

D'après les rapports fournis par les sociétés canadiennes, on peut dire qu'à l'exception de l'une d'entre elles, toutes les autres adhèrent au principe de la liberté d'association et aux droits de négociation collective. Cinq sociétés, ayant chacune une filiale, ont expliqué l'absence de syndicats par le manque d'intérêt de leurs employés noirs et donc l'impossibilité d'en créer.

En ce qui concerne la société qui fait exception à ces principes, elle a indiqué qu'il n'existait pas de syndicat dans le secteur de la consultation au Canada et qu'elle appliquait donc les mêmes règles en Afrique du Sud. Elle a souligné qu'elle avait pour politique d'employer et de former des Africains du Sud, sans discrimination de race ou de croyance et que c'est sur ces bases qu'elle leur cédait la propriété de la filiale.

### 3. Salaires

Toutes les sociétés adhèrent sans réserve au principe d'une rétribution égale pour un travail égal. En dehors de l'application difficile de ce principe, elles doivent, aux termes du Code d'éthique, s'efforcer d'accorder une rémunération suffisante pour permettre à leurs employés noirs d'atteindre un niveau de vie nettement au-dessus du minimum exigé et de satisfaire leurs besoins essentiels. Afin de mesurer les résultats obtenus dans ce domaine, elles doivent, dans leur rapport annuel, répondre à des questions portant sur les salaires minimums, les salaires mensuels moyens et les augmentations annuelles. Un certain nombre de sociétés ont indiqué dans leurs rapports que leurs employés ne sont engagés que sur une base salariale et que pour obtenir une idée aussi claire que possible de la rémunération globale des employés, il leur fallait s'enquérir auprès d'eux pour obtenir les informations pertinentes sur l'échelle des salaires.

Il n'est absolument pas facile de fournir un état des structures de rémunération et de salaires à partir duquel on puisse faire des comparaisons ou porter des jugements sur les progrès et les résultats obtenus. Les conditions, le cadre et les normes de travail ont des effets sur ces structures et subissent des variations régionales et des différences, entre les centres urbains et les zones rurales et entre les secteurs industriels. Dans ce dernier cas, ainsi que l'indiquent certains rapports de sociétés, l'échelle des salaires dans un secteur industriel peut, comme au Canada, être traditionnellement inférieure à un autre type de secteur industriel. Cela peut être dû à la facilité d'apprentissage du travail et parce que ce travail peut être exécuté à temps partiel par des membres de la famille pour qui cela représente un revenu d'appoint. On peut faire une comparaison générale, liée en partie au taux élevé de chômage en Afrique du Sud, entre la situation dans les industries à forte proportion de main-d'oeuvre qui offrent beaucoup d'emplois mais en général des rémunérations modestes, et les industries à forte proportion de capitaux qui offrent moins d'emplois mais qui accordent à leurs employés qualifiés et à leurs cadres de meilleures rémunérations. Lorsque, dans un secteur industriel particulier, la rentabilité est nettement avantageuse, comme c'est le cas dans le domaine minier, il est alors en partie possible de diminuer les écarts de rémunérations et de méthodes entre les secteurs à forte proportion de main-d'oeuvre et les secteurs à forte proportion de capitaux, tout en conservant une main-d'oeuvre importante.

L'analyse des structures de rémunérations et des salaires d'une société pose le problème de la diversité des ententes qui caractérisent les rémunérations et les pratiques portant sur les avantages marginaux. Il a déjà été fait mention de la différence qui existe entre les employés à gages et ceux qui sont payés sur la base d'un salaire. Cependant, même dans la catégorie des salariés, on peut observer des sous-catégories d'employés qui sont rémunérés à l'heure ou à temps partiel, à la journée, à la semaine ou au mois.

Le contrat annuel est un autre type d'entente lui aussi compliqué. Comme j'en ai été informé, les termes ci-après doivent être compris de la façon suivante: un travailleur à contrat n'est pas nécessairement un travailleur migrant; par contre, un travailleur migrant est nécessairement un employé recruté sur la base d'un contrat annuel. L'une des différences entre les deux c'est qu'un travailleur à contrat qui ne tombe pas dans la catégorie des travailleurs migrants peut être classé comme un travailleur "de banlieue", car il ou elle se déplacera chaque jour, du domicile familial situé dans un "township" ou "homeland" à son lieu de travail situé dans une zone urbaine. Les travailleurs migrants viennent de régions beaucoup plus éloignées, situées à l'intérieur de l'Afrique du Sud ou de l'étranger (zones frontalières). Ils sont logés dans des "townships" ou sur les lieux de travail, comme par exemple aux alentours des mines ou dans des hôtels réservés aux hommes ou aux femmes. Ils peuvent recevoir de la nourriture et d'autres prestations et avantages marginaux considérés comme faisant partie de la rémunération globale de ce type de contrat. (Les deux types de contrats relèvent des lois et réglementations de l'Afrique du Sud).

Il n'y a qu'une filiale d'une société canadienne qui utilise des travailleurs migrants contractuels dont le nombre s'élève à 4 201.

Dans un autre cas un peu différent, la filiale d'une société minière loge une partie de sa main-d'oeuvre dans des hôtels non mixtes qui les prennent en pension. Elle leur fournit également d'autres avantages marginaux. Cependant, ces employés sont des travailleurs permanents et non des travailleurs à contrat. Leur domicile est situé dans un rayon de 75 kilomètres de leur lieu de travail et leur employeur se charge de leur transport lorsqu'ils retournent chaque mois visiter leurs familles, pendant plusieurs jours. Ces employés ne relèvent donc pas de la catégorie des travailleurs migrants. Quel que soit le statut d'un employé, s'il est pris en pension par l'employeur (logement et repas), cela fait partie, aux termes des pratiques locales, des éléments de la rémunération de l'employé et il est alors nécessaire de calculer ou d'évaluer ces prestations en nature, de les comparer au coût de la vie dans la localité concernée pour les inclure dans la rémunération mensuelle de l'employé. Deux universités, dont il est fait état un peu plus loin, ont effectué des enquêtes à travers tout le pays pour évaluer ces différentes prestations.

L'esprit du Code d'éthique fixe comme objectif de garantir aux employés un niveau de vie qui leur apporte une certaine dignité. Il faut donc accorder une attention particulière aux niveaux des salaires minimums, c'est-à-dire aux salaires des employés les moins rétribués dans une société. C'est pourquoi le Code fait obligation aux sociétés de faire état des salaires minimums par rapport aux niveaux de vie minimum établis.