

Comme le montre le tableau ci-dessus, la moitié des entreprises affiliées à des sociétés canadiennes en 1988 ont dépassé les normes fixées par le Code canadien. L'autre moitié dépassait le NVM mais celles qui en font partie 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 bien payé.

Toutes les entreprises affiliées appuient et appliquent le principe d'un salaire égal pour un travail comparable. Certains progrès ont été réalisés dans la promotion du personnel non-blanc mais, d'une façon générale, celui-ci continue à occuper les échelons inférieurs de l'échelle des salaires. L'écart entre les échelons inférieurs et supérieurs demeure considérable. Heureusement, le salaire moyen de tous les employés non-blancs est nettement supérieur au NVA et au dépassement recommandé du NVM d'au moins 50 %. Les salaires les mieux payés des non-Blancs se situent entre 175 % et 680 % au-dessus du NVM alors que les moyennes oscillent entre 124 et 371 % pour les non-Blancs.

TABLEAU IX		
TAUX MOYENS DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE EN 1988		
Employés noirs	Employés asiatiques et de couleur	Employés blancs
16 %	16,6 %	15,8 %

A deux exceptions près, toutes les entreprises affiliées à des sociétés canadiennes ont accordé en 1988 des augmentations de salaire aux non-Blancs d'un taux légèrement supérieur à celles consenties aux Blancs, comme le montre le Tableau IX. Dans l'absolu, cependant, il y a encore beaucoup de chemin à faire avant que les deux échelles se rapprochent vraiment, étant donné que la plupart des postes techniques et des postes de gestion continuent en général à échapper aux employés non-blancs.

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, des augmentations de la productivité. De plus en plus, la dotation d'un poste et le salaire qui lui est attaché sont fondés sur les compétences plutôt que sur la race.

##### 5. Formation et avancement

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. En d'autres termes, cela permet d'obtenir une main-d'oeuvre plus efficiente tout en satisfaisant à l'exigence d'égalité des chances dans la perspective ultime d'une population active équilibrée sur le plan racial. Bien qu'aucune de ces sociétés, petites ou grandes, ne soit encore parvenue à affecter des non-Blancs à 50 % de tous les postes de supervision et de gestion, on peut constater que l'on s'oriente dans cette direction encore que, jusqu'à présent, les progrès aient été lents. Bien que toutes les races aient accès à la formation, la plupart des entreprises mettent l'accent sur le personnel non-blanc qui, d'une façon générale, a plus de chemin à faire avant de pouvoir prétendre à une promotion.

Les petites sociétés disposent de ressources limitées en ce qui concerne la formation et les possibilités d'avancement. Néanmoins, elles ont offert une formation sur place et, à l'occasion, une aide pour faire des études à l'extérieur. Aucune distinction n'est faite dans la formation offerte, lorsque celle-ci existe.

Bien que l'on ait progressé sur la voie d'une main-d'oeuvre intégrée et mixte sur le plan racial, on a mis l'accent sur le perfectionnement du personnel non-blanc et on doit continuer à le faire. Cela s'explique par le fait que le système éducatif ne traite pas encore les non-Blancs comme les Blancs, et que la tradition et la culture continuent à privilégier ces derniers. Il reste encore beaucoup à faire pour modifier le caractère d'entreprise où la plupart des postes administratifs et techniques et des postes de gestion sont occupés par les Blancs. En toute honnêteté, il faut reconnaître qu'on ne peut pas attendre de ces sociétés, qu'elles soient grandes ou petites, qu'elles assument l'entière responsabilité des changements à apporter. Il y a une limite aux ressources qui peuvent être consacrées aux programmes sociaux si ces entreprises veulent pouvoir continuer à fonctionner. Une réforme du système politique et éducatif s'impose pour jeter les bases sur lesquelles les sociétés, tant étrangères que sud-africaines, pourront s'appuyer afin de créer un milieu de travail équitable et intégré.

##### 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 complémentaires 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 sur le plan juridique et récréatif.

Comme pour d'autres éléments de l'observation du Code, les grandes sociétés jouissent de 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