

L'Ambassade du Canada à Pretoria fait exception dans ce domaine car son personnel est régi par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui accorde des droits de négociation aux fonctionnaires canadiens mais pas aux recrutés locaux travaillant dans les missions canadiennes à l'étranger. Étant donné cette anomalie, l'Ambassade a une association du personnel aussi active que représentative, qui s'acquitte avec efficacité des tâches incombant habituellement aux syndicats.

Bien que les syndicats noirs aient été officiellement reconnus ces dernières années et que leurs effectifs aient continué à croître, il existe encore beaucoup d'obstacles pour qu'ils puissent librement fonctionner en Afrique du Sud. Dans la partie II, nous avons mentionné les restrictions imposées en février aux activités politiques de 17 organisations environ, dont le COSATU qui est le plus important des syndicats noirs. Pour ces syndicats, la prochaine modification de la Loi sur les relations de travail constitue une attaque contre leurs droits fondamentaux. Bien que ce soit peut-être là un point de vue extrême, la Loi modifiée donnera au Ministre les pouvoirs requis pour intervenir dans les différends et il aura toute latitude pour définir les pratiques de travail inéquitables. La loi interdira également les grèves de solidarité et ne permettra pas de refaire grève pour la même raison au cours d'une période de 12 mois. Ce qui est encore plus grave, aux yeux des syndicalistes, c'est qu'elle permettra à la direction ou aux employés d'intenter des poursuites pour perte de revenu, dommages ou autres réclamations à la suite de lock-out ou de grèves illégaux. Il est symptomatique de la méfiance qui règne dans le domaine des relations de travail en Afrique du Sud que les syndicats considèrent que cette mesure est destinée à permettre à l'industrie de poursuivre les syndicats afin de les détruire. Un texte de loi distinct est en cours de préparation; son objet est de contrôler l'aide financière étrangère aux groupes de travailleurs, aux groupes confessionnels et à ceux de défense des droits civils qui, selon le gouvernement, fomentent la révolution. Les syndicats considèrent cela comme un autre moyen de compromettre leur existence car ils reçoivent une aide financière importante des associations ouvrières étrangères (y compris canadiennes). Certains établissements d'enseignement craignent également pour leur avenir, étant donné leur dépendance à l'égard de l'aide financière étrangère.

3. Main-d'oeuvre itinérante

Ce n'est plus un problème important car une seule des affiliées canadiennes qui existent encore emploie des travailleurs itinérants ou des contractuels. Dans ce cas particulier, il s'agit seulement de trois employés dont les contrats sont renouvelés tous les ans sans difficulté et sans qu'ils soient contraints de retourner dans leur pays d'origine.

4. Salaires

Le Code d'éthique du gouvernement canadien encourage non seulement le respect du principe du salaire égal pour un travail comparable, mais il incite les sociétés à verser à leurs employés des salaires qui leur garantissent un niveau de vie suffisant pour vivre dignement. 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 les normes vitales en fonction desquelles 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 simples et 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, d'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 la même manière.

Le niveau de vie amélioré (NVA) de l'UNAS et le niveau opérationnel du ménage (NOM) de l'UNPE prévoit l'inclusion d'un certain nombre de rubriques supplémentaires (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, d'assurance médicale et à des frais d'enterrement). Pour reprendre les termes utilisés par l'UNAS: "selon les critères d'aujourd'hui, 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 NNM 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.

Le Code canadien considère que le NVA/NOM constitue un minimum absolu et 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 50 % supérieur au NVM/NSM. Le tableau VIII montre dans quelle mesure les sociétés affiliées canadiennes ont satisfait en 1987 aux lignes directrices du Code d'éthique en matière de salaire.