

Une troisième dispose d'un programme intensif de formation mis à la disposition des employés de toutes les races et pour toute une variété de métiers et d'occupations, y compris les travaux de secrétaire, un domaine dont ne s'occupent pas les autres. Un certain nombre de sociétés importantes offrent des bourses de formation universitaires, au pays même ou à l'étranger. Une entreprise de dimension moyenne offre annuellement les services d'un formateur responsable du programme de formation auquel peuvent s'inscrire les employés de toutes les races. Il va sans dire que les sociétés les plus importantes offrent plus de possibilités d'avancement et que c'est là l'objectif visé par leurs programmes de formation.

Les sociétés plus petites ont tendance à se fier à la formation interne, sur le lieu même du travail; c'est ainsi qu'elles font avancer ceux qui ont moins de connaissances. En plus de produire des techniciens elles cherchent ainsi à améliorer la productivité et le contrôle de la qualité. Un certain nombre d'entreprises offrent des bourses de formation, des séminaires ou des cours industriels spéciaux. Ne disposant que d'un nombre restreint d'employés, ces compagnies peuvent assurer très peu d'avancement. C'est ainsi que les sociétés plus petites ont tendance à dépenser moins d'argent et à consacrer moins de temps à la formation.

Les programmes de formation offerts par les affiliées canadiennes sont ouverts à toutes les races, mais on a surtout besoin de formation chez les non Blancs, puisque les postes exigeant le moins de connaissances sont occupés généralement par des Noirs et, un peu moins, par d'autres non Blancs. Malgré tout, là où il y a des programmes de formation, les petites comme les grandes sociétés dispensent des programmes intégrés offerts à toutes les races. Au niveau des dirigeants, le nombre des employés noirs demeure faible. Les grandes sociétés font face à cette situation en dispersant de la formation interne et en assurant des possibilités d'avancement; elles envoient également leurs candidats dans des institutions d'enseignement supérieur, en Afrique du Sud ou à l'étranger. Une seule société seulement a fait savoir qu'il n'y avait chez elle aucune possibilité d'avancement pour les Noirs.

6. Avantages marginaux

Les entreprises ont des responsabilités sociales et c'est ainsi qu'elles sont encouragées par le Code d'éthique à se préoccuper des conditions de vie de leurs employés de race noire et de leurs familles. Dans cette perspective, on s'attend d'elles à ce qu'elles accordent des bénéfices allant au-delà de ce qu'exige la loi sud-africaine, surtout en ce qui a trait aux régimes de protection sociale (santé, accident, assurance-chômage, retraite), à l'éducation en faveur des membres de la famille, au logement, au transport, aux besoins légaux et récréatifs.

Avantages sociaux: A une seule exception, les affiliées canadiennes, sous toutes sortes de formes, disposent de régimes de soins de santé, d'accident, de chômage et de retraite en faveur de tous leurs employés, quelle que soit la race. Certaines disposent d'un régime d'invalidité. La plupart de ces régimes sont contributifs et certaines sociétés subventionnent les cotisations des Noirs. Pour ce qui est de l'exception, il faut noter que la société concernée offre une assurance-accident à ses employés de toutes les races, une assurance

médicale facultative à ses employés blancs et qu'elle défraie les dépenses médicales de ses employés noirs. Les entreprises les plus importantes offrent des avantages supplémentaires dans le domaine de la santé, comme dans un cas par exemple, une clinique itinérante pour les familles de ses employés, et dans un autre cas, des consultations médicales sans frais, sur une base hebdomadaire.

Vacances: Sans exception, il ne se pratique dans le domaine des vacances annuelles aucune discrimination basée sur la race.

Logement: Sept des douze affiliées affirment qu'elles aident au logement d'une façon ou d'une autre. Certaines aident à trouver du logement à une distance praticable quotidiennement; d'autres consentent des prêts de rénovation; d'autres aident à acquérir des terrains; d'autres enfin subventionnent les maisons. Une société a réussi à convaincre le gouvernement de lui permettre de construire des logements additionnels dans un township fermé (là où il était défendu de construire). Une entreprise (qui n'a pas fait rapport) nous apprend qu'elle a excédé la limite permise de trois pour cent pour les logements subventionnés en faveur des Noirs, sur les terrains de la société. Les entreprises qui n'ont pas de programmes d'aide au logement sont petites et en général elles sont situées dans des endroits où le logement est déjà disponible, et à des distances praticables quotidiennement.

Ces programmes sont louables, mais les représentants syndicaux nous ont fait voir un autre aspect du dossier, lorsqu'ils nous ont dit qu'on ne les consultait jamais sur le type de logement dont les travailleurs ont besoin. Et ainsi il arrive fréquemment que le logement fourni, même s'il est subventionné, soit au-dessus de leurs moyens. Par conséquent, les travailleurs ont le choix de rejeter ce qui leur est offert ou de l'accepter et de se voir alourdir d'un poids financier qu'ils ne peuvent pas se permettre.

Transport: Huit des sociétés affirment qu'elles n'ont pas besoin de dispenser de l'aide au transport parce que leurs employés demeurent à des distances raisonnables et que les transports publics sont disponibles. Autrement elles ont toutes déclaré qu'elles assurent les frais de transport des employés qui doivent faire du temps supplémentaire. Les quatre autres sociétés subventionnent le transport requis par leurs employés non blancs.

Éducation, loisirs, santé: Huit affiliées ont déclaré qu'elles dispensaient, en 1986, une forme d'aide ou une autre à l'éducation des enfants de leurs employés, surtout les employés non blancs. Cette aide prend plusieurs formes: bourses d'études pour les niveaux primaire, secondaire ou universitaire; l'adoption d'écoles exigeant divers types d'aide; le transport scolaire; initiative heureuse et visant à subventionner les étudiants noirs fréquentant des universités jusqu'ici réservées aux Blancs. Deux sociétés ont fourni de l'aide juridique et d'autres ont exprimé la volonté de faire de même au besoin. Une entreprise a prêté les fonds nécessaires pour ré-ouvrir un Centre de ressources juridiques et a travaillé en collaboration avec une université rapprochée afin d'élargir les domaines d'aide couverts par sa clinique d'aide juridique et d'y inclure les questions touchant le travail et les syndicats. Elle a également retenu les services juridiques nécessaires