

III. RÉSULTATS OBTENUS PAR LES SOCIÉTÉS

Le mandat de l'administrateur du Code d'éthique exige qu'il présente un rapport sur l'administration et l'observation du Code, conformément au but et à l'esprit de ce dernier.

Dans le passé, à une époque où le nombre des employés visés pouvait atteindre 20 000, l'administrateur pouvait évaluer dans quelle mesure les entreprises respectaient et l'esprit et la lettre du Code d'éthique canadien. Les sociétés obtenaient une cote plus ou moins élevée suivant que leurs affiliées respectaient ou dépassaient (ou, dans certains cas, ne respectaient pas) les exigences de base du Code canadien. Huit sociétés ont ainsi été classées dans le rapport de 1989, et deux d'entre elles — l'ambassade du Canada et Qit-Fer et Titane Inc. — se sont retrouvées dans la catégorie supérieure. D'autres ont obtenu de moins bons résultats, mais aucune n'a été placée dans la catégorie inférieure «pour ne pas avoir respecté un grand nombre d'exigences de base du Code». Ce travail de classement était jugé utile, car non seulement il permettait une comparaison entre sociétés, mais il révélait en général le degré d'amélioration nécessaire dans certains domaines. Il avait des points communs avec le système de cotation utilisé pour les entreprises américaines assujetties aux exigences du département d'État et du Groupe des signataires (*Signatory Association*).

Considérant la tâche qui l'attendait, l'administrateur a jugé qu'un certain nombre de facteurs risquaient de transformer ce travail en un exercice statistique sans grande signification. D'une part, seulement trois sociétés ont présenté un rapport conformément au Code cette année (l'ambassade compte pour une); d'autre part, le nombre d'employés non blancs concernés est très petit (les rapports ne portent que sur 17 d'entre eux); et pour finir, l'un des rapports était incomplet. En outre, il s'est révélé impossible de classer suivant les mêmes critères les affiliées canadiennes qui ne présentent un rapport qu'en vertu du code de la CE et celles qui en présentent un conformément au Code canadien. À en juger par les entretiens qui ont eu lieu et les données qui ont été recueillies, il est clair que les sociétés qui ont présenté un rapport complet, y compris l'ambassade du Canada, n'ont pas fait marche arrière. L'ambassade, comme tout autre employeur, a pourtant elle aussi connu des restrictions budgétaires l'obligeant à limiter les augmentations de salaire accordées.

Les salaires minimums supérieurs au MLL pour les employés les moins bien payés représentaient 20 p. 100 des éléments de pondération, soit une partie importante de l'évaluation. Maintenant que les syndicats, comme les associations d'employés auparavant, jouissent d'un pouvoir de négociation accru et que la productivité est perçue comme étant cruciale, il se peut que la question du salaire minimum — bien qu'importante — devienne secondaire par rapport à d'autres avantages tangibles accordés aux employés. Quoi qu'il en soit, ce critère n'est pas utile dans les circonstances actuelles; il ne fera donc pas partie de la présente analyse.

Le paragraphe 4c) du Code prévoit que les salaires doivent être déterminés en tenant compte tout particulièrement de l'inflation et que l'augmentation annuelle accordée doit en compenser les effets. Parlant de la période comprise entre 1991 et la fin de 1993, un observateur s'est exprimé ainsi : «Il s'agit de la plus longue récession du siècle et de la plus grave depuis la Grande Crise». Dans les circonstances — récession, croissance lente de l'emploi et conjoncture défavorable en Afrique du Sud pendant la période visée —, on pourrait comprendre que certaines sociétés se considèrent incapables de se plier aux recommandations du paragraphe 4c), ou ne le jugent pas nécessaire. En général, cependant, ce ne fut pas le cas; bien que le secteur public ait quelque peu tardé à emboîter le pas, l'augmentation globale accordée a dépassé l'inflation de 1,6 p. 100 en 1991, de 2,6 p. 100 en 1992 et de 1,3 p. 100 au premier trimestre de 1993¹². D'importantes restrictions ont cependant nui à la capacité de l'ambassade du Canada de souscrire à ces lignes directrices. En 1993, les directives du Conseil du Trésor canadien l'ont empêchée de poursuivre la tradition et de dépasser les normes du Code.

Consacrons quelques lignes à l'explication de cette carence, ne serait-ce qu'en raison du rôle important qu'a joué le Code dans les efforts déployés par le Canada pour atténuer les effets de l'apartheid. Désireux de contenir la croissance des dépenses publiques, le gouvernement canadien a décrété un gel des salaires de ses employés, y compris ceux du personnel recruté sur place dans ses bureaux à l'étranger. Si rien ne change, aucune augmentation salariale ne sera accordée avant 1996, au plus tôt. Il faudrait peut-être replacer cette absence d'augmentation dans son contexte; en effet, l'ambassade du Canada s'est dotée d'une politique visant à offrir des salaires se comparant très favorablement à ceux reçus par les employés d'autres ambassades à Pretoria. Ainsi, le salaire de l'employé le plus modeste de l'ambassade dépassait de 47 p. 100 le MLL fixé pour la région en 1993, soit la première année d'application du gel. La décision de geler les salaires des employés travaillant dans les dizaines de bureaux canadiens à l'étranger où l'inflation est élevée en est une de principe.

L'administrateur du Code canadien est d'avis que Bocknek Ltd., l'ambassade du Canada à Pretoria et Northern Telecom ont été fidèles à l'esprit et à la lettre du Code relativement à leurs entreprises établies en Afrique du Sud. Cela reste vrai, peu importe qu'elles aient choisi d'adhérer au Code du Canada ou à celui de la CE, et en dépit du fait qu'elles n'ont pas nécessairement été en mesure de respecter toutes les recommandations qui y étaient énoncées.

En outre, le rapport de dotation préliminaire de Cott International laissait entendre que cette société allait se conformer aux pratiques recommandées par le Code en matière d'emploi. Le manque de données ne permet pas de porter un jugement sur la façon dont les Services de sécurité Ilco Uican Ltée et Dundee Bancorp traitent leurs employés en Afrique du Sud.

¹² L'inflation était de 15,3 p. 100 en 1991, de 13,9 p. 100 en 1992 et de 9,7 p. 100 en 1993.