

se rapproche de près du précédent, tant pour la forme que pour le fond. Lorsqu'il y a divergence, c'est pour tenir compte de la révision du Code d'éthique en 1986 et pour inclure l'évaluation du rendement des sociétés canadiennes et de leurs entreprises affiliées en Afrique du Sud. Autre divergence: le présent rapport remplace le mot "filiale" par le mot "affiliée" lorsqu'il renvoie à un partenaire sud-africain d'une société canadienne. Souvent le mot "filiale" implique un rapport de subalterne qui n'est pas toujours réel. La plupart des sociétés canadiennes qui ont des intérêts sud-africains ne sont que des actionnaires minoritaires et, parfois, ne sont même pas représentées au sein du bureau de direction de la société sud-africaine. Il ne faut pas oublier cela lorsque l'on se demande quelle peut être l'influence du partenaire canadien sur son associé sud-africain.

J'exprime ma reconnaissance à mon prédécesseur, M. Hart, pour avoir ouvert la voie et planté les jalons que j'ai suivis. Son expérience a servi à la révision de 1986 du Code d'éthique et du formulaire-type de rapport. Grâce à cette révision, les objectifs du gouvernement canadien ont été clarifiés et élargis, ce qui a eu pour effet l'amélioration du produit final.

Je remercie également les cadres de plusieurs sociétés canadiennes ou sud-africaines soumis à mes interventions harcelantes et insistantes; ce sont eux qui, en fin de compte, ont fourni la masse de renseignements sur lesquels le présent rapport est basé. Plusieurs autres, que je ne peux nommer ici, faute d'espace, ont contribué à ma compréhension de l'Afrique du Sud et de l'environnement qui attire et repousse à la fois les relations d'affaires entre ce pays et le Canada. A ces personnes, je dis également ma reconnaissance.

John Small

Ottawa
29 mai 1987

II CADRE GÉNÉRAL

Le présent rapport couvre l'année calendaire 1986 et, comme le précédent, il est basé sur la somme de renseignements fournis par les entreprises canadiennes ayant des intérêts commerciaux ou industriels dans la République de l'Afrique du Sud. Nos principales sources d'information sont constituées encore une fois des documents annuels soumis par les sociétés canadiennes concernées; à cela sont venus s'ajouter les éléments fournis par les contacts personnels que nous avons pris avec la direction de ces sociétés, soit au Canada, soit en Afrique du Sud. Enfin des renseignements supplémentaires nous sont parvenus de sources académiques, commerciales et non gouvernementales.

A la suite de la publication du rapport annuel de 1985 de l'administrateur, le Code d'éthique et le formulaire-type de rapport ont été soumis à des modifications substantielles, à la lumière de cette première année d'expérience, des pratiques en vigueur dans les pays de la Communauté européenne et du Code Sullivan. Le Code d'éthique canadien ainsi que le formulaire-type ont été élargis, en tenant compte de la situation en Afrique du Sud et dans le but d'améliorer l'administration du Code et de présenter des lignes directrices plus précises et plus claires aux sociétés canadiennes. Le Code comprend maintenant des articles plus étendus sur les conventions collectives, les salaires et la structure salariale, la formation et la promotion, les avantages sociaux, les relations inter-raciales et la déségrégation; on y trouve également de nouveaux articles sur la main-d'oeuvre itinérante, l'encouragement aux entreprises dirigées par des Noirs et la justice sociale. Ces changements ont également donné lieu à un nouvel avant-propos, à un appendice, à des Procédures administratives, à des Lignes directrices et à une conclusion plus substantielle. Le nouveau formulaire-type de rapport tient compte de ces derniers changements et il est également enrichi. Il tient également compte de suggestions faites par certaines entreprises canadiennes et autres organismes intéressés. Afin de faciliter la comparaison, le présent rapport s'inspire pour la majeure partie de la présentation formelle du précédent.

Les principes, conditions et objectifs qui doivent, au dire du gouvernement du Canada, guider les politiques et les habitudes d'emploi des sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud, demeurent inchangés. Ils incluent les droits fondamentaux de la personne et l'élimination de toute forme de discrimination. On s'attend à ce que cela se manifeste dans l'égalité des chances en ce qui concerne l'emploi et la formation; on entend ici l'égalité des conditions de travail et, tout particulièrement, l'égalité du salaire pour un travail égal ou comparable; on entend également la liberté d'association et les droits d'organisation et de négociations collectives. On s'attend à ce que ces droits s'étendent à tous les employés, quelle que soit la race; mais cela prend une valeur toute particulière pour ce qui est des conditions d'emploi des travailleurs noirs, et une valeur considérable pour les autres travailleurs non blancs, et pour la qualité de vie dont profitent ces travailleurs et les personnes qui dépendent d'eux.