

# “Ouvrier indispensable”

Et “industrie de guerre” — Précisions

Ottawa, 24 (Du Service de l'information) — Qu'est-ce qu'un “ouvrier indispensable” (key man) et qu'est-ce qu'une “industrie de guerre”? C'est l'importante question que se posent recrues et employeurs depuis le début de la campagne actuellement en cours pour recruter 32,000 hommes pour l'armée active. Un homme peut être un “ouvrier indispensable” dans une industrie sans pour cela avoir droit au congé spécial lui permettant de continuer son travail. Pour cela il doit être employé uniquement dans une “industrie de guerre”. Pour éviter tout malentendu à ce sujet, le quartier général de la Défense nationale vient de publier des instructions dans lesquelles ces deux expressions sont spécifiquement définies. L'expression “ouvrier indispensable” sert à désigner tout homme employé dans une “industrie de guerre” et dont l'occupation ne peut être interrompue sans entraîner une diminution sérieuse du rendement de l'industrie qui l'emploie.

L'expression “industrie de guerre” désigne tout employeur qui exerce son activité dans un domaine essentiel à la poursuite heureuse de la guerre.

Ce n'est pas à l'employeur qu'il appartient de déterminer l'application de ces expressions; l'autorité compétente est la commission des Services nationaux de guerre établie dans chaque division administrative en vertu de la loi concernant la mobilisation des ressources nationales. Ceux qui semblent être des “ouvriers indispensables” et qui désirent s'enrôler sont effectivement enrôlés; ils subissent l'examen médical et bénéficient ensuite d'un congé pour continuer de vaquer à leur occupation civile en attendant que leur cas soit soumis à la commission. Leurs employeurs sont mis au courant. Il appartient alors à chaque employeur d'établir à la satisfaction de la commission, d'abord qu'il exerce son activité dans une “industrie de guerre”, et ensuite que son employé est un “ouvrier indispensable”. Cette procédure peut être modifiée par un accord intervenu entre l'intéressé, son employeur et l'officier de recrutement du district; celui-ci peut accorder à l'employé un congé qui durera le temps jugé nécessaire par le commandant du district pour l'étude du cas particulier. Mais tant dans ce cas que dans ceux qui impliquent un appel à une commission, celui dont le cas est à l'étude doit consentir à l'ajournement de son service actif.

Il n'est pas forcé de continuer son travail malgré lui. Dans tous les cas cependant il est susceptible d'être appelé en service n'importe quand avant la fin de son congé pourvu qu'un avis de huit jours ait été donné et à l'employé et à l'employeur. Cela peut faire l'objet d'un appel devant la commission et celle-ci peut accorder une prolongation du congé. Cette procédure est simplifiée par l'émission de formules, dont l'une doit être remplie par la recrue au moment de son enrôlement. Cette formule est relative à son degré d'instruction et à ses capacités; cela aide non seulement à préciser les relations de l'employé avec l'industrie s'il en existe, mais la possibilité de le préparer à l'un des métiers techniques de l'armée. Un employeur qui en appelle de l'enrôlement d'un “ouvrier indispensable” est obligé de produire une déclaration assermentée donnant les raisons pour lesquelles l'homme qui désire s'enrôler devrait bénéficier d'un congé de l'armée pour conserver son emploi civil.