

La plupart des rapports fournis par les sociétés montrent que celles-ci appliquent des procédures de griefs uniques, qui dans la plupart des cas sont déposées par écrit, et qui dans quelques autres font l'objet de négociations avec les représentants syndicaux. Lorsque le nombre d'employés est faible on semble préférer les contacts personnels directs et informels. Une société, qui a une filiale dont le personnel ne relève pas vraiment de cette catégorie, a admis qu'elle n'a pas de procédure officielle. Elle attribue cette situation au fait que cela ne s'est pas imposé comme une nécessité dans une usine dont le directeur, les contremaîtres et les autres employés sont tous noirs. Néanmoins, dans son rapport, cette société a indiqué que sa filiale était en train de créer un comité de travail. L'usine n'a pas de syndicat mais, d'après le rapport, il y a toujours eu un comité non officiel des employés noirs.

Outre les procédures de grief à caractère officiel ou non, un certain nombre de sociétés ont indiqué qu'elles encouragent la communication avec leurs employés par le biais d'une politique "de porte ouverte" qui incite à des contacts personnels directs avec la direction. Dans douze rapports il est fait état des activités dans les usines, de comités de travail ou de liaison, sur lesquels siègent des représentants des employés noirs. Bien que cette structure offre une méthode de consultation plus fréquente et plus régulière entre la direction et les employés, la pénétration syndicale, qui sera étudiée dans la prochaine section, joue un rôle de plus en plus important dans le processus de consultation et de communication.

2. Négociation collective

Au cours des dernières années, l'un des signes les plus remarquables et les plus significatifs de l'évolution qui a lieu en Afrique du Sud est l'augmentation des syndicats noirs qui regroupent maintenant près de 750 000 adhérents. Cette tendance est très visible dans les rapports fournis par les sociétés. Lorsque le processus d'évolution, d'organisation et de réorganisation se fait à une telle vitesse, il est nécessaire d'être prudent dans l'utilisation des mots. De nombreux syndicats existent depuis longtemps et sont décrits comme étant multiraciaux ou non raciaux. Sans exclure les Noirs, ils regroupent néanmoins un nombre important de travailleurs blancs, asiatiques et de couleur qui composent et dirigent ces syndicats. Un syndicat noir est un organisme non racial. Toutefois ses membres et sa direction sont essentiellement noirs. Lors de la dernière étape de cette expansion, tant du point de vue organisationnel que numérique, un certain nombre de syndicats ont fusionné à la fin de 1985 et ont créé un nouveau syndicat noir à caractère fédéral qui s'appelle le "Congress of South African Trade Union (COSATU)".

Le développement d'un syndicat noir s'est fait à la suite des modifications apportées à la Loi sur les relations de travail en Afrique du Sud et à la Loi sur le travail, qui a éliminé les dispositions discriminatoires sur le plan racial; et qui ainsi a empêché les syndicats noirs d'être inscrits comme tels. Comme ils ne pouvaient être enregistrés, ils ne pouvaient être représentés dans le système dominant du "Conseil industriel" (Industrial Council System) et ainsi il ne leur était pas possible de signer des conventions collectives légales avec les employeurs.

Maintenant que les syndicats noirs ont été admis dans le système du Conseil industriel et qu'ils ont une existence légale, de nouvelles possibilités et une plus grande liberté de mouvement vont s'ouvrir à eux. Ils doivent cependant faire face aux contraintes qu'impose la Loi de conciliation industrielle qui est la base statutaire de l'autorité et de la juridiction du système. Dans le cadre de cette loi, un Conseil industriel est officiellement décrit comme étant une organisation permanente et autogérée qui a juridiction sur une industrie ou un secteur particulier. Elle offre donc un cadre dans lequel les syndicats et les employeurs négocient et concluent une entente industrielle qui s'applique alors dans tout le secteur tombant sous la juridiction du conseil. Les syndicats et les employeurs sont représentés dans le conseil sur "une base paritaire". Bien que désormais les syndicats noirs soient légalement en situation de négocier des ententes "d'exclusivité syndicale" il n'est pas évident qu'ont été résolus les problèmes posés par l'existence d'accords qui visent à exclure les Noirs de certains emplois qualifiés. Il est important de noter, qu'aux termes de la loi, un syndicat déjà existant peut s'opposer à l'inscription d'un "nouveau" syndicat en arguant du fait qu'il est le représentant des travailleurs, c'est-à-dire que "il réunit déjà plus de 50 pour cent des employés dans le secteur qui tombe sous sa juridiction."

Comme cela a déjà été dit, le développement des syndicats noirs apparaît dans les rapports fournis par les sociétés sur leurs filiales. Actuellement, les filiales de deux sociétés minières négocient avec l'Union nationale des mineurs (National Union of Miners) la création de sections syndicales. La filiale d'une autre société minière a déjà son syndicat noir. Trois autres sociétés ont indiqué que leurs filiales ont des employés noirs qui adhèrent au syndicat noir ou à un syndicat affilié au COSATU. Sept autres filiales de sociétés ont fait mention d'employés noirs ou non qui adhèrent à des syndicats multiraciaux ou non raciaux représentés dans les conseils industriels dont ils relèvent.

Une société a indiqué que trois de ses sites de production sont syndiqués alors que deux autres ne le sont pas. Les deux sites de production non syndiqués sont situés dans le KwaZulu qui se trouve en dehors de la juridiction du système de conseil industriel de l'Afrique du Sud et qui ne tombe pas sous le coup de la Loi de conciliation. Cette société a expliqué que ces deux sites de production ne sont pas syndiqués parce que le syndicat qui a des sections dans les autres sites de production n'a pas essayé d'étendre la négociation collective aux deux mines situées dans le KwaZulu. D'après leur rapport aucun autre syndicat n'a réussi à obtenir l'adhésion des employés de ces sites de production et ce, malgré le fait que plusieurs d'entre eux ont fait des démarches auprès des employés. La syndicalisation dans ces mines se trouve dans une impasse dont il est difficile de sortir. Il est clair que toutes les parties concernées devront faire d'importants efforts pour résoudre cette question.

Les rapports fournis par les deux filiales d'une société indiquent que le système de conseil industriel n'a pas de juridiction globale sur toute la gamme de la production industrielle et sur toutes les activités commerciales. C'est du moins ce qui ressort des explications fournies par l'une des sociétés pour expliquer que l'une de ces deux filiales n'est pas encore syndiquée. Dans ce rapport, cette société souligne que les travailleurs de l'usine non syndiquée sont néanmoins libres de le devenir et que la direction a pris les mesures nécessaires pour que cela soit dorénavant très clair pour ses employés.