

consultations gratuites aux employés. Dans un autre cas, outre les régimes médicaux et de soins de santé qu'elle offre à ses employés situés dans des régions éloignées, l'entreprise les transporte gratuitement jusqu'au cabinet du médecin.

A l'exception d'une société, toutes les autres offrent à leurs employés noirs le même régime de vacances annuelles qu'aux autres employés. La société qui fait exception à cette règle a indiqué que la durée des vacances dépendait du poste occupé, quelle que soit l'origine raciale.

Les autres avantages marginaux offerts par les entreprises à leurs employés noirs sont en général ceux qui sont indiqués ci-dessous.

Logement. Huit entreprises offrent des prêts ou des aides à leurs employés noirs pour que ceux-ci puissent s'acheter un logement, des biens durables ou une auto. La filiale de l'une d'entre elles offre aux employés mariés des logements totalement subventionnés. Il faut noter qu'en Afrique du Sud la loi ne permet pas d'accorder de tels avantages à plus de trois pour cent de la main-d'oeuvre noire. Cette société a récemment publiquement déclaré qu'elle fera des démarches afin de faire modifier cette loi qui désavantage surtout les travailleurs migrants. Dans son autre filiale, où il n'y a pas de travailleurs relevant de la catégorie des migrants, les employés noirs peuvent plus facilement être éligibles aux termes de la Loi sur le logement permanent. Cette société leur offre 100 % du prêt nécessaire à l'achat d'un logement.

Une autre société vise à offrir un logement à tous ses employés et leur offre le choix de payer un loyer faible ou de souscrire un prêt à faible taux d'intérêt pour acheter leur logement. Cette société a consacré une somme supplémentaire d'un million de rand en 1985 pour permettre à ses employés noirs de choisir le type de logement qu'ils souhaitent. Une troisième société a décidé, voici quelques années, de jouer un rôle direct dans le développement du logement destiné aux Noirs. Ces logements profitent en général aux communautés noires des alentours ainsi qu'à ses propres employés. Elle a décrit en détail l'initiative qu'elle a prise et le rôle qu'elle a joué dans l'organisation et l'aide financière de ce développement immobilier. Elle a consacré d'importantes sommes d'argent à ces projets. A l'exception des trois exemples qui viennent d'être cités, les cinq autres sociétés concernées n'ont accordé que des prêts ou des sommes d'argent assez modestes à leurs employés.

Transports. Sept sociétés offrent sous une forme ou sous une autre la gratuité des transports pour: les déplacements entre le domicile et le lieu de travail; des congés mensuels ou périodiques permettant aux employés de retrouver leurs familles; le transport et l'accompagnement des enfants qui sont en pension et le transport pour les visites médicales.

Divers. Quatre sociétés offrent ou financent des terrains de sports et des équipements récréatifs. Deux subventionnent des cantines pour leurs employés. Quatre autres accordent à leurs employés des bourses d'études. (Dans la section suivante, nous traiterons des autres formes d'aide à l'éducation portant sur les programmes de formation et de développement.)

Le texte actuel du Code canadien d'éthique ne fait pas directement référence à l'aide et à la contribution des sociétés en matière de projets communautaires. Ces projets ont pour but d'améliorer la qualité de la vie des communautés noires qui leur fournissent leur main-d'oeuvre. Quelques sociétés (cela ne signifie pas que ce sont les seules qui participent à des projets communautaires) ont décrit dans le rapport les dons qu'elles ont faits et les mesures qu'elles ont prises pour donner plus d'ampleur aux projets communautaires. Les exemples suivants sont extraits de leurs rapports.

- dons annuels pour la construction de salles de classe au KwaZulu (l'une des sociétés a fait état d'une contribution de 7 000 rand);
- dons annuels aux écoles locales;
- don spécial en 1985 de 5 000 rand pour l'amélioration du terrain de sport de l'école locale et de 1 560 rand pour l'achat d'un poste de télévision placé dans le local communautaire;
- dons réguliers, en argent ou sous d'autres formes, à une grande variété d'établissements qui aident les Noirs dans des domaines comme les soins de santé, le logement, l'aide juridique, l'aide à l'enfance, les garderies, les installations sanitaires, l'approvisionnement en eau, les services sociaux et les équipements utiles à la communauté;
- aide à la création d'entreprises et à l'installation de détaillants noirs qui fournissent des matériaux et des éléments utilisés par les usines de la société;
- rôle actif joué dans un certain nombre d'organismes commerciaux importants ayant un caractère national et qui pressent le gouvernement sud-africain de mettre un terme à la politique d'apartheid.

5. Formation et promotion

Il est clair d'après les informations contenues dans les sections précédentes de ce rapport, que les employés noirs sont en général situés au plus bas niveau de la hiérarchie des emplois. C'est ainsi, qu'inévitablement, le déséquilibre de la composition raciale se fait sentir au niveau supérieur de la hiérarchie et ce jusque parmi les cadres, là où le déséquilibre est le plus marqué.

Cette situation générale découle des possibilités réduites d'éducation et de formation offertes aux Noirs dans le cadre du système d'éducation publique. Cette situation découle aussi de lois discriminatoires sur l'emploi, comme par exemple les systèmes d'emplois réservés et de catégories d'emploi. Bien que les éléments juridiques de ces systèmes aient été supprimés, ils ne font, tout au moins dans l'industrie minière, que tendre à disparaître. Les employeurs doivent donc faire face à une lourde responsabilité en ce qui concerne l'organisation et la mise sur pied de programmes de formation et de promotion destinés à