

Pour le contrôle de la main-d'oeuvre canadienne

Substance des règlements et explication

Voici la substance de règlements passés en vertu de l'ordonnance pour le contrôle de la main-d'oeuvre canadienne:

Les nouveaux règlements du service national sélectif ont été publiés dans un extra de la *Gazette du Canada*.

Les nouvelles ordonnances se divisent en deux catégories. La première ne touche pas les personnes qui occupent certains emplois; la seconde atteint tout le monde.

Première catégorie

Les règlements de cette catégorie s'appliquent à tous les employés et à leurs employeurs. Voici les seules exemptions:

Les personnes à l'emploi d'un gouvernement provincial;

Les personnes actuellement soumises aux règlements sur les travaux essentiels (le personnel scientifique et technique);

Les ecclésiastiques, les prêtres ou ministres autorisés à célébrer le mariage;

Les gardes-malades diplômés ou celles qui sont à compléter leur stage préliminaire;

Les instituteurs et les professeurs de collège ou d'université;

Les personnes employées dans l'agriculture;

Les femmes ou jeunes filles employées comme domestique dans les maisons privées où il n'y a pas plus d'un domestique;

Les étudiants qui travaillent après les heures de classe ou les jours de congé, mais non pas ceux qui travaillent pendant les vacances d'été;

Les personnes qui emploient une partie de leur temps à des travaux subsidiaires ne constituant pas une situation régulière;

Les personnes employées à l'occasion et pas plus de trois jours par semaine par le même employeur;

Les personnes qui se livrent à la pêche, exception faite de celles employées sur les chalutiers à moteur Diesel ou à vapeur.

Le jour où l'avis est donné n'est pas compté

Les règlements de ce groupe stipulent que:

1—Nul employeur ne peut congédier un employé sans lui donner un avis écrit de sept jours francs, le jour de l'avis ne comptant pas. Cet avis sera qualifié d'"avis de départ".

(Une seule exception à cette règle: l'employeur peut suspendre un employé pour cause d'inconduite grave, i.e. lorsque ce dernier met en danger la vie de ses compagnons de travail, lorsqu'il enfreint gravement ou de façon réitérée les règlements de l'usine, etc. Cette suspension devient un renvoi sans avis, si l'employé n'en appelle pas de la suspension ou du renvoi dans les sept jours de ladite suspension).

2—Nul employé ne peut quitter son emploi sans donner à son employeur un avis écrit de sept jours francs, le jour de l'avis ne comptant pas.

(Les deux règles précédentes ne s'appliquent pas au cas où l'emploi se termine à cause de la détérioration ou de la destruction des bâtiments de l'employeur par le feu, l'explosion ou par une autre catastrophe; elles ne s'appliquent pas non plus si l'employé est appelé pour son service militaire).

3—Un employeur est tenu de transmettre immédiatement à son bureau local une copie de chaque avis de départ qu'il donne ou qu'il reçoit, il en laisse une copie à l'employé et il l'en garde une.

4—Un employé est tenu de présenter sa copie de l'avis de départ à un bureau local et le représentant du service sélectif doit lui fournir un permis l'autorisant à solliciter de l'emploi. L'employé ne doit pas demander de travail sans un tel permis. Ce permis pourra ne permettre à l'employé de solliciter du travail que dans telle localité, telle industrie, telle occupation ou telle usine.

5—Un employeur ou son représentant ne doit pas recevoir une personne dans le but de l'employer à moins qu'elle ne possède un permis l'autorisant à solliciter de l'emploi; il ne peut non plus employer aucune personne qui n'est pas munie d'un tel permis.

6—L'employeur qui engage une personne doit enregistrer sur le permis (qui sera fait en duplicata) les informations requises. Il doit ensuite transmettre une copie du permis à son bureau local et en garder une.

7—Un employeur ne doit d'aucune façon annoncer des demandes d'employés (autres que ceux qui figurent comme exceptions dans la liste ci-dessus) sans le consentement du représentant du service sélectif.

8—Tout employeur doit notifier le bureau local du service sélectif de toute vacance ou emploi disponible. Les avis de départ et toute autre formule ou communication du service sélectif doivent être signés au nom de l'employeur par un représentant au-dessus du rang de contremaître.

Les exceptions

Les règlements Nos 5 et 6 s'appliquent pas aux cas suivants:

Lorsqu'un employeur réengage une personne ayant l'expiration d'une période d'au plus 14 jours consécutifs à compter du jour où cette personne a travaillé pour la dernière fois pour cet employeur;

Lorsqu'un employeur réengage une personne immédiatement après une période de maladie ou d'invalidité, pourvu que la maladie ou l'invalidité soit survenue au cours du travail de cette personne chez ledit employeur;

Lorsqu'une personne, pour le compte du même employeur, reprend son travail interrompu à suite d'un différend industriel;

Lorsqu'un employeur réengage une personne suivant les termes d'un contrat collectif de travail qui stipule certaines préférences, quant à l'emploi et au réengagement, selon la durée des services ou l'ancienneté;

Lorsque l'employé réintègre son emploi en vertu des dispositions de la Loi de réintégration des emplois civils. Mais même dans ces cas d'exception, l'employeur doit notifier le bureau local du service sélectif de ce réengagement.

La deuxième catégorie

Les ordonnances suivantes s'appliquent à tout le monde et stipulent que: 1. Un représentant du service national sélectif peut enjoindre:

A) A toute personne de se présenter à un bureau local pour une entrevue, pourvu que le travail de cette personne n'en souffre pas;

B) A toute personne qui se trouve sans emploi ou sans occupation lucrative depuis plus de sept jours francs consécutifs, d'accepter tout travail disponible et convenable. Cette personne ne peut quitter cet emploi sans l'assentiment du représentant du service sélectif;

C) A toute personne qui, pendant plus de deux semaines consécutives, n'a pas été employée à temps plein d'accepter tout travail à temps plein alors disponible et convenable et qui est aussi essentiel ou plus que le travail actuel. Cette personne ne peut quitter son nouvel emploi sans l'assentiment du représentant du service sélectif.

2. Une copie de tout ordre émis en vertu de ces règlements sera transmise à l'employeur de la personne dont il s'agit.

3. Aucun emploi ne sera jugé convenable aux fins de ces règlements, si le salaire que cet emploi comporte est plus bas et les conditions sont moins favorables que celles prévues par les contrats en vigueur entre employeurs et employés ou dérogent à un tel contrat, ou si le salaire et les conditions de travail sont moins avantageux que ceux qui existent généralement dans cette industrie ou dans les industries similaires de cette localité.

4. Pour déterminer si un emploi convient à une personne, le représentant du service sélectif tiendra compte de certains facteurs: l'état de santé de cette personne, son expérience, ses qualifications, ses salaires antérieurs, la distance à parcourir pour se rendre au travail et ses responsabilités familiales et domestiques.

5. Le représentant du service sélectif, à sa discrétion, pourra consentir aux personnes qui devront travailler loin de leur résidence une allocation pour leurs frais de transport et les dépenses occasionnées de ce fait. Cette allocation comprendra les frais de transport des dépendants d'un employé, lorsqu'il sera jugé nécessaire de déplacer sa famille.

Réintégration de l'emploi original

6. Les dispositions de la loi de réintégration des emplois civils 1942 (loi qui s'applique actuellement aux forces armées) s'appliquent à toute personne que le représentant du service sélectif aura dirigée vers un emploi estimé plus avantageux. Elle doit faire part par écrit à son employeur actuel de son intention de passer à un travail plus essentiel et de réclamer, une fois ce travail terminé, un retour à son ancien emploi.

Portée générale des nouveaux règlements

Les personnes engagées dans l'agriculture — personnes employées totalement ou principalement aux travaux de la ferme, le 23 mars 1942 ou occupant un emploi saisonnier à cette date, mais habituellement occupées à des travaux agricoles — doivent demeurer dans cette industrie. Elles peuvent aller d'une ferme à l'autre, elles peuvent accepter des emplois saisonniers comme la pêche, la chasse, le piégeage — mais non s'engager dans les chantiers ou au flottage des billes — pour une période indéfinie et sans permis, ou elles peuvent travailler ailleurs que sur la ferme pour une période de temps n'excédant pas 30 jours, si ce travail ne nuit pas à la production agricole.

Si ces personnes veulent travailler ailleurs que sur la ferme pour des périodes de temps excédant 30 jours, elles doivent obtenir un permis du représentant du service sélectif. Les permis seront aussitôt accordés dans les périodes où ce genre de travail n'intervient pas avec l'embauchage agricole.

Nul employeur ne peut prendre à son emploi une personne normalement engagée dans l'agriculture, en contravention de ces règlements.

Un ouvrier agricole ne change pas son état ou ne perd pas son droit à l'ajournement indéfini pour le service militaire en prenant d'autre travail conformément à ces règlements.

Les personnes dont les emplois sont énumérés comme exceptions dans la première catégorie peuvent continuer à changer d'emploi, sans permis. Par exemple, les servantes ou bonnes, les gardes-malades, les journaliers, les instituteurs et institutrices, etc., peuvent changer d'emploi sans permis. Tous les autres employés doivent donner avis qu'ils veulent quitter leur emploi ou exiger un avis de départ de