefois, vous ne pouvez pas déposer plainte auprès de l'OLPS et intenter une action en justice simultanément.

Contactez l'OLPS

Visitez le site nyc.gov/dca, envoyez un e-mail à l'adresse FWW@dca.nyc.gov ou composez le 311 et demandez des renseignements au sujet de la « Fair Workweek Law ».



Consumer Affairs

Bill de Blasio
Mayor

Lorelei Salas
Commissioner

* Votre employeur doit également diffuser cet avis dans toutes les langues parlées par au moins 5 % des employés de votre lieu de travail, le cas échéant, sur le site Web du DCA.