

D'autre part, je souhaite soumettre une proposition qui me semble importante. Le Code d'éthique qui porte sur les pratiques d'emploi ne s'adresse pas uniquement aux sociétés canadiennes qui investissent en Afrique du Sud ou qui ont des représentants dans ce pays. En effet, par exemple, l'ambassade canadienne emploie une main-d'oeuvre locale. Je crois tout à fait dans l'esprit du Code d'éthique et dans le cadre des objectifs visés par le gouvernement canadien d'inviter tous les organismes canadiens, publics ou privés, ainsi que tout ressortissant de notre pays, qui demeure dans ce pays, de façon temporaire ou permanente et qui emploie une main-d'oeuvre locale, de respecter volontairement le Code.

Enfin, pour conclure ce rapport, je souhaite faire part de quelques réflexions sur l'utilité des codes d'éthique. Cette question que j'ai toujours présente à l'esprit, a suscité des réponses nettement négatives de la part de nombre de mes interlocuteurs. J'ai moi-même quelques difficultés à porter un jugement clair, dans un sens ou dans un autre, et je ne le ferai certainement pas sur la base d'un premier rapport annuel forcément limité. D'un côté, il me semble que la déception de certains critiques provient d'attentes qui allaient bien au-delà de ce qu'on pouvait raisonnablement attendre d'une mesure prise, parmi beaucoup d'autres, par le gouvernement canadien, afin de définir une politique globale de lutte contre l'apartheid.

En abordant cette question, je me suis attaché à tout ce qui montrait que ce code est une bonne chose pour les Noirs d'Afrique du Sud. Il permet d'améliorer leur bien-être, leur dignité; il leur donne plus d'égalité et de liberté. La nouvelle administration du Code a donné dans un premier temps aux sociétés canadiennes concernées, la possibilité et l'obligation d'étudier de façon approfondie les différentes pratiques d'emploi qui existent dans leurs filiales d'Afrique du Sud. La mise en place de mesures améliorant les conditions de travail et les rémunérations mentionnées dans les rapports des compagnies qui figurent dans cette enquête, en sont une première indication. D'autre part, les employeurs m'ont fait part de leur volonté d'étudier d'autres mesures de progrès. Il est clair que ce Code d'éthique, qui se doit bien entendu d'essayer d'être toujours plus efficace, peut jouer un rôle utile dans l'amélioration de la situation des employés noirs et de leurs familles. En ce sens, il sert d'aiguillon qui pousse les sociétés à faire des efforts plus importants. Cependant, nous ne devrions pas oublier qu'il ne peut remplacer, ou se substituer, aux initiatives que les sociétés devraient étudier et prendre, d'un point de vue moral et social, en faveur de leurs employés.

ANNEXE A

Sociétés canadiennes ayant une ou des filiales, des associés
ou des bureaux de représentation en Afrique du Sud
(Au 1^{er} mars 1986)

	Notes
Alcan Aluminium Limitée	(2), (7)
AMCA International Limited	(1), (4)
Bayer Foreign Investments Limited	(8)
Bata Limited	(1), (6)
Champion Road machinery Limited	(2), (4)
Cobra Emerald Mines	(8)
COMINCO Limited	(1), (5)
Delcan Limited	(2), (4)
Dominion Textile Incorporated	(1), (4)
Falconbridge Limited	(2), (5)
Ford du Canada Limitée	(2), (4)
International Thomson Organisation Limited	(1), (4)
Jarvis Clark Company	(1), (4)
Massey-Ferguson Limitée	(2), (5)
Moore Corporation	(1), (5)
QIT-Fer et Titane inc.	(2), (4)
Joseph E. Seagram and Sons Limited	(3)
Sternson Limited	(2), (4), (8)

Notes:

- (1) La société détient 50 % ou plus du capital de la filiale sud-africaine.
- (2) La société détient moins de 50 % du capital de la filiale sud-africaine.
- (3) La société n'a qu'un bureau de représentation; sans investissement.
- (4) La société a une filiale en Afrique du Sud.
- (5) La société a deux filiales en Afrique du Sud.
- (6) La société a trois filiales en Afrique du Sud.
- (7) La société a annoncé le 20 mars 1986 la vente du capital qu'elle détient dans sa filiale d'Afrique du Sud.
- (8) La société n'a pas encore soumis de rapport pour l'année 1985.