

Les normes utilisées (pour une famille de cinq ou six personnes) sont le Niveau de vie minimum mensuel (MLL) défini par l'université de l'Afrique du Sud (UNISA) et le Niveau mensuel de subsistance d'un foyer (HSL) fixé par l'université de Port Elizabeth (UPE). Ces normes sont calculées par les deux universités à partir d'études statistiques régulièrement mises à jour, et portant sur les niveaux de rémunération dans différents endroits. Par exemple, dans son étude de 1985, l'UNISA a précisé que "le Niveau de vie minimum (MLL) représente les besoins financiers minimums des membres d'un foyer pour que ces derniers puissent rester en bonne santé, vivre dans des conditions d'hygiène acceptables et qu'ils soient en mesure de disposer de suffisamment de vêtements pour satisfaire à leurs besoins."

Les normes MLL ou HSL ne représentent qu'un budget de subsistance. Elles ne peuvent être acceptées comme étant des normes satisfaisantes. C'est pourquoi désormais une pratique généralement acceptée fait que les sociétés étrangères sont encouragées à utiliser le niveau de vie relevé (SLL) ou le niveau utile pour la vie d'un foyer (HEL) recommandés respectivement par l'UNISA et l'UPE comme étant des normes minimums. Ainsi que l'a décrit l'UNISA, le SLL n'est ni un budget de subsistance ni un budget de luxe. C'est au mieux une tentative de fixer un niveau de vie modestement faible. La rémunération minimum qui respecte le SLL est de 23,8 % à 28,3 % supérieur au taux des salaires fixé par le MLL en fonction de la région.

Dans la plupart des cas, la proportion des employés d'une société qui ne reçoivent que le salaire minimum est faible. D'après les normes décrites ci-dessus, 12 des 21 sociétés qui ont soumis un rapport dont il est fait état au Tableau I appliquent des taux de salaires supérieurs au SLL. En ce qui concerne les quatre sociétés qui ne versent que le salaire minimum se situant au niveau ou en-dessous du MLL, l'une des trois sociétés concernées a souligné que les employés de sa filiale sont surtout des célibataires ou des personnes qui apportent un revenu d'appoint à leur foyer. L'autre société a expliqué que les familles des quelques rares salariés qui se trouvent dans la catégorie de salaire minimum et qui travaillent dans des unités de production pour lesquelles un rapport a été rédigé, font partie de familles de dimension inférieure la norme établie. Ces deux sociétés ont indiqué que la rémunération minimum devrait s'appliquer à une seule personne ou à une norme MLL portant sur un foyer plus petit. Elles ont ajouté qu'une fois ces normes révisées, les salaires qu'elles versent se situent au-dessus de la norme MLL. Dans le cas de la quatrième unité de production, la société a expliqué que sa politique salariale de 1985 était une mesure temporaire destinée à faire face à l'importante récession qui a frappé le secteur du matériel agricole. Depuis janvier 1986, le salaire minimum de sa filiale a été fixé à 40 % de plus que la norme MLL.

TABLEAU I

Salaire de l'employé le plus faiblement payé par rapport au Niveau minimum de survie (MLL) pour une famille de cinq à six personnes

Pourcentage de dépassement des salaires par rapport aux normes MLL ou HSL	Unités ayant fourni un rapport
0 ou moins	4
1 - 10	2
11 - 20	3
20 - 30	4
Plus de 30	8
Total	21

\* Les unités ayant fait rapport comprennent les deux filiales des sociétés canadiennes pour lesquelles des succursales situées dans différents endroits ont fourni des renseignements sur les salaires.

Les renseignements fournis sur les taux de salaires moyens mensuels tiennent compte des rémunérations supérieures versées à des employés noirs qui reçoivent plus que ceux qui n'ont que le taux minimum de salaire. Lorsque l'on tient compte de ces taux, 13 des 21 unités incluses dans le Tableau I font état de rémunérations dépassant de 50 % ou plus le MLL. Parmi ces 13 unités, sept ont des taux de rémunération de 75 % supérieur au MLL.

Certaines sociétés ont souligné que le cadre normatif de rapport ne demandait pas de renseignements sur les niveaux maximums de rémunération des employés noirs. D'après elles, ces renseignements donneraient une idée plus juste des politiques en vigueur et des structures de rémunération appliquées. Les renseignements que ces sociétés ont fournis d'elles-mêmes, sur les taux de rémunération maximum versés aux employés qualifiés et aux cadres qui sont noirs font état de taux de 144 % à 469 % supérieurs au MLL.