

Conditions d'emploi des sociétés canadiennes en Afrique du sud

Le secrétaire d'État aux Affaires extérieures, M. Don Jamieson, a annoncé le 28 avril la publication, par le gouvernement du Canada, d'un Code d'éthique sur les conditions d'emploi des sociétés canadiennes établies en Afrique du sud. Ce document est le résultat de consultations avec les principales sociétés canadiennes concernées ainsi qu'avec d'autres organismes tels que le Congrès du travail du Canada et le Taskforce on Churches and Corporate Responsibility.

Le code d'éthique contient un certain nombre de recommandations explicites et détaillées sur les moyens par lesquels les sociétés peuvent améliorer les conditions de travail de leurs employés sud-africains. Bien que le code vise particulièrement les conditions d'emploi des travailleurs sud-africains noirs (qui sont reconnus les plus durement touchés par les conditions de travail défavorables que l'on trouve en Afrique du Sud), ses recommandations s'appliquent également aux autres travailleurs non-Blancs qui peuvent être l'objet de pratiques discriminatoires. Le code de conduite recommande que des mesures soient prises dans les secteurs suivants: conditions générales de travail, négociations collectives, traitements, avantages sociaux, formation et avancement, relations raciales.

Aux termes du code, les sociétés devraient rendre public des rapports annuels contenant des données sur des critères tels que le nombre et le pourcentage de Noirs embauchés; la gamme des possibilités de

formation offertes aux employés noirs, spécialement celles conçues pour favoriser l'accès aux postes spécialisés et semi-spécialisés; le degré d'intégration des services sur le lieu de travail; les avantages sociaux ainsi que les autres installations, services ou formes d'aide fournis aux employés noirs; la conduite des négociations collectives et la participation des syndicats noirs aux négociations; les mesures prises par les sociétés pour rémunérer adéquatement leurs employés noirs, spécialement en regard de la forme généralement acceptée d'un salaire minimum d'au moins 50 p.c. supérieur au niveau minimal jugé nécessaire pour la stricte subsistance.

Extraits du Code

Selon le gouvernement canadien:

- *Conditions générales de travail* — Les sociétés devraient améliorer dans la mesure du possible les conditions générales de travail des employés noirs et veiller à ce que les pratiques d'embauche soient les mêmes pour tous les travailleurs;
- *Négociations collectives* — Les sociétés devraient permettre à leurs employés d'organiser en toute liberté des unités de négociations collectives réellement représentatives, et s'engager à participer au processus de négociation collective avec ces unités, conformément aux principes universellement reconnus.
- *Traitement* — Les sociétés devraient améliorer les effets du système de réservation et de classification d'emplois en

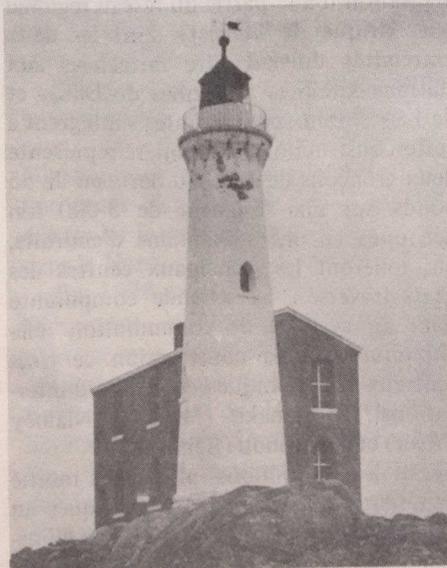
appliquant le principe du "traitement égal à travail égal" — une personne doit être nommée à un poste et rémunérée en fonction de ses qualités et non de son origine raciale. Elles devraient également veiller à accorder à leurs employés noirs un traitement leur permettant d'atteindre un niveau de vie considérablement plus élevé que le niveau minimum qui leur permet de satisfaire à leurs besoins essentiels. Le gouvernement canadien appuie la directive universellement acceptée selon laquelle le traitement minimum au départ devrait être au moins de 50 p.c. plus élevé que ce niveau minimum.

- *Avantages complémentaires* — Les sociétés devraient accorder aux travailleurs noirs des avantages complémentaires améliorés, tels des régimes d'assurance-soins médicaux, des régimes de pension, des régimes d'assurance-invalidité, des congés de maladie et des congés annuels. Les sociétés doivent veiller à ce que tout avantage accordé à un groupe le soit également à l'ensemble des employés.
- *Formation et avancement* — Les sociétés devraient mettre sur pied des programmes de formation et fournir des possibilités d'emploi pour faciliter aux Noirs l'accès aux emplois spécialisés et semi-spécialisés et pour leur permettre d'accéder plus vite à des postes de surveillance, plutôt que de recruter du personnel à l'extérieur du pays.
- *Relations raciales* — Les sociétés devraient intégrer le plus possible leurs installations de travail, de loisirs, d'enseignement et de formation ainsi que leurs salles à manger et cafétérias.

Aménagement d'un parc historique de la côte ouest

Le parc historique national du fort Rodd Hill et le phare Fisgard, situés sur l'île de Vancouver, feront l'objet de travaux de restauration et d'entretien qui devraient durer cinq ans et coûter \$4,7 millions.

Le phare Fisgard, qui date de 1860, fut le premier phare construit sur la côte ouest; il est encore en état de marche. C'est un monument historique en lui-même et une partie intégrante du parc historique national du fort Rodd Hill. Le phare a 14,1m de haut et la dalle de granit qui forme sa base a 3,9m de large. Il est construit en briques importées d'Angleterre. Par temps clair, la lumière du phare se voit à 16 km. Le phare porte



le nom de la frégate de la Marine royale utilisée en 1847 pour faire le levé de Port Esquimalt. Après avoir été restauré, il aura à nouveau l'apparence qu'il avait en 1873. Il abritera alors une exposition permanente sur la navigation de la côte ouest.

Le fort Rodd Hill se trouve à 13,7 km de Victoria (Colombie-Britannique); il a été déclaré parc historique national en 1962. Ses fortifications, qui ont assuré la défense militaire pendant 63 ans, soit jusqu'au milieu des années 50, sont un exemple classique des constructions militaires côtières récentes. Les batteries du fort protégeaient les abords de la base navale d'Esquimalt et le commerce du port de Victoria. Le fort porte le nom de John Rashleigh Rodd, premier lieutenant du HMS Fisgard en 1847.