



10 HISTOIRES DE PAPERASSERIE RIDICULE

1

UN TROTTOIR QUI NE MÈNE NULLE PART — Un chef d'entreprise de Smithers, ville de 5 000 habitants située en Colombie-Britannique, s'est buté à l'application plutôt incongrue d'un règlement municipal lorsqu'il a fait une demande de permis pour rénover un bâtiment commercial. La Ville lui a accordé son permis à condition qu'il construise, de l'autre côté de la rue, un bout trottoir de 30 mètres de long qui n'est raccordé à aucun autre trottoir. Réalisant que c'était un véritable gaspillage de temps et d'argent, le propriétaire a proposé à la Ville de lui verser l'argent correspondant à la construction du trottoir afin qu'elle puisse l'investir de façon plus judicieuse ailleurs. Le conseil municipal a rejeté son offre et l'a forcé à construire ce fameux trottoir de 30 mètres de long en plein milieu d'un terre-plein en gazon. Les coûts de cette opération se sont élevés à 10 000 \$, sans compter le temps que cette histoire lui aura fait perdre. À noter que le prochain bout de trottoir le plus proche est situé un demi-kilomètre plus loin.

2

QUAND CALCULER UN SALAIRE POUR 16 MINUTES PREND DES HEURES — Saviez-vous que calculer le coût de 16 minutes de travail peut s'avérer très compliqué? En effet, les employeurs de la Nouvelle-Écosse qui ont des employés au salaire minimum sont confrontés à une loi provinciale particulièrement alambiquée sur les heures de travail partielles. Il faut savoir que cette loi oblige les propriétaires d'entreprise à arrondir à la prochaine demi-heure toute heure de travail partielle qui dépasse 15 minutes pour leurs employés au salaire minimum. Par exemple, 16 minutes de travail et plus doivent être arrondies à 30 minutes et 31 minutes de travail et plus doivent être arrondies à 60 minutes.

Cette loi complique encore davantage le calcul pour l'employeur lorsqu'il a des employés qui gagnent légèrement plus que le salaire minimum. En effet, prenons l'exemple d'un employé au salaire minimum (10,70 \$/h) et d'un autre qui gagne 10,75 \$/h et où les deux travaillent 2,25 heures dans une journée. Celui au salaire minimum sera payé pour 2,5 heures (car l'employeur doit arrondir ses heures), soit 26,75 \$ alors que l'autre ne recevrait que 24,19 \$. Toutefois, en vertu de la loi, l'employeur doit faire manuellement le calcul pour s'assurer que les deux salaires sont au moins équivalents et verser le 2,56 \$ de différence (soit 26,75 \$ - 24,19 \$) dû à l'employé à 10,75 \$/h, afin que son gain égalise celui de son collègue au salaire minimum. Ce calcul est tellement complexe que même les systèmes de paie les plus sophistiqués ne peuvent le faire automatiquement.

3

ACHERER DE L'ALCOOL ARTISANAL NE COULE PAS DE SOURCE EN ONTARIO — Contrairement aux brasseries artisanales ou aux établissements vinicoles dont les produits portent l'appellation Vintners Quality Alliance (VQA), les distilleries artisanales sont très limitées dans la distribution de leurs produits. En effet, en vertu de la réglementation en vigueur, elles n'ont pas le droit de vendre leurs alcools au verre ni de les vendre directement aux bars et aux restaurants. Un entrepreneur a essayé d'obtenir des spiritueux artisanaux auprès d'une distillerie locale afin de les vendre dans son restaurant. Au lieu d'aller tout simplement chercher ces produits chez le producteur situé à une dizaine de minutes de chez lui, il a dû passer par la LCBO et patienter pendant des mois avant de les recevoir. En effet, la distillerie a dû envoyer l'alcool à un entrepôt de la LCBO, qui l'a gardé pendant quelques mois, avant de finalement le livrer au restaurant.

Suite...



DES PERMIS : LA MODÉRATION A BIEN MEILLEUR GOÛT! — Si démarrer un établissement vinicole en Ontario vous intéresse, sachez qu'il vous faudra un permis, six en fait, dont vous devrez faire la demande auprès de quatre agences différentes. Vous devrez aussi payer 1 260 \$ tous les deux ans pour obtenir ces permis. Vous aurez également besoin d'avoir un autre permis pour vendre votre vin dans votre établissement, et un de plus pour en vendre au verre, et encore un autre pour servir de la nourriture, pour un total de 1 800 \$ de plus à payer. La procédure complète prend de 8 à 12 semaines - par permis - et exige une multitude de formulaires de demande officiels, de formulaires de renseignements municipaux, ainsi que des rapports de vos antécédents personnels, des frais d'analyses chimiques et des plans de vos installations. Si, en plus, vous souhaitez fabriquer des produits spécialisés, attendez-vous à d'autres formalités administratives, par exemple l'obligation d'obtenir un permis d'apiculteur si vous désirez faire du vin chaud (vin sucré au miel) ou de garantir que 70 % des pommes qui entrent dans la composition de vos vins à base de pommes sont originaires d'Ontario. Et si vous souhaitez vous épargner les tracas administratifs liés à la vente sur place, il vous suffit de vous adresser à la LCBO en faisant une autre demande de permis...



UNE FERME PRISE EN OTAGE — Un couple de l'Île-du-Prince-Édouard a essayé de vendre sa ferme de 33 hectares afin de pouvoir prendre sa retraite. Mais, dans la province, vendre une propriété privée à des «non-résidents» peut s'avérer un véritable cauchemar politique, financier et administratif. Les non-résidents qui veulent acheter des terrains de plus de deux hectares doivent payer des frais de demande correspondant à 1 % du prix d'achat, puis plaider leur cause auprès de la Commission de réglementation et d'appels de l'Île. La Commission adresse ensuite une recommandation au Conseil des ministres précisant si l'achat doit être permis ou pas. La décision finale revient au premier ministre et au Conseil. Si la demande n'est pas approuvée, l'acheteur potentiel perd la moitié des frais qu'il a versés. Dans le cas présent, deux acheteurs potentiels se sont manifestés, l'un résidant aux États-Unis, et l'autre, en Ontario. Leurs offres ont toutes deux été rejetées par le conseil exécutif. Depuis trois ans que la propriété est en vente, le couple n'a pas reçu la moindre offre de la part d'un résident de l'Île.



UNE RECETTE PLUS VRAIMENT SECRÈTE — Dans le cadre d'une entente internationale conclue sous l'égide des Nations Unies, Santé Canada applique depuis le 1er juin 2015, de nouveaux critères relatifs au Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH). Les fournisseurs sont désormais tenus d'indiquer les formules exactes sur leurs étiquettes, non seulement la liste des produits chimiques, mais également la quantité des ingrédients. Ce niveau de détail dépasse largement celui qui est requis aux États-Unis où les entreprises sont pourtant aussi conformes aux nouvelles exigences du SGH, et il oblige à divulguer des secrets commerciaux. Pour mettre à jour les fiches de données de sécurité, le coût peut s'élever jusqu'à 300 \$ par fiche et peut représenter des dizaines de milliers de dollars pour les fabricants de nombreux produits chimiques.



DES CITRONS POUR LES ENFANTS TROP ENTREPRENANTS — Dans l'espoir de se faire un peu d'argent pour aller en camp d'été, deux fillettes de 5 et 7 ans ont installé un kiosque de limonade près d'une piste cyclable très fréquentée d'Ottawa. En quelques heures à peine, elles avaient déjà accumulé 52 \$, mais la Commission de la capitale nationale (CCN) les a vite obligées à plier bagage parce qu'elles n'avaient pas les permis qu'il fallait. Les deux petites filles ont vite compris que vendre de la limonade sur des terrains de la CCN, c'est tout sauf un jeu d'enfant et qu'avant de faire quoi que ce soit, peu importe notre âge, on n'échappe pas aux formulaires, aux frais et aux demandes de permis.



QUAND LA MAYONNAISE DANS UN SANDWICH CAUSE DES PERTES D'EMPLOIS — Un règlement municipal concernant les égouts sanitaires a frappé durement une librairie-café de Winnipeg. Les commerces de Winnipeg qui vendent de la nourriture doivent installer des collecteurs de graisse dans leurs éviers et lave-vaisselle, à moins de bénéficier d'une exemption. Bien que les demandes d'exemption de plusieurs dizaines de commerces aient été approuvées, le propriétaire de cette librairie-café n'y a pas eu le droit tout simplement parce qu'il met de la mayonnaise dans ses sandwiches et qu'il vend des desserts qui peuvent contenir du gras. Or, l'installation de ce collecteur entraînait des travaux majeurs à plusieurs niveaux. Devant des amendes et des coûts pouvant totaliser 12500 \$, ce chef d'entreprise a été contraint de fermer ses portes pendant quatre mois, le temps d'obtenir une réponse à ses nombreuses demandes d'exemption. En attendant de pouvoir rouvrir ses portes, il s'est retrouvé sans autre choix que de licencier dix employés.



DES RÈGLES FAITES POUR LES FERMERS DU DIMANCHE — Depuis janvier 2016, les agriculteurs et les éleveurs de l'Alberta sont tenus de fournir une couverture de la Commission des accidents du travail à leurs travailleurs rémunérés. Par ailleurs, les règles sur la santé et la sécurité du travail, les normes du travail et le Code du travail vont également bientôt régir tous ces exploitants agricoles. Bien que l'on convienne que la santé et la sécurité au travail sont importantes, le problème provient notamment du fait que ces règles ne correspondent pas à la réalité de travail sur les fermes. Elles ont plutôt été conçues en fonction de l'organisation du travail dans d'autres secteurs d'activité. Par exemple, les heures normales de travail dans une exploitation agricole sont loin d'être de 9 h à 17 h, et encore moins en périodes de pointe (p. ex. moisson, récoltes, vêlage). Les exploitants agricoles doivent pouvoir mobiliser leur main-d'œuvre en fonction des besoins des récoltes ou du bétail (ex. température, besoins particuliers des animaux). Par exemple, si on annonce du gel durant la nuit, tout le personnel doit mettre les bouchées doubles pour finir de moissonner au plus vite afin d'éviter de perdre les récoltes. Or, selon la réglementation en place, cela risque de s'avérer plus complexe et coûteux.



POURQUOI FAIRE SIMPLE QUAND ON PEUT FAIRE COMPLIQUÉ? — Au Québec, une loi datant de 1934 (la Loi sur les décrets de convention collective - LDCC) donne à des comités paritaires la responsabilité d'administrer 15 décrets tenant lieu de convention collective dans des entreprises de certains secteurs et situées dans certaines régions du Québec (ex. coiffeurs dans l'Outaouais, entretien ménager à Montréal, etc.). Cette loi impose aux entreprises assujetties des conditions de travail à consentir aux employés ainsi que diverses règles en matière d'heures d'ouverture et autres. Cette réglementation, qui n'existe nulle part ailleurs en Amérique du Nord, est lourde et coûteuse et crée des déséquilibres compétitifs aux entreprises qui se trouvent dans des régions couvertes par rapport à celles situées à l'extérieur de la zone couverte par le décret. Cela sans compter les formalités administratives que doivent remplir les entreprises assujetties et les contributions qu'elles doivent prélever sur le salaire des travailleurs et de l'employeur et qui sont dues mensuellement aux comités paritaires. Or, pour envoyer ces contributions aux comités paritaires, les propriétaires d'entreprise doivent calculer séparément les heures de travail de leurs employés effectuées en vertu des activités considérées couvertes par le décret (ce calcul est souvent différent du total d'heures de travail effectif parce que le décret ne s'applique pas à toutes les activités effectuées par un travailleur dans l'entreprise et donc pas à toutes les heures travaillées) et acheminer ensuite les contributions sur la masse salariale directement aux comités paritaires pour chacun de leurs employés. Il leur faut séparer ces calculs de ceux liés aux calculs des retenues à la source régulières (impôt sur le revenu, cotisations aux divers régimes publics, santé et sécurité, etc.), qui sont acheminées à Revenu Québec. Cela impose donc une double comptabilité aux propriétaires de PME et bien des heures perdues en paperasserie inutile pour une loi datant de 1934 et dont seul le Québec aurait encore besoin en Amérique du Nord...