

trouvent déjà dans les sections appropriées. J'aimerais maintenant indiquer quelques orientations que devraient suivre plus fermement les sociétés concernées. Il faudrait tenir compte de ces orientations lors de la révision du Code d'éthique et les responsables chargés de son administration devraient aussi en prendre note. On peut espérer que l'amélioration de la situation économique générale de l'Afrique du Sud favorisera, auprès des sociétés canadiennes, ces orientations. On peut également espérer que les réformes effectuées par le gouvernement sud-africain, conformément à ce qu'il a annoncé, faciliteront les efforts faits par les sociétés.

- (1) Politique de rémunération: Les sociétés devraient procéder à des augmentations annuelles de salaire et de rémunération qui, en termes réels, augmentent de manière très sensible le niveau de rémunération de leurs employés les moins bien payés et le niveau moyen général des rémunérations qu'elles versent.
- (2) Formation et promotion: La formation professionnelle et le système scolaire public dont disposent les Noirs en Afrique du Sud sont d'une telle faiblesse qu'ils posent aux sociétés installées dans ce pays un défi considérable et leur imposent d'importantes responsabilités sociales. Elles devraient s'occuper de plus en plus de l'organisation et de la mise en place de programmes de formation et de promotion pour leurs employés. Elles contribueraient ainsi à appliquer le principe de l'égalité des chances et, grâce à une augmentation de la productivité, faciliteraient l'augmentation des salaires et des rémunérations.
- (3) Avantages marginaux: Parmi les divers avantages marginaux offerts par les entreprises, l'aide au logement occupe une place beaucoup trop faible par rapport à l'importance de ce problème qui est probablement le plus gravé de ceux auxquels doivent faire face les employés et leurs familles. Les entreprises devraient à l'avenir accorder à cette question beaucoup plus d'importance.
- (4) Développement communautaire: Cette question élargit la notion d'avantages marginaux aux problèmes communautaires. Le texte actuel du Code d'éthique n'en fait pas mention. Néanmoins, certaines sociétés ont indiqué qu'elles aident déjà des projets communautaires; d'autres ont fait savoir qu'elles étudiaient la possibilité de telles participations. Les compétences, l'expérience et les moyens financiers dont disposent les sociétés devraient leur permettre d'apporter une aide très valable aux programmes de logement, d'éducation, de santé, de bien-être et de loisirs, ainsi qu'aux programmes destinés à développer le secteur commercial et industriel propriété de Noirs.

Je crois que le Code d'éthique devrait être refait afin d'accorder plus d'importance aux questions que je viens de soulever. Les entretiens que j'ai eus avec des membres du Groupe de travail des églises et du Corporate Responsibility, du Congrès canadien du travail, de

syndicalistes sud-africains de passage, des responsables d'autres codes d'éthique, des groupes de pressions, et des entreprises canadiennes font penser qu'une révision du texte du Code d'éthique devrait faire place aux questions et aux problèmes suivants.

- a) Mettre le code à la disposition des travailleurs noirs. Les sociétés devraient voir à ce que leurs employés connaissent le Code canadien d'éthique et que ce dernier leur soit régulièrement remis ou qu'il leur soit lu dans une langue qu'ils comprennent. L'attaché responsable des relations de travail à l'ambassade canadienne à Pretoria, qui vient d'être récemment nommé, pourrait très bien s'occuper de la distribution du Code aux syndicats et aux autres organismes concernés.  
  
Les sociétés devraient être en mesure de faire savoir à leurs employés ce qu'elles ont l'intention de faire afin d'appliquer le Code. Elles devraient également étudier et discuter avec leurs employés ou leurs représentants le rapport annuel qu'elles fournissent sur l'application du Code.
- b) Main-d'oeuvre migrante. Les entreprises qui utilisent cette catégorie de main-d'oeuvre devraient alléger les effets pénibles des règlements qui découlent de la politique d'apartheid et qui sont appliqués à leurs employés. Elles se doivent de contribuer à la liberté de mouvement des travailleurs noirs et ce, particulièrement lorsqu'il s'agit de leur donner la possibilité de mener une vie de famille et de faciliter l'installation des familles près du lieu de travail de leurs employés.
- c) Justice sociale. Les sociétés canadiennes, en collaboration avec d'autres entreprises étrangères, et avec leurs associés sud-africains, devraient, de façon constructive et par des moyens légaux, utiliser leur influence pour promouvoir, par des moyens pacifiques, la cause de la justice sociale et l'application des nécessaires réformes politiques et sociales.

J'ai préparé une version révisée et plus étoffée du Code d'éthique qui tient compte de ces différents éléments. J'espère bientôt terminer mes entretiens avec les parties concernées et je vous soumettrai alors, pour étude et approbation, la nouvelle version de ce texte.

Il est également souhaitable de revoir le cadre de rapport normatif afin de tenir compte des modifications proposées et de reformuler certaines des questions qu'il contient de telle sorte qu'elles aident les sociétés à être plus précises et à fournir des renseignements pertinents sur leurs pratiques d'emploi. Ces modifications exigeront une étroite collaboration avec les entreprises. Je suis tout à fait conscient qu'il est important que le cadre du rapport n'ait pas une forme trop rigide ou trop contraignante, et qu'il n'impose pas aux sociétés une paperasserie inutile.