

Le système d'augmentation annuelle des salaires offre aux sociétés l'occasion d'améliorer la rémunération qu'elles versent à leurs employés noirs. Sept sociétés font état dans leurs rapports d'une pratique qui consiste à accorder des augmentations annuelles de salaires plus importantes à leurs employés noirs qu'à leurs employés blancs. Deux autres sociétés ont indiqué avoir accordé récemment à leurs employés noirs des augmentations considérable de l'ordre de 30 %. Dans l'un de ces cas, cette mesure a été prise malgré une situation financière difficile et la nécessité d'effectuer des replis stratégiques en 1985. Deux sociétés ont fait savoir que les taux de salaire de leurs employés syndiqués étaient sensiblement plus élevés que ceux qui avaient été négociés pour cette période-là par les syndicats dans le cadre obligatoire du système de conseil industriel.

En période de récession économique, l'inflation pose un problème particulièrement grave en ce qui a trait à l'amélioration sinon au maintien même des niveaux de rémunération. Au cours de la période couverte par ce rapport, le taux de l'inflation en ce qu'il touche au niveau de vie des foyers noirs, s'est établi, en fonction des régions, à entre 11 et 17,5 %. Les augmentations annuelles des salaires dans un certain nombre de sociétés ont dépassé le taux d'inflation. Onze unités de production inscrites au Tableau I ont fourni des détails qui montrent que les augmentations qu'elles ont accordées à leurs employés ont été soit juste suffisantes pour suivre le taux local d'inflation ou lui ont été inférieures.

Les impressions générales que je retire des entretiens que j'ai eus avec les sociétés et des renseignements sur les rémunérations qu'elles ont fournis dans leurs rapports sont les suivantes:

(1) Les sociétés se préoccupent d'augmenter les niveaux de salaire de leurs employés noirs et des autres employés non blancs. Toutefois, pour réaliser des progrès sensibles au niveau des salaires réels, de nombreuses sociétés devront trouver une solution plus satisfaisante en ce qui concerne la relation entre les augmentations annuelles de salaire et les augmentations du coût de la vie.

(2) Bien que dans la plupart des sociétés, un faible nombre d'employés se situent dans la catégorie du salaire minimum, le nombre de celles dont les taux de salaire minimum sont inférieurs à la norme SLL est décevant. En admettant même que les conditions économiques ne soient pas favorables, les sociétés devraient porter au plus vite les taux de salaire au-dessus de la norme SLL. Par ailleurs, cela ne signifie pas que les sociétés qui ont dépassé cette norme peuvent se permettre de relâcher leurs efforts visant à améliorer la rémunération de leurs employés.

(3) Les données portant sur la rémunération mensuelle moyenne qui indiquent que de nombreux employés noirs reçoivent une rémunération se situant très au-dessus du SLL, montrent également qu'un grand nombre d'entre eux se situent au plus bas de l'échelle des catégories d'emploi. Cette situation montre l'importance de la formation et de l'ouverture de perspectives de promotion. Ce sujet fait l'objet de la prochaine section.

#### 4. Avantages marginaux

Le Code d'éthique invite vivement les sociétés à améliorer les avantages marginaux qu'elles fournissent à leurs employés noirs. Ainsi qu'il leur est demandé, elles doivent veiller à ce que tout avantage fourni à un groupe d'employés le soit également aux autres. Cependant, en pratique, quand le Code spécifie les avantages, comme par exemple dans le cas des soins médicaux et des soins hospitaliers, et dans le cas du transport, de la scolarisation des enfants des employés et d'autres services sociaux, les avantages consentis peuvent aller au-delà de ce qui est offert aux employés blancs qui n'en ont peut-être pas souvent besoin. Lorsqu'il s'agit de couverture médicale, les prestations fournies par les sociétés peuvent contribuer à diminuer la dépendance des employés noirs et de leurs familles vis-à-vis des services et des équipements offerts par l'État.

Toutes les sociétés, à l'exception d'une seule, ont répondu positivement à la première question contenue dans le questionnaire normatif de rapports et intitulé: Vos employés noirs bénéficient-ils, au même titre que les autres employés, de régimes de soins médicaux et dentaires, d'assurance-vie, d'assurance-accident et d'assurance-invalidité ainsi que d'autres régimes de protection? La majorité des sociétés ont fourni des détails sur les avantages fournis à leurs employés noirs et non blancs afin de répondre aux besoins particuliers et aux exigences qui sont les leurs. Cela semble être le cas, à une exception près qui a déjà été notée, et dont la filiale emploie une main-d'oeuvre de migrants. Cette filiale a indiqué qu'elle fournissait des avantages marginaux tels les soins médicaux et dentaires gratuits, une assurance-accident gratuite et une assurance-vie de maladie avec des primes très faibles calculées en fonction de la rémunération de l'employé.

A cette première question, les sociétés qui ont des filiales d'une dimension relativement modeste, situées dans de grands centres urbains, et qui n'emploient que quelques Noirs, n'ont pas répondu en détails. Il faut noter que ces sociétés jugent que le personnel de leurs filiales est racialement bien intégré. Parmi les filiales de cette catégorie, l'une d'elles a indiqué que pour le seul employé noir à son service, elle contribue à un régime de soins médicaux, à un régime de retraite comportant des indemnités d'assurance-invalidité ainsi qu'à une assurance générale et à une assurance-invalidité à court terme. Elle prend également en charge les frais de garderie de l'enfant de cet employé.

En général, les sociétés de dimension moyenne et importante, ont indiqué qu'elles offraient à leurs employés noirs et non blancs des régimes d'assurance générale et médicale suffisamment souples pour permettre aux employés d'obtenir de meilleurs services médicaux ainsi que des conditions financières leur permettant de faire face aux frais découlant de ces situations, y compris l'achat de médicaments. Six unités ont signalé qu'elles disposent de cliniques de consultation et de dispensaires sur les lieux de travail où les employés peuvent, entre autres choses, obtenir des médicaments ou faire remplir leurs prescriptions. L'une de ces sociétés, qui dispose de sa propre clinique, offre également des soins paramédicaux mobiles aux familles de ses employés. Une autre société fait venir un médecin une fois par semaine sur le lieu de travail. Il offre des