

TABLEAU VIII	
SALAIRE DE L'EMPLOYÉ LE MOINS BIEN PAYÉ PAR RAPPORT AU NIVEAU DE VIE MINIMUM	
<u>% par lequel le salaire dépasse le NVN/NSM</u>	<u>Nombre d'entreprises affiliées ayant soumis un rapport</u>
0 ou moins	-
1 - 9	-
10 - 19	3
20 - 29	-
30 - 39	-
40 - 49	1
50 et plus	4
	<u>8</u>

Comme le montre le tableau ci-dessus, il est clair que la moitié des entreprises affiliées qui ont répondu au questionnaire dépassaient les normes fixées par le Code canadien d'éthique. L'une d'entre elles n'avait pas tout à fait atteint le niveau requis et trois ont encore du chemin à faire avant d'atteindre le niveau recommandé d'au moins 50 % de plus que le NVM pour le personnel le moins payé. Néanmoins, la situation s'est régulièrement améliorée au niveau le plus bas et c'est la première année de rapport qu'aucune société n'est classée dans les deux catégories les plus basses.

La situation est plus favorable en ce qui concerne le salaire moyen de tous les employés non-blancs; dans toutes les sociétés, il est supérieur au MVA et au dépassement recommandé du NVM d'au moins 50 %. Les salaires des non-blancs le mieux payés se situent entre 50 et 966 % au-dessus du NVM et les salaires moyens de tous les employés non-blancs entre 60 % et 10 %. Des progrès ont été réalisés dans quelques cas en ce qui concerne la promotion d'employés non-blancs, mais ces progrès ont été lents et irréguliers, en dépit du fait que toutes les sociétés sont favorables au principe du salaire égal pour un travail égal et l'appliquent.

À une ou deux exceptions près, les augmentations de salaire pour tous les employés ont été égales ou supérieures au taux de l'inflation (15,4 %). Dans la plupart des cas, on a fait un effort pour réduire l'écart entre les salaires des Blancs et ceux des non-Blancs en accordant des augmentations annuelles un peu plus importantes à ces derniers, ce qu'illustre le Tableau IX.

TABLEAU IX		
TAUX MOYENS DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE EN 1989		
<u>Employés noirs</u>	<u>Employés asiatiques et de couleur</u>	<u>Employés blancs</u>
16,5 %	17 %	12 %

Dans les entreprises où il existe des syndicats, les salaires sont en général négociés chaque année. Les autres sociétés accordent des augmentations de salaire annuelles ou semi-annuelles. Ces augmentations reflètent en général le coût de la vie et, le cas échéant, les augmentations de productivité. De plus en plus, la dotation d'un poste et le salaire qui lui est attaché sont fonction des compétences plutôt que de considérations d'ordre racial.

Bien que des progrès aient été réalisés en ce qui concerne le salaire et les perspectives d'avancement des employés non-blancs, il demeure que peu d'entre eux deviennent des cadres supérieurs ou obtiennent des postes dans le secteur de la haute technologie. C'est la raison pour laquelle l'écart entre la rémunération des Blancs et celle des non-Blancs reste en général important.

#### 5. Formation et avancement

Un des objectifs préliminaires proposés par le Code d'éthique afin de parvenir à une composition raciale équitable et équilibrée de la population active, est d'affecter des employés non-blancs à 50 % de tous les postes de supervision et de gestion dans des limites de temps déterminées. Bien qu'on puisse noter quelques progrès dans ce domaine, ceux-ci ont été minimes jusqu'à présent. Cela n'est que partiellement dû à des facteurs raciaux en soi; la partialité traditionnelle du système éducatif qui défavorise les non-Blancs a, elle aussi, sa part de responsabilité. C'est ce qu'a reconnu le gouvernement actuel de l'Afrique du Sud qui a prévu les premières mesures pour remédier à cette situation dans son dernier budget, mais il reste encore beaucoup de chemin à faire.

Le rapport de l'an dernier décrivait la situation dans laquelle se trouvaient les affiliées canadiennes et cette description demeure toujours d'actualité : l'importance des possibilités de formation et d'avancement dans les entreprises affiliées des sociétés canadiennes sont en général fonction de la taille de l'entreprise et, dans une certaine mesure, du type d'opération. De ce fait, plus elle est importante, plus le programme de formation est complet et plus les perspectives de promotion interne sont nombreuses. Ces sociétés offrent toute une gamme de cours de formation, interne et externe, ainsi que des bourses d'entretien et d'étude dans des écoles techniques et des universités. Les principes sur lesquels reposent cette formation sont à la fois pratiques et idéologiques puisqu'ils permettent d'obtenir une main-d'oeuvre plus efficiente tout en satisfaisant à l'exigence d'égalité des