

## I AVANT-PROPOS

Le présent document est le cinquième rapport annuel de l'Administrateur présenté dans le cadre du Code d'éthique touchant les conditions d'emploi dans les sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud. Il couvre l'année civile 1989. Le Code a été publié en 1978 sous les auspices du Secrétaire d'État aux Affaires extérieures et a été révisé en 1986. L'observation du Code est, et a toujours été, purement volontaire. Au départ, le Code était considéré comme un simple ensemble de lignes directrices et, à une exception près, les sociétés ne soumettaient pas de rapport sur leurs activités en Afrique du Sud. Depuis la nomination d'un administrateur en 1985, la plupart des entreprises canadiennes ayant des affiliées sud-africaines ont soumis un rapport annuel. Leur nombre a continué à baisser jusqu'en 1989. Il est maintenant de six et semble s'être stabilisé.

Il n'appartient pas à l'Administrateur d'encourager les sociétés canadiennes à désinvestir en Afrique du Sud ou, au contraire, de les en dissuader. Elles seules peuvent prendre cette décision. La liquidation de leurs actifs en Afrique du Sud par les sociétés canadiennes et d'autres sociétés étrangères tient surtout à des préoccupations d'ordre économique et commercial, fréquemment renforcées par les pressions qu'exercent les adversaires de l'apartheid au Canada et ailleurs.

L'application du Code d'éthique est une des mesures adoptées par le gouvernement canadien pour manifester son opposition à l'apartheid et pour encourager le gouvernement sud-africain à entreprendre des réformes fondamentales et à engager des négociations avec les leaders non blancs en vue d'établir un gouvernement représentatif, démocratique et sans distinction de race. Le Code a pour objet de combattre la discrimination raciale en encourageant les sociétés à adopter des politiques et des conditions d'emploi qui respectent les droits de la personne et favorisent l'égalité. Ces politiques et pratiques devraient comprendre les éléments suivants :

- l'égalité des conditions de travail
- l'égalité de salaire à travail égal ou comparable
- l'égalité des chances sur le plan de l'emploi et de la formation
- la liberté d'association et le droit de se constituer en organisation et d'avoir des négociations collectives
- la promotion de la justice sociale et la réalisation pacifique de réformes économiques, politiques et sociales par des moyens positifs, constructifs et légaux.

Ces principes et ces droits sont valables pour toutes les races mais ils ont une signification toute particulière pour les employés noirs, de couleur et asiatiques ainsi que pour leur qualité de vie et celle des personnes à leur charge.

La méthode employée pour préparer ce rapport, et sa structure, demeurent inchangées. Les données de base sont extraites du formulaire-type de rapport rempli par les sociétés canadiennes en collaboration avec leurs affiliées