

Ni l'ambassade, ni aucune affiliée n'a signalé avoir offert à ses employés les moins bien payés un salaire dépassant le MLL de 50 p. 100. Toutes les affiliées ayant présenté des rapports ont cependant respecté le taux de dépassement minimum fixé par le Code d'éthique canadien.

En général, les quelques sociétés canadiennes et leurs affiliées sud-africaines qui ont présenté un rapport respectent les exigences de base du Code d'éthique. Vu leur taille et l'ampleur de leurs ressources, l'unique grande société en place (et son affiliée) ainsi que l'ambassade ont toutes deux été en mesure d'affecter des ressources à des programmes et pratiques qui vont au-delà des normes du Code et qui favorisent la réalisation des objectifs les plus poussés mis de l'avant dans ce document. Bien que ses ressources soient moindres, la société de taille plus modeste n'en a pas moins adopté des pratiques loyales en matière d'emploi et elle progresse dans la bonne direction. Pour être juste envers les petites sociétés qui ont présenté un rapport en vertu de ce code volontaire et envers celles qui s'en sont crues incapables, il faut préciser que si elles avaient appartenu à des intérêts autres que canadiens et que leur pays eût adopté un code semblable au nôtre, elles n'auraient pas été tenues de s'y conformer en raison du trop peu d'importance de leur main-d'oeuvre ou du pourcentage de participation en cause. Étant donné la récession qui a marqué l'économie sud-africaine pendant les trois dernières années avant la fin de la période du rapport, ainsi que l'influence combinée des divers facteurs ayant nourri cette récession — une économie mondiale en perte de vitesse, une pénurie d'investissements étrangers en capital et en technologie, une faible croissance de la productivité, des taux d'inflation et d'intérêt élevés, une concurrence acharnée et, surtout, les effets négatifs des sanctions économiques internationales — les entreprises commerciales et industrielles ont eu bien peu de marge de manoeuvre pour réaliser des progrès rapides. Malgré ces contraintes, des améliorations certaines ont vu le jour, mais elles se manifestent beaucoup plus lentement qu'on ne le souhaiterait.

La situation est plus favorable en ce qui concerne le salaire moyen de tous les employés non blancs. En effet, dans toutes les sociétés sauf une, il dépasse le SLL et le seuil minimum recommandé, qui se situe à 50 p. 100 de plus que le MLL. Dans les affiliées du secteur de l'informatique et des services, le salaire moyen le plus bas versé à des non-Blancs dépassait le MLL de 4,9 à 40 p. 100. Les perspectives d'avancement du personnel non blanc se sont améliorées, et toutes les sociétés appuient et mettent en oeuvre le principe de salaire égal à travail égal.

Certaines sociétés, s'efforçant de réduire l'écart salarial entre les Blancs et les non-Blancs, ont accordé des augmentations annuelles plus importantes à ces derniers, surtout s'ils étaient noirs. Le tableau VIII ci-après illustre ce dernier point, bien que les données connues soient limitées.

Il n'y a de négociations collectives ni dans les affiliées canadiennes, ni à l'ambassade, mais les salaires sont généralement révisés à la hausse chaque année. Les augmentations accordées tiennent compte du coût de la vie et, le cas échéant, de la productivité. La

dotation et la rémunération sont fonction des compétences et non de la race. Un des répondants utilise un système qualitatif d'évaluation des postes (le système Hay).

Malgré les progrès réalisés au chapitre des salaires et des perspectives d'avancement des employés non blancs, il demeure que la plupart d'entre eux restent confinés aux domaines des ventes et de la commercialisation ou encore à des postes de cadre subalterne ou moyen lorsqu'il s'agit de secteurs de haute technologie. C'est pourquoi le salaire moyen versé aux employés blancs reste sensiblement supérieur à celui versé aux employés d'autres races.

Tableau VIII

**AUGMENTATIONS DE SALAIRE MOYENNES DÉCLARÉES
ENTRE 1991 ET 1993, SUIVANT LA RACE¹⁰**

	<u>Employés noirs</u>	<u>Employés de couleur et asiatiques</u>	<u>Employés blancs</u>
1991	19,2 %	15,9 %	16,5 %
1992	10,2 %	15,0 %	5,3 %
1993	12,3 %	(1,3 %)	10,5 %

5. Formation et avancement

Comme premier objectif vers la réalisation d'une composition raciale équitable des effectifs, le Code d'éthique suggère l'attribution de la moitié des postes de supervision et de gestion à des employés autres que des Blancs, dans un délai imparti. Bien que des améliorations aient été notées à ce chapitre, elles ont été jusqu'à présent minimes, en grande partie à cause d'un système d'enseignement biaisé qui défavorise les non-Blancs. Le gouvernement s'est récemment fixé comme objectif d'investir des sommes importantes dans les établissements d'enseignement noirs, mais l'écart demeure énorme entre les possibilités d'accès à l'enseignement offertes aux Blancs et celles offertes aux non-Blancs. Or, cet état de chose risque de durer encore un certain temps.

6. Avantages sociaux

Le Code d'éthique incite les sociétés à se préoccuper des conditions dans lesquelles vivent leurs employés non blancs et leur famille. C'est pourquoi l'on s'attend à ce qu'elles offrent des avantages sociaux supérieurs à ceux qui sont prévus par la

¹⁰ Données limitées.