

TABLEAU VIII	
SALAIRE DE L'EMPLOYÉ LE MOINS BIEN PAYÉ PAR RAPPORT AU NIVEAU DE VIE MINIMUM	
<u>% par lequel le salaire dépasse le NVM/NSM</u>	<u>Nombre d'affiliés ayant présenté un rapport</u>
0 ou moins	1
1 - 9	1
10 - 19	1
20 - 29	1
30 - 39	0
40 - 49	1
50 et plus	5
	<u>10*</u>

\* Comprend deux usines pour une même société.  
Deux n'ont pas présenté de rapport.

Comme le montre le tableau ci-dessus, la plupart des entreprises affiliées à des sociétés canadiennes atteignent ou dépassent actuellement cette norme. Toutes sont favorables au principe d'un salaire égal pour un travail égal ou comparable, et l'appliquent. Malheureusement, à de rares exceptions près, les employés non blancs continuent à occuper les échelons inférieurs de l'échelle des salaires, et l'écart entre les échelons inférieurs et supérieurs demeure très large. Néanmoins, le salaire moyen de tous les employés non blancs est nettement supérieur au NVA et au dépassement recommandé d'au moins 50 % du NVM. Pour les mieux payés, leur salaire se situe entre 74 % et plus de 600 % de plus que le NVM alors que les moyennes oscillent entre 5 % et 150 % de plus que le NVM.

La tendance notée l'an dernier chez les affiliées à des entreprises canadiennes, qui consistait à accorder des augmentations de salaires plus élevées en pourcentage aux employés non blancs s'est poursuivie, à la seule et frappante exception de Samcor, la filiale de Ford. Dans son cas, le groupe des Asiatiques et des personnes de couleur a obtenu le pourcentage le plus élevé d'augmentation; les Blancs se sont classés au second rang; et les Noirs, au dernier. D'après la société, cette situation est le résultat de négociations menées avec des syndicats représentatifs. Lorsque le pourcentage d'augmentation des Noirs a été supérieur, il semble que cela ait été le fruit d'un effort raisonné de la société pour réduire l'écart entre les échelles de salaires des Noirs et des Blancs. Cela traduit également la capacité ou l'incapacité des syndicats, selon le cas, d'obtenir une amélioration des échelles salariales pour leurs membres. Une troisième source d'influence a été la pression persistante exercée par les divers codes d'éthique (voir tableau IX).

TABLEAU IX		
TAUX MOYENS DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE EN 1987 (Pour sept sociétés affiliées ayant soumis un rapport)		
<u>Employés noirs</u>	<u>Employés asiatiques et de couleur</u>	<u>Employés blancs</u>
16 %	17 %	12 %

Toutes les entreprises affiliées à des sociétés canadiennes accordent des augmentations de salaires semi-annuelles ou annuelles. Celles-ci correspondent en général au taux courant d'inflation qui a été de 14,7 % en 1987. La société qui, comme nous l'indiquons dans le rapport de l'an dernier, avait pris du retard lorsqu'elle avait institué un gel des salaires, a repris la pratique normale des augmentations annuelles de salaire négociées et a refait une partie du terrain perdu sur le plan des salaires.

#### 5. Formation et avancement

À une seule exception près, toutes les sociétés qui ont soumis un rapport ont pris des mesures pour assurer la formation et l'avancement au mérite de leurs employés. L'exception est une petite société d'experts-conseils qui ne dispose pas de moyens de formation et n'a aucun employé non blanc.

Les sociétés affiliées les plus importantes, qui ont une large gamme d'activités, sont les mieux armées pour former leurs employés et pour leur offrir des possibilités d'avancement. Leurs programmes de formation vont des bourses d'entretien et d'études dans des universités et des écoles techniques à toute une gamme de cours de formation interne, en passant par leurs propres centres d'apprentissage.

Les petites compagnies disposent de moins de latitude pour la formation ou l'avancement de leurs employés. La plupart d'entre elles s'en remettent à une formation interne, en cours d'emploi, conçue pour assurer le perfectionnement d'employés aux compétences limitées. Dans de tels cas, leur objectif premier est l'amélioration de la qualité des produits et de la productivité plutôt que la promotion de leurs employés. Lorsqu'elles offrent des programmes de formation, ceux-ci sont en général intégrés et accessibles aux employés de toutes races. Il reste cependant encore beaucoup à faire en faveur des travailleurs non Blancs qui ont tendance à être confinés dans les emplois non spécialisés à cause de l'insuffisance de leur instruction. Bien que les grandes sociétés aient des programmes de perfectionnement du personnel non Blanc, l'ampleur et la diversité de ces programmes devront être considérablement accrues si l'on veut augmenter le nombre, encore limité, d'employés non Blancs occupant des postes de gestion et des fonctions administratives ou techniques.