

coutumes diplomatiques internationales qui dispensent les ambassades étrangères des lois locales dans le domaine du travail. L'Ambassade leur a substitué des lignes directrices en ce qui concerne les griefs. Celles-ci valent pour tous les employés, sans distinction de race, et ont été discutées avec eux. De plus, il existe une association du personnel qui continue à se montrer fort active et exprime les préoccupations des employés dans toutes sortes de domaines. Tout récemment, ces préoccupations ont été examinées par une mission de l'Administration centrale à Ottawa et le Comité de liaison du personnel de l'ambassade a déclaré à l'Administrateur du Code qu'il avait reçu satisfaction sur tous les points évoqués.

Les craintes des syndicats noirs, décrites dans le rapport de l'an dernier, au sujet de la loi sur la modification des relations de travail et du projet de loi sur l'investissement étranger, ne se sont pas concrétisées. La vague de critiques qui a accueilli la loi sur la modification des relations de travail a amené la révision de celle-ci, et les restrictions qui auraient pu être imposées au financement étranger n'ont pas été mises en oeuvre. L'efficacité des syndicats non noirs a cependant été limitée, ce qui s'explique en partie par l'interdiction, imposée par le gouvernement, de toute activité politique de la part des organisations syndicales et de leurs chefs, et en partie, à cause des leçons tirées des grandes grèves de 1987.

3. Main-d'oeuvre itinérante

Comme aucune des affiliées canadiennes actuelles n'emploie de travailleurs itinérants, la question ne se pose plus.

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 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 fonctions 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, 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, d'assurance médicale et à 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.

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 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.

TABLEAU VIII	
SALAIRE DE L'EMPLOYÉ LE MOINS BIEN PAYÉ PAR RAPPORT AU NIVEAU DE VIE MINIMUM	
<u>% par lequel le salaire dépassé le NVN/NSM</u>	<u>Nombre d'entreprises affiliées ayant soumis un rapport</u>
0 ou moins	-
1 - 9	1
10 - 19	1
20 - 29	2
30 - 39	-
40 - 49	-
50 et plus	4
	<u>8</u>
Nota : Les chiffres ne sont pas disponibles pour une société.	