

- l'égalité des conditions de travail;
- l'égalité de salaire à travail égal ou comparable;
- l'égalité des chances sur les plans de l'emploi et de la formation;
- la liberté syndicale et le droit à la négociation collective;
- la promotion de la justice sociale et la réalisation pacifique de réformes économiques, politiques et sociales par des moyens concrets, constructifs et légaux;
- le soutien de projets qui améliorent la qualité de vie des collectivités non blanches dont proviennent les employés.

Ces principes et ces droits visent toutes les races, mais surtout les employés noirs, de couleur ou asiatiques², dont ils favorisent la qualité de vie et celle des personnes à leur charge.

La structure du présent rapport, ainsi que la méthode utilisée pour le préparer, sont les mêmes qu'en 1990-1991. Les données de base sont extraites du formulaire-type de rapport rempli par les sociétés canadiennes en collaboration avec leurs affiliées sud-africaines, ainsi que des rapports remplis par les affiliées de sociétés canadiennes assujetties aux normes de la CE. Les autorités responsables de codes similaires aux États-Unis, en Australie et au Royaume-Uni ont à nouveau été consultées, de même que les représentants du Secrétariat pour les pays du Commonwealth à Londres et de l'Investor Responsibility Research Center à Washington (D.C.). Lors d'un voyage en Afrique du Sud entrepris pour des motifs tout autres, j'en ai profité pour discuter avec le directeur administratif (basée en Afrique du Sud) de l'entente intervenue entre les sociétés signataires, ainsi qu'avec d'autres représentants gouvernementaux également assujettis à un Code.

Contrairement à ce qui été fait dans les rapports précédents, nous n'essaierons pas ici de résumer les événements politiques qui se sont succédés à une cadence accélérée depuis le rapport de 1991. Nous parlerons cependant de l'économie, surtout en ce qui a trait aux salaires et à leur incidence sur la création d'emplois. Il est important de comprendre dans quel contexte les décisions sur les salaires, l'emploi et les investissements ont été prises alors que l'économie sud-africaine luttait pour se remettre d'une très longue récession.

Il est très gratifiant pour ceux qui se sont intéressés aux problèmes de l'Afrique du Sud de constater les progrès accomplis pendant la mise en oeuvre du présent programme et d'autres du même genre. Ces progrès, qui ont mené aux élections multiraciales d'avril 1994, marquèrent le premier pas vers ce que tous les amis de l'Afrique du Sud espèrent voir se dessiner, soit l'émergence d'un sentiment croissant de satisfaction et de bien-être chez tout le peuple sud-africain. Mais sans un terrain politique favorable doublé d'une croissance et d'une diversification économiques, tout risque de s'effondrer.

² Les classifications raciales mentionnées dans le présent rapport s'inspirent de catégories établies par l'ancien droit sud-africain; depuis l'abrogation, en juin 1991, de la *Population Registration Act*, l'employeur n'est plus légalement tenu de conserver sur ses employés des dossiers où la ségrégation s'applique.

Je tiens à remercier les personnes consultées qui m'ont si généreusement donné de leur temps, ainsi que les sociétés canadiennes qui ont bien voulu répondre au questionnaire sur les pratiques en matière d'emploi; je leur dois beaucoup.

En dépit de l'aide considérable que l'on m'a ainsi apportée, je revendique entièrement la responsabilité de ce rapport, au plan aussi bien de l'analyse que du contenu.

L'administrateur du Code,

Robert W. McLaren