

Pour ce qui est des affiliées canadiennes, les plus importantes sont syndiquées et se conforment en général aux exigences du Code d'éthique. Les petites pratiquent, pour la plupart, la politique de la porte ouverte qui permet d'avoir directement accès à la direction en cas de besoin ou bien, elles utilisent un porte-parole. La possibilité de se syndiquer y existe mais comme les employés sont peu nombreux, ils en profitent rarement.

L'Ambassade du Canada, au lieu d'un syndicat disposant de pleins droits de négociation, a une association du personnel active qui se réunit régulièrement et consulte la direction en cas de besoin. La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique exclut le personnel de l'Ambassade recruté localement du bénéfice des négociations collectives mais l'association s'est avérée capable, de l'avis de tous, de fournir un mécanisme comparable. Les représentants élus de cette association sont autorisés à rencontrer le personnel individuellement ou en groupe dans les locaux de l'Ambassade, et on leur accorde suffisamment de temps libre pour cela. Il existe des lignes directrices conformes au Code d'éthique concernant les employés recrutés à titre personnel par des Canadiens servant à l'Ambassade et leur application est surveillée par l'Ambassadeur.

3. Main-d'oeuvre itinérante

Le groupe actuel d'affiliées de sociétés canadiennes n'emploie pas de main-d'oeuvre itinérante.

Bien qu'il ne s'agisse pas, à proprement parler, de main-d'oeuvre itinérante, l'Ambassade du Canada a trois employés recrutés localement qui voyagent régulièrement avec l'Ambassadeur lorsqu'il se rend au Cap pour la session parlementaire annuelle. Ces employés sont logés à Pretoria comme au Cap. Les logements de Pretoria ont été rénovés et agrandis en 1988 et ceux du Cap bénéficieront des mêmes travaux au cours de l'année financière. Tous les recrutés locaux qui se rendent au Cap perçoivent une allocation familiale spéciale et ont droit à un voyage pour retrouver leur famille lorsque la session parlementaire dépasse six mois.

4. Salaires

Le Code d'éthique du gouvernement canadien encourage non seulement le versement d'un salaire égal pour un travail comparable, mais il encourage les sociétés à verser à leurs employés des salaires suffisants pour qu'ils aient un niveau de vie acceptable. Cette exigence vise particulièrement le salaire minimum, c.-à-d., le salaire de l'employé le moins payé de la société.

L'Université de l'Afrique du Sud (UNAS) et l'Université de Port Elizabeth (UNPE) calculent le niveau de vie des non-Blancs en fonction duquel les salaires versés par les sociétés sont évalués. Les normes de l'UNAS sont fondées sur des sondages semi-annuels effectués dans 26 centres urbains de toute l'Afrique du Sud; ces sondages tiennent compte de la taille du ménage, de la structure démographique et de la répartition des sexes dans les groupes de population et les régions étudiés. Elles comprennent des données sur les ménages de célibataires et les ménages multiples. Pour établir le niveau de vie minimum (NVM), l'UNAS inclut 11 rubriques dans ses calculs :

l'alimentation, l'habillement, le combustible et l'éclairage, divers autres services, les produits de lessive et d'entretien ménager, le transport, les services médicaux et dentaires, l'éducation, le remplacement des appareils ménagers, les impôts et le soutien aux membres de la famille. Selon la définition que lui donne l'UNAS, le NVM représente : "le montant d'argent minimum dont les membres d'un ménage ont besoin pour se maintenir en bonne santé, avoir des normes d'hygiène acceptables et se vêtir convenablement. Le NVM est la somme minimum permettant à un ménage d'une taille déterminée de vivre dans notre société". Son équivalent, à l'UNPE, est connu sous le nom de niveau de subsistance d'un ménage (NSM) et est calculé à peu près de la même manière.

Le niveau de vie amélioré (NVA) de l'UNAS et le niveau opérationnel du ménage (NOM) de l'UNPE prévoient l'inclusion d'un certain nombre de rubriques supplémentaires. Pour l'UNISA (elles sont à peu près les mêmes pour l'UNEP), ces rubriques sont les suivantes : loisirs et distractions; soins personnels; suppléments dans les domaines suivants : produits de lessive et de nettoyage; habillement, alimentation, matériel ménager; transport, frais de soutien, impôts et loyers plus élevés; et cotisations à des régimes de retraite, d'assurance-chômage, assurance médicale et des frais d'enterrement. Pour reprendre les termes utilisés par l'UNAS : "selon les critères actuels, certains de ces articles peuvent être considérés comme de première nécessité et d'autres comme un luxe. Le NVA n'est pas un budget de subsistance pas plus qu'il n'est un budget de luxe. La meilleure façon de le décrire est peut-être de le considérer comme une tentative d'établissement d'un niveau de vie très modeste". Selon la région, le NVA et le NOM sont de 25 % à 30 % supérieurs environ au NVM et au NSM. Étant donné que ces derniers représentent le seuil minimum de subsistance, nous encourageons les sociétés étrangères à prendre le NVA et le NOM comme base de départ.

Selon le Code canadien, le NVA/NOM constitue un minimum absolu et on encourage les sociétés à le dépasser et à s'efforcer d'établir un taux minimum de salaire d'au moins 20 % supérieur au NVA/NOM ou de 50 % supérieur au NVM/NSM. Le tableau VIII montre dans quelle mesure les affiliées canadiennes ont satisfait en 1988 aux lignes directrices du Code d'éthique en matière de salaire.