

Les affiliées canadiennes et la plupart des autres affiliées étrangères ont fait un effort conscient pour augmenter les taux de salaires des Noirs et des autres travailleurs non blancs, à la lumière des lignes directrices établies par les divers Codes d'éthique. Le texte révisé de la version 1986 du Code canadien ainsi que le document intitulé Procédures administratives et conseils aux entreprises "engage fortement les sociétés à s'efforcer d'atteindre, dans le plus bref délai possible, un salaire minimum dépassant le MLL d'au moins 50 pour cent". En 1986, six des douze sociétés ayant fait rapport ont atteint ou ont dépassé cet objectif. Celles qui n'y sont pas parvenues ont justifié leur impossibilité d'atteindre la cible proposée par la force conjuguée de la récession et de la concurrence.

Les normes vitales vers lesquelles on invite les sociétés à tendre dans leurs politiques salariales, sont calculées par l'Université de l'Afrique du Sud (UNISA) et par l'Université de Port Elizabeth (UPE). Les normes de l'UNISA sont basées sur des sondages semi-annuels qui sont effectués dans 26 centres urbains à travers l'Afrique du Sud; ces sondages tiennent compte de la dimension de la famille, de la structure d'âge, de la répartition des sexes des populations et des régions sondées. Cela inclut des données sur les ménages célibataires et sur les ménages multiples. Pour établir le MLL (minimum living level), l'Unisa retient onze facteurs: la nourriture, les vêtements, la lumière et le carburant, les autres services publics, les produits de lessive et d'entretien ménager, le transport, les services médicaux et dentaires, l'éducation, les appareils ménagers, les taxes et le soutien de parents. Selon les termes de 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 constitue la somme la plus basse possible avec laquelle une famille d'une certaine envergure peut s'attendre à vivre dans le milieu social d'aujourd'hui". L'équivalent de l'UPE est connu sous le nom de HSL (Household subsistence level) et on y arrive de façon identique.

Le Supplemented Living Level (SLL) de l'UNISA et le Household Effective Level (HEL) de l'UPE suggèrent que l'on ajoute à la liste des nécessités familiales d'autres besoins: récréation et loisir, soins personnels, nouveaux appareils ménagers; transport supplémentaire; supplément pour taxes et loyer, contributions aux régimes de retraite, d'assurance-chômage, de soins médicaux et de frais d'enterrement. L'UNISA déclare ce qui suit: "Selon les normes courantes, certaines de ces choses peuvent être considérées comme des nécessités et d'autres comme des biens désirables de la vie. Le SLL n'est pas un revenu de subsistance ni un budget de luxe. Disons que la meilleure façon de le décrire serait de le présenter comme une tentative visant à établir un seuil modeste de niveau de vie". Selon les régions, le SLL et le HEL se situent à environ 25 à 30 pour cent au-dessus du MLL et du HSL. Compte tenu du fait que ces derniers représentent à peine de quoi assurer la subsistance, les entreprises étrangères sont encouragées à s'inspirer du SLL ou du HEL.

Le Code du gouvernement du Canada propose le SLL/HEL comme étant un minimum absolu et incite les sociétés à le dépasser en visant un taux minimum des salaires d'au moins 50 pour cent supérieur au MLL (ou environ 20 pour cent supérieur au SLL). Comme nous l'avons mentionné

antérieurement, la plupart des affiliées canadiennes ont maintenant atteint ces seuils, ou davantage encore. Il faut rappeler que cela renvoie seulement aux quelques employés qui sont au niveau du salaire minimum. En général le salaire moyen de tous les employés non blancs excède le SLL de façon substantielle de même que le seuil proposé de 50 pour cent au-dessus du MLL. Les mieux payés touchent de 33 à 600 pour cent au-dessus du MLL, alors que la moyenne se situe entre 39 et 109 pour cent au-dessus du MLL/HSL. Au Tableau n° IX, on indique le niveau salarial offert par les affiliées canadiennes, en 1986, par rapport aux lignes directrices proposées par le Code d'éthique.

TABLEAU IX	
SALAIRE DE L'EMPLOYÉ LE MOINS BIEN PAYÉ PAR RAPPORT AU NIVEAU MINIMUM DE VIE (MLL)	
% par lequel salaire excède MLL ou HSL	Nombre d'affiliées ayant fait rapport
0 ou moins	1
1 - 9	1
10 - 19	2
20 - 29	1
30 - 39	0
40 - 49	1
50 et plus	6
	12

5. Formation et avancement

Seulement deux des affiliées ont déclaré qu'elles ne disposaient d'aucune mesure prévoyant la formation des employés; l'une d'entre elles est une petite société d'experts-conseils en ingénierie et elle ne peut envisager de tels programmes puisqu'elle n'emploie qu'un seul travailleur noir (les autres sont des professionnels) qui occupe des fonctions de secrétariat pour lesquelles il est déjà formé. L'autre entreprise ne dispose pas de cours de formation et ne croit pas que la chose s'impose pour le type d'activité où elle oeuvre, la construction.

En général, ce sont les affiliées les plus importantes et celles qui effectuent des activités hautement spécialisées qui semblent le mieux organisées pour dispenser des cours de formation et pour offrir les meilleures chances d'avancement. L'une de ces sociétés dispose d'un centre de formation pour ses propres apprentis et pour ceux des autres sociétés qui n'ont pas les mêmes possibilités. Fait exceptionnel, ce centre est ouvert aux apprentis féminins autant qu'aux apprentis masculins. Une autre société disposant de possibilités de formation intensive a dû réduire ce genre d'activité en 1986 pour des raisons économiques et parce que les réductions la laissaient avec une abondance de travailleurs spécialisés.