

relations industrielles et par l'apparition et l'influence grandissante de syndicats indépendants représentant les employés noirs. Le Code engage les sociétés à porter une attention particulière à ces syndicats et à se montrer prêtes à conclure avec eux des ententes d'accréditation. Mais, bien sûr, cela ne devrait pas se faire au détriment de la liberté de choix des employés.

A l'article 2 a) du Code, les entreprises sont engagées à autoriser les négociations collectives, "conformément aux principes universellement reconnus". Il s'agit là des normes établies dans le domaine des droits de la personne et approuvées par l'Organisation internationale du travail. La Déclaration adoptée à l'unanimité en 1973 par le Comité exécutif de l'Organisation internationale des employeurs en appelle aux employeurs en Afrique du Sud afin qu'ils prennent des mesures immédiates pour favoriser les conditions nécessaires à l'acceptation de ces normes. Aux paragraphes b) et c) de l'article 2, sont données des exemples des mesures que peuvent prendre les employeurs pour permettre aux travailleurs africains noirs d'exercer leur liberté de choix et d'association. Les entreprises pourraient également donner à leurs employés l'assurance qu'ils ne risquent pas de faire l'objet de représailles pour leur appartenance à un syndicat ou leur participation aux affaires syndicales.

#### Salaire minimum

Il importe de relever les salaires accordés aux travailleurs africains noirs, tout particulièrement le salaire minimum, c'est-à-dire le salaire versé à l'employé le moins bien payé de l'entreprise. Les travailleurs devraient se voir garantir un niveau de vie qui leur permette une certaine dignité. C'est pourquoi les entreprises sont priées d'indiquer le niveau de leur salaire minimum par rapport à des indices établis quant au revenu minimal de subsistance.

Ces indices, qui définissent le minimum des besoins mensuels d'une famille africaine de taille moyenne (cinq à six personnes), sont le MLL (Minimum Living Level) et le HSL (Household Subsistence Level), établis respectivement par l'Université de l'Afrique du Sud (UNISA) et l'Université de Port Elizabeth (UPE). Ces indices sont calculés à partir d'études statistiques effectuées par les deux universités à divers emplacements, y compris les régions rurales, et sont mis à jour de façon périodique. Ainsi, selon une étude menée en 1985 par l'UNISA, le MLL correspond au minimum des besoins financiers des membres

d'une famille pour se maintenir en bonne santé, vivre dans des conditions d'hygiène acceptables et se vêtir convenablement.

Le MLL et le HSL, qui représentent un strict revenu de subsistance, ne sauraient cependant être considérés comme une norme satisfaisante. Les sociétés devraient plutôt se fonder sur le SLL (Supplemented Living Level) ou le HEL (Household Effective Level), recommandés respectivement par l'UNISA et l'UPE comme le minimum de base. Le SLL, qui, selon l'UNISA, n'est ni un revenu de subsistance ni un revenu de luxe, vise à assurer à tout le moins un niveau de vie modeste. Ainsi qu'il est souligné dans le Code, les sociétés devraient le considérer comme le minimum de départ et non comme un objectif à atteindre.

Le salaire minimum calculé à partir du SLL serait supérieur d'à peu près 30% au salaire minimum établi sur la base du MLL. Toutefois, le gouvernement canadien engage fortement les sociétés, dans le plus bref laps de temps possible, un salaire minimum dépassant le MLL d'au moins 50%.

Quant aux entreprises qui opèrent dans des régions rurales, et compte tenu des circonstances propres à ces régions, elles devront verser un salaire minimum correspondant au moins au MLL ou au HSL et prévoir des accroissements annuels réguliers qui leur permettent d'atteindre le SLL ou le HEL en l'espace de cinq ans. Les sociétés devront exposer par écrit à l'Administrateur la politique mise en oeuvre pour atteindre cet objectif et indiquer dans leur rapport annuel les progrès accomplis à l'égard du calendrier établi.