

b) Les sociétés devraient également accorder à leurs employés noirs un salaire qui leur permette notamment d'atteindre un niveau de vie sensiblement supérieur au minimum requis pour pourvoir à leurs besoins essentiels. Pour ce faire, elle devraient s'appuyer sur les indices du coût de la vie établis périodiquement par l'Université de l'Afrique du Sud (UNISA) et l'Université de Port Elizabeth (UPE). (Voir l'annexe pour plus amples détails.) Il faudra considérer à cet égard qu'un salaire correspondant au SLL (Supplemented Living Level) pour une famille de taille moyenne représente le strict minimum. Le gouvernement canadien engage fortement les employeurs à instituer, compte tenu de la valeur du travail accompli dans les diverses industries, un salaire minimum qui dépasse considérablement ce niveau et ce, dès les premières étapes des programmes visant à améliorer les conditions d'emploi de leurs travailleurs noirs.

c) Lors de l'examen des structures salariales, les sociétés devraient prêter une attention particulière aux effets de l'inflation. Les accroissements annuels de salaire devraient certes viser à compenser ces effets, mais ce n'est pas là le seul facteur à prendre en compte si l'on veut parvenir au relèvement recherché des salaires réels.

5 Formation et avancement

a) Le principe du salaire égal à travail égal n'aurait guère de sens si les travailleurs noirs étaient maintenus dans des emplois subalternes. Il faut également accorder une haute priorité à l'application du principe de l'égalité des chances. C'est pourquoi les employeurs devraient élaborer un éventail de programmes de formation de niveau approprié à l'intention de leurs employés noirs.

b) Les sociétés devraient veiller à ce que les travailleurs noirs aient accès à des postes de supervision et de gestion ainsi qu'à des emplois exigeant une haute qualification technique.

Il faudrait viser, comme premier objectif vers la réalisation d'une composition raciale équitable des effectifs, l'attribution de la moitié des

postes de supervision et de gestion à des employés autres que ceux désignés en tant que blancs et ce, dans un laps de temps qui serait précisé dans les plans d'embauche et les programmes de développement de l'entreprise.

c) Les sociétés devraient, si possible, mettre sur pied des programmes de formation professionnelle à l'intention de leurs employés noirs et faire en sorte qu'ils participent à d'autres programmes d'enseignement et de formation offerts en dehors du lieu de travail. Lorsque de besoin, les entreprises devraient mettre en place des services d'enseignement ou recourir aux établissements existants afin de permettre à leurs employés noirs de bénéficier d'une formation plus spécialisée. De façon générale, les employeurs devraient aider les travailleurs noirs ainsi que les membres de leur famille à se prévaloir, en toute égalité, du droit à l'instruction reconnu à tous.

d) Les sociétés ne devraient ménager aucun effort pour éliminer dans les faits toutes restrictions d'ordre coutumier qui font obstacle à la formation des employés noirs. Elles devraient faire en sorte que les employés de races différentes puissent prendre part à des programmes de formation exempts de toute forme de ségrégation.

e) De façon générale, les sociétés devraient accorder une certaine urgence au redressement des déséquilibres, que ceux-ci se manifestent dans la composition raciale de leurs effectifs ou à quelque niveau de gestion que ce soit.

6 Avantages sociaux

a) En raison des responsabilités sociales qui leur incombent, les entreprises devraient se préoccuper des conditions de vie de leurs employés noirs et de leurs familles.

b) A cette fin, des fonds de l'entreprise pourraient être réservés pour assurer aux employés des avantages en sus de ceux actuellement prévus par la législation sud-africaine: