

syndicalisées. Les plus petites ont accepté le principe de la syndicalisation de leurs effectifs et elles s'y sont préparées, advenant le jour où leurs employés en feront la demande. Cependant, plus l'entreprise est petite plus il y a de chance qu'elle compte, parmi ses effectifs, un porte-parole, un comité d'employés ou, tout simplement, un accès direct à la direction lorsque se présentent des griefs ou des plaintes. Lorsque des procédures de griefs sont entreprises, elles sont invariablement consignées sous forme écrite et rendues publiques dans le milieu de travail.

2. Négociations collectives

Comme nous l'avons mentionné plus haut, tous les rapports des affiliées canadiennes montrent que celles-ci sont disposées à accepter la syndicalisation et à négocier, dans un tel cadre, les salaires et les conditions de travail. Les syndicats, qu'ils soient noirs, blancs, asiatiques, de couleur ou non raciaux, sont d'ores et déjà acceptés comme faisant partie du réseau des relations de travail en Afrique du Sud. Là où cela n'existe pas au sein des affiliées canadiennes, c'est que le nombre des effectifs est très restreint; il ne s'agit donc pas d'un rejet de principe. Les employés sont libres d'organiser des négociations collectives et les représentants syndicaux sont libres de vaquer à leurs responsabilités syndicales, sur les lieux du travail et dans des échéanciers raisonnables.

La croissance rapide de la syndicalisation des Noirs, telle qu'en fait foi le premier rapport de l'administrateur, s'est poursuivie et l'adhésion se rapproche maintenant du chiffre d'un million. Les contraintes du Conseil industriel demeurent; cela exige des syndicats et des travailleurs qu'ils négocient des ententes pour leur domaine de juridiction tel que défini. La seule contrainte législative qui s'oppose maintenant à la mobilité des Noirs vers le haut se retrouve dans l'industrie minière où le poste de préposé aux explosions est réservé aux Blancs. Cela réduit effectivement les chances des Noirs et des autres non blancs d'être promus à ce niveau et au-delà. Le gouvernement de l'Afrique du Sud a abandonné à l'industrie elle-même le soin de lever cet obstacle. Le syndicat des mineurs blancs s'y oppose fortement, et il se peut qu'on mette beaucoup de temps à faire disparaître cette barrière.

3. Main-d'oeuvre itinérante

Les entreprises affiliées primaires et canadiennes employant des travailleurs itinérants ou des contractuels ont disparu au cours de l'an passé et elles ne nous préoccupent plus dans le présent rapport. Seulement quatre engagent encore des contractuels et deux d'entre elles seront prochainement dissoutes par désinvestissement. L'entreprise-maitresse canadienne de ces sociétés n'a fait rapport ni l'an passé ni cette année et elle opère par le truchement d'une société sud-africaine de gestion. Cela signifie qu'elle peut difficilement contrôler les habitudes d'emploi. Cependant la société de gestion a fait savoir qu'elle a suivi des pratiques généralement acceptables et qu'elle a offert des avantages marginaux et sociaux du type que recommande le Code. Les salaires qu'elle a payés étaient supérieurs au MLL mais en-dessous du SLL (voir plus bas). Au-delà de ces deux unités, seulement deux autres affiliées emploient

des contractuels et le grand total s'élève à huit. Cinq d'entre eux avaient leurs familles avec eux alors que les trois autres étaient logés dans des auberges, loin de leurs familles.

4. Salaires

Toutes les affiliées canadiennes approuvent le principe du salaire égal pour un travail comparable et elles le mettent en pratique. L'ennui majeur, c'est que les Noirs et les non Blancs, à de rares exceptions près, continuent d'occuper le bas de l'échelle des emplois; et la différence de salaires entre les deux niveaux est substantielle. Malgré tout, presque toutes les entreprises qui ont fait rapport ont récemment accordé à leurs employés noirs des taux d'augmentation supérieurs à ceux des Blancs, les non Blancs se situant quelque part entre les deux. Cela fait suite à la politique adoptée par la plupart des entreprises affiliées et visant à réduire l'écart; deuxièmement cela est dû aux négociations collectives et, troisièmement il faut évoquer l'influence du Code d'éthique. Les taux d'augmentation des salaires consentis par les douze entreprises affiliées canadiennes qui ont fait rapport figurent au Tableau n° VIII.

TABLEAU VIII			
TAUX MOYENS D'AUGMENTATION DES SALAIRES, 1986			
	Employés noirs	Employés asiatiques et de couleur	Employés blancs
1. 12 affiliées	14,24	14,88	12,56
2. 11 affiliées	14,27	12,11	11,24

NOTE: La seconde ligne est plus près de la réalité parce qu'une seule des entreprises des douze affiliées qui figurent dans la première ligne a consenti des augmentations substantielles, en une seule fois, ses employés spécialisés asiatiques, blancs et de couleur qui sont déménagés d'un endroit à l'autre. Il s'agissait de compenser pour la différence géographique de rémunération et pour pertes immobilières dues au déménagement d'une région défavorisée à une région économiquement saine. Faute des renseignements requis on ne tient pas compte de la treizième entreprise.

Toutes les affiliées canadiennes accordent des augmentations de salaires annuelles ou semi-annuelles. Pour la plupart, elles tiennent compte du taux courant de l'inflation qui, en 1986, fluctuait de 18 à 20 pour cent. Pour une société, un gel de salaires global et négocié à cause de la récession de 1985 a été levé en 1986 et on a alors repris la structure normale des négociations salariales annuelles, même si l'on doit encore se rattraper.