

## 6. Avantages complémentaires

Les sociétés ont des responsabilités sur le plan social et c'est à ce titre que le Code d'éthique les encourage à se préoccuper des conditions de vie de leurs employés non Blancs et de leurs familles. On attend donc d'elles qu'elles offrent des avantages sociaux supérieurs à ceux qu'exigent les lois sud-africaines, notamment en ce qui concerne les régimes de protection sociale (santé, accident, chômage, assurance, retraite), l'éducation des membres de la famille, le logement, le transport, les besoins légaux et récréatifs.

Comme pour d'autres éléments de l'observation du Code, les grandes sociétés ont beaucoup plus de latitude pour offrir des avantages sociaux, étant donné leur taille et l'importance de leurs ressources. Néanmoins, toutes les sociétés qui ont soumis un rapport accordent des avantages sociaux de base dont l'importance varie en général en fonction de leur taille et de leurs moyens.

Avantages sociaux: Toutes les sociétés affiliées, sauf une, offrent, sous une forme ou sous une autre, des régimes d'assurance-maladie, d'assurance-accident, d'assurance-chômage et de retraite. Dans la plupart des cas, les employés doivent verser une cotisation mais il arrive parfois que les non Blancs soient totalement pris en charge. La société qui fait exception offre un régime d'assurance-accident aux employés de toutes races, une assurance-maladie facultative aux employés blancs, et elle paie les frais médicaux des employés noirs. Les entreprises les plus importantes offrent un avantage supplémentaire en ayant leur propre clinique et personnel médical.

Congés: Sans exception, il n'y a aucune discrimination raciale en ce qui concerne les congés annuels.

Logement: Sept des sociétés affiliées qui ont soumis un rapport accordent une aide au logement à leurs employés, sous une forme ou sous une autre: logement de fonction, loyer subventionné, prêts pour la rénovation ou pour l'achat d'un logement, et aide pour en trouver un. Une ou deux sociétés ont installé des employés non blancs dans des quartiers normalement réservés à des Blancs. En règle générale, lorsque des sociétés n'aidaient pas leurs employés, c'était que cette aide n'était pas nécessaire parce que l'entreprise se trouvait dans un endroit où des logements d'un prix abordable étaient accessibles pour des navetiers.

Des entretiens avec des représentants syndicalistes ont révélé que les politiques de certaines sociétés suscitaient le mécontentement. Dans un cas particulier, la société ne s'était pas pressée d'accroître le nombre des logements destinés aux non Blancs depuis son programme de construction initial. Dans un autre, le logement offert aux employés était jugé trop coûteux pour ceux qui devaient en être les bénéficiaires. D'autre part, il existe un mécontentement général à l'égard de la Group Areas Act qui continue à imposer les lieux de résidence des différentes races. Il n'est pas surprenant que les non Blancs protestent à la fois contre le principe en cause et contre les distances qu'ils sont obligés de parcourir entre

leur foyer et leur lieu de travail du fait que beaucoup de localités habitées par eux tendent à être fort mal situées. Bien que certaines sociétés aient installé des non Blancs dans des zones officiellement réservées aux Blancs et qu'il y en ait qui ont fait campagne contre la Group Areas Act, il reste encore beaucoup à faire pour redresser l'injustice inhérente au système inéquitable actuel.

Transport: Sept sociétés estiment qu'aucune aide n'est nécessaire dans ce domaine du fait de l'existence de transports en public commodes. Lorsque ce n'est pas le cas, elles offrent une aide à leurs employés. Lorsque ceux-ci font des heures supplémentaires, la société assume toujours les frais afférents.

Éducation, loisirs et santé: En règle générale, les grandes sociétés apportent une aide à leurs employés et à leurs familles dans le domaine de l'éducation, des loisirs et de la santé. Il existe divers programmes qui prévoient notamment la construction et/ou l'adoption d'écoles, la fourniture de matériel (ordinateurs, projecteurs, aide didactique, etc.), autobus scolaires, bourses d'entretien et d'études dans les écoles, les collèges et les universités. Dans un cas, des infirmeries scolaires ont même été créées; dans d'autres, les sociétés offrent des programmes spéciaux de soins de santé et l'alimentation en eau potable lorsqu'ils n'existent pas. Plusieurs entreprises ont apporté une aide légale à leurs employés lorsque ceux-ci en avaient besoin.

Développement communautaire: Là encore, ce sont les grandes sociétés qui sont les mieux armées et les mieux disposées à apporter un soutien aux programmes communautaires. Cette aide prend des formes diverses: soutien aux activités en faveur de la jeunesse (par ex., chœurs, conservation, loisirs, voyages éducatifs), crèches, un centre communautaire, alimentation en eau d'écoles, dispensaires, recherche et développement dans le domaine des logements communautaires, aménagements sanitaires, travaux à domicile, sports, counselling, etc. Les petites sociétés ont tendance à appuyer les organisations qui se consacrent à la promotion des non Blancs.

## 7. Relations raciales

Les relations raciales ne posent pas de problèmes dans les entreprises affiliées à des sociétés canadiennes qui existent encore. La déségrégation est en vigueur sur les lieux de travail et dans les installations réservées aux activités sociales et récréatives.

## 8. Encouragement des entreprises noires

Quel que soit le caractère racial d'une entreprise, toutes les entreprises affiliées à une société canadienne sont prêtes à faire affaire avec elles. Sept d'entre elles mentionnent, dans leur rapport, qu'elles se sont efforcées de faciliter le développement d'entreprises noires et/ou de passer des contrats d'approvisionnements et services avec celles-ci. Seules les petites sociétés affiliées, qui disposent de marge de manoeuvre dans ce domaine, n'ont indiqué aucune activité à cette rubrique.