

CAI
EA
C52F
1986
DOCS

NON - CIRCULATING /
CONSULTER SUR PLACE

CODE D'ÉTHIQUE

À L'INTENTION DES ENTREPRISES CANADIENNES EN AFRIQUE DU SUD

ADMINISTRATION ET RESPECT
DU
CODE D'ETHIQUE TOUCHANT
LES CONDITIONS D'EMPLOI
DANS LES SOCIÉTÉS CANADIENNES
OPÉRANT EN AFRIQUE DU SUD

Dept. of External Affairs
Min. des Affaires extérieures
OTTAWA

JUL 15 1987

RETURN TO DEPARTMENTAL LIBRARY
RETOURNER A LA BIBLIOTHEQUE DU MINISTERE

DEUXIEME RAPPORT ANNUEL

ANNEE 1986

TABLE DES MATIERES

I	Avant-propos	i
II	Cadre général	1
III	Sociétés canadiennes en Afrique du Sud	2
IV	Respect du Code	11
	1. Conditions générales de travail	11
	2. Négociations collectives	12
	3. Main-d'oeuvre itinérante	12
	4. Salaires	13
	5. Formation et avancement	15
	6. Avantages sociaux	16
	7. Relations raciales	18
	8. Encouragement aux entreprises dirigées par des Noirs	18
	9. Justice sociale	19
V	Rendement des sociétés	19
VI	Remarques finales	22
VII	Annexes	
	A. Mandat de l'administrateur du Code	25
	B. Texte du Code d'éthique	26

I AVANT-PROPOS

Depuis 1978 il y a au Canada un Code d'éthique touchant les conditions d'emploi dans les sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud. L'adhésion à ce Code était volontaire et elle le demeure. Avant 1985 les sociétés qui y adhéraient faisaient exception. En 1985, le gouvernement du Canada a amélioré le respect et l'administration du Code en nommant un administrateur indépendant et impartial. Il a également élaboré un formulaire-type de rapport; il a enfin étendu l'application du Code à toutes les entreprises canadiennes, y compris celles qui ont des intérêts minoritaires en Afrique du Sud.

En septembre 1985, M. Albert F. Hart, ancien ambassadeur du Canada, assumait les fonctions de l'administrateur et entreprenait son travail aux termes du mandat qui figure en Annexe A du présent rapport. Son premier rapport annuel a été soumis au Secrétaire d'État aux Affaires extérieures, le très honorable Joe Clark, le 29 mai 1986. Le mois suivant M. Clark déposait ce rapport à la Chambre des communes. J'ai moi-même remplacé M. Hart en décembre 1986.

Depuis cette date, la liste des sociétés canadiennes ayant des opérations en Afrique du Sud a été mise à jour. Durant ce processus on a contacté toutes les sociétés canadiennes concernées ainsi qu'un certain nombre d'organismes commerciaux du secteur privé, d'organismes non gouvernementaux, de syndicats et d'organismes religieux ou scolaires ayant des intérêts en Afrique du Sud. En outre je me suis moi-même rendu dans ce pays afin de consulter les entreprises affiliées des sociétés canadiennes et de recueillir les opinions des représentants des Églises, des syndicats, des universités et des organismes non gouvernementaux; j'ai également consulté le ministère des Affaires étrangères de l'Afrique du Sud. Je suis personnellement entré en communication avec le Révérend Leon Sullivan qui a élaboré les lignes directrices qui portent son nom et que doivent respecter les sociétés américaines opérant en Afrique du Sud. J'ai également communiqué avec les personnes suivantes: des représentants, aux États-Unis et en Afrique du Sud, de Arthur D. Little, inc., société qui est responsable de l'évaluation du respect des principes Sullivan; le secrétaire général du Commonwealth et ses cadres supérieurs; mes homologues du Département d'État des États-Unis et de Grande-Bretagne; les cadres supérieurs du Centre des Nations Unies pour les entreprises transnationales et ceux du Centre des Nations Unies contre l'apartheid; plusieurs autres personnes, du secteur privé ou du secteur diplomatique, ayant des connaissances touchant le commerce et l'industrie en Afrique du Sud.

Pour assurer la continuité et pour faciliter la comparaison avec le premier rapport annuel de l'administrateur du Code, le présent rapport

se rapproche de près du précédent, tant pour la forme que pour le fond. Lorsqu'il y a divergence, c'est pour tenir compte de la révision du Code d'éthique en 1986 et pour inclure l'évaluation du rendement des sociétés canadiennes et de leurs entreprises affiliées en Afrique du Sud. Autre divergence: le présent rapport remplace le mot "filiale" par le mot "affiliée" lorsqu'il renvoie à un partenaire sud-africain d'une société canadienne. Souvent le mot "filiale" implique un rapport de subalterne qui n'est pas toujours réel. La plupart des sociétés canadiennes qui ont des intérêts sud-africains ne sont que des actionnaires minoritaires et, parfois, ne sont même pas représentées au sein du bureau de direction de la société sud-africaine. Il ne faut pas oublier cela lorsque l'on se demande quelle peut être l'influence du partenaire canadien sur son associé sud-africain.

J'exprime ma reconnaissance à mon prédécesseur, M. Hart, pour avoir ouvert la voie et planté les jalons que j'ai suivis. Son expérience a servi à la révision de 1986 du Code d'éthique et du formulaire-type de rapport. Grâce à cette révision, les objectifs du gouvernement canadien ont été clarifiés et élargis, ce qui a eu pour effet l'amélioration du produit final.

Je remercie également les cadres de plusieurs sociétés canadiennes ou sud-africaines soumis à mes interventions harcelantes et insistantes; ce sont eux qui, en fin de compte, ont fourni la masse de renseignements sur lesquels le présent rapport est basé. Plusieurs autres, que je ne peux nommer ici, faute d'espace, ont contribué à ma compréhension de l'Afrique du Sud et de l'environnement qui attire et repousse à la fois les relations d'affaires entre ce pays et le Canada. A ces personnes, je dis également ma reconnaissance.

John Small

Ottawa
29 mai 1987

II CADRE GÉNÉRAL

Le présent rapport couvre l'année calendaire 1986 et, comme le précédent, il est basé sur la somme de renseignements fournis par les entreprises canadiennes ayant des intérêts commerciaux ou industriels dans la République de l'Afrique du Sud. Nos principales sources d'information sont constituées encore une fois des documents annuels soumis par les sociétés canadiennes concernées; à cela sont venus s'ajouter les éléments fournis par les contacts personnels que nous avons pris avec la direction de ces sociétés, soit au Canada, soit en Afrique du Sud. Enfin des renseignements supplémentaires nous sont parvenus de sources académiques, commerciales et non gouvernementales.

A la suite de la publication du rapport annuel de 1985 de l'administrateur, le Code d'éthique et le formulaire-type de rapport ont été soumis à des modifications substantielles, à la lumière de cette première année d'expérience, des pratiques en vigueur dans les pays de la Communauté européenne et du Code Sullivan. Le Code d'éthique canadien ainsi que le formulaire-type ont été élargis, en tenant compte de la situation en Afrique du Sud et dans le but d'améliorer l'administration du Code et de présenter des lignes directrices plus précises et plus claires aux sociétés canadiennes. Le Code comprend maintenant des articles plus étendus sur les conventions collectives, les salaires et la structure salariale, la formation et la promotion, les avantages sociaux, les relations inter-raciales et la déségrégation; on y trouve également de nouveaux articles sur la main-d'oeuvre itinérante, l'encouragement aux entreprises dirigées par des Noirs et la justice sociale. Ces changements ont également donné lieu à un nouvel avant-propos, à un appendice, à des Procédures administratives, à des Lignes directrices et à une conclusion plus substantielle. Le nouveau formulaire-type de rapport tient compte de ces derniers changements et il est également enrichi. Il tient également compte de suggestions faites par certaines entreprises canadiennes et autres organismes intéressés. Afin de faciliter la comparaison, le présent rapport s'inspire pour la majeure partie de la présentation formelle du précédent.

Les principes, conditions et objectifs qui doivent, au dire du gouvernement du Canada, guider les politiques et les habitudes d'emploi des sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud, demeurent inchangés. Ils incluent les droits fondamentaux de la personne et l'élimination de toute forme de discrimination. On s'attend à ce que cela se manifeste dans l'égalité des chances en ce qui concerne l'emploi et la formation; on entend ici l'égalité des conditions de travail et, tout particulièrement, l'égalité du salaire pour un travail égal ou comparable; on entend également la liberté d'association et les droits d'organisation et de négociations collectives. On s'attend à ce que ces droits s'étendent à tous les employés, quelle que soit la race; mais cela prend une valeur toute particulière pour ce qui est des conditions d'emploi des travailleurs noirs, et une valeur considérable pour les autres travailleurs non blancs, et pour la qualité de vie dont profitent ces travailleurs et les personnes qui dépendent d'eux.

Les facteurs qui jouent sur les décisions des sociétés canadiennes face à leur implication en Afrique du Sud ont continué, en 1986, à évoluer dans le sens du désinvestissement. De façon positive, l'économie sud-africaine, en termes de PNB, a marqué une hausse modeste d'un pour cent en chiffres réels, après deux années de récession et de croissance négative. Grâce à des exportations importantes, la balance commerciale et la balance du compte courant montrent des surplus substantiels. Le prix de l'or a augmenté, de même que la valeur du rand. Des pluies opportunes durant la seconde moitié de l'année ont relancé l'agriculture après quatre ans de conditions adverses. A la suite de ces gains, la confiance du monde des affaires s'est accrue.

A l'encontre de ces tendances favorables, certains facteurs oeuvraient dans des directions opposées. L'inflation se maintenait dans un registre de 18 à 20 pour cent, contribuant ainsi à l'érosion persistante des revenus et à un bas taux de dépenses à la consommation. Alors qu'augmentait le chômage des travailleurs noirs et des travailleurs blancs, augmentait du même coup l'émigration d'un nombre croissant de professionnels. Les capitaux continuaient de quitter le pays, mais à un rythme plus lent, et les investissements fixes déclinaient en faveur des placements en actions. La réforme politique s'est ralentie et du même coup les sociétés étrangères ont diminué leurs investissements. Tous ces facteurs ainsi qu'une inquiétude sociale qui ne cesse de se manifester et le spectre des sanctions internationales se sont conjugués pour annihiler toute infusion provisoire d'optimisme et pour encourager l'incertitude et le pessimisme au sujet des perspectives économiques et politiques à long terme.

Dans l'intervalle la pression exercée par les forces anti-apartheid continuait d'augmenter en Amérique du Nord, première source de revenus de la plupart des sociétés canadiennes ayant des affiliées en Afrique du Sud. Les cadres supérieurs se sont vus obligés de consacrer une partie de plus en plus grande de leur temps à ces forces, à un niveau tel que leurs intérêts en Afrique du Sud ne remportent plus les bénéfices attendus. Conséquemment, une telle "chamaillerie", combinée à la menace croissante faite aux investissements provenant des intérêts majeurs de l'Amérique du Nord, à quoi il faut ajouter deux années de faibles retours et une perspective incertaine, tous ces facteurs ont convaincu un nombre croissant de sociétés canadiennes de cesser leurs investissements en 1986 ou au début de 1987.

III SOCIÉTÉS CANADIENNES EN AFRIQUE DU SUD

Le profil des sociétés canadiennes qui ont des affiliées en Afrique du Sud s'est radicalement modifié pendant la dernière année. En 1986, quatre sociétés ont vendu leurs intérêts sud-africains et une cinquième a interrompu ses activités. Durant les quatre premiers mois de 1987, six entreprises canadiennes ont cessé leurs investissements et plusieurs autres songent à faire de même dans un avenir rapproché.

TABLEAU 1

DESINVESTISSEMENT DES SOCIÉTÉS CANADIENNES EN AFRIQUE DU SUD

1986	1987
1. Alcan Aluminium Ltd. (mars)	1. Cominco Limited (avril)
2. Bata Ltd (nov.)	2. DeLCan Ltd. (avril)
3. Dominion Textile Inc. (oct.)	3. Falconbridge Ltd. (mars)
4. Jarvis Clark Co. (CIL) (août)	4. International Thomson Organization Ltd. (mars)
5. Menora Resources Inc. Opérations suspendues (nov.)	5. Joseph E. Seagram & Sons Ltd. (mars)
	6. Moore Corporation (mars)

N.B. Les dates de désinvestissement notées dans ce tableau sont approximatives et renvoient généralement à la date où la compagnie a fait connaître son intention publiquement. Il aura ensuite fallu un mois ou deux pour conclure les formalités légales et les transferts.

Les raisons généralement invoquées par les sociétés canadiennes pour disposer de leurs intérêts en Afrique du Sud sont les quatre suivantes:

- (1) Le facteur "chamaillerie": les cadres supérieurs devaient consacrer trop de temps aux forces anti-apartheid au Canada et aux exercices de relations publiques visant à les contrer. Les réunions annuelles des actionnaires ont souvent soulevé l'opposition aux politiques des entreprises sur l'Afrique du Sud.
- (2) Les revenus tirés des affiliées sud-africaines ne constituent qu'une petite proportion, généralement un ou deux pour cent du revenu total de l'entreprise; cela ne vaut pas la peine d'être sauvé lorsque les sources principales de revenus au Canada ou aux États-Unis sont menacées par la rétention des actions sud-africaines. Aux États-Unis spécialement, mais de plus en plus au Canada les autorités institutionnelles, municipales, provinciales/étatiques et régionales sont liées par des résolutions empêchant la passation de contrats aux entreprises impliquées en Afrique du Sud.
- (3) Plusieurs années de récession économique et de tourmente socio-politique ont rendu l'Afrique du Sud inintéressante à des fins d'investissement. Durant les dernières années certaines entreprises affiliées n'ont pas fait de projets. D'autres, modérément profitables, n'ont pas réussi suffisamment pour justifier leur rétention, dans la perspective globale des stratégies des sociétés.

(4) La plupart des universités canadiennes ayant des fonds de dotation et de retraite à investir ont été forcées, sous pression des étudiants et du public, de retirer leurs actions des entreprises ayant des intérêts sud-africains. Certaines autres universités n'auront pas à le faire si la société concernée fait un rapport selon le Code et indique qu'elle respecte généralement les standards. Comme des sommes substantielles sont impliquées, les sociétés touchées par de telles politiques sont victimes d'une publicité négative et, parfois, elles voient la valeur de leurs actions diminuer.

En résumé, disons que pour la plupart des sociétés l'investissement en Afrique du Sud n'en vaut plus la peine. Du même coup, la plupart de celles qui se sont retirées l'ont fait avec répugnance. Mise à part la récente récession, l'Afrique du Sud est généralement considérée comme un endroit bénéfique à l'investissement. Les anciennes associations d'affaires dans ce pays ont été profitables et l'avenir, lorsque la situation politique aura été stabilisée, se présente bien. Les Sud Africains ont besoin des capitaux étrangers et de la technologie qui les accompagne; ils les accueillent bien. En outre, les entreprises affiliées, canadiennes et autres, ont généralement exercé et continuent d'exercer une influence bénéfique pour ce qui est de leurs politiques d'emploi et de leurs responsabilités sociales. Parmi elles il y a consensus pour affirmer que le désinvestissement, au lieu de contribuer au changement économique et social, a un effet opposé. Il y a des preuves considérables qui justifient une telle affirmation, surtout lorsque le désinvestissement mène à des prises de propriété sud-africaines. Les nouvelles directions ont tendance à faire valoir des objectifs différents, objectifs qui visent à maximaliser les profits des nouveaux actionnaires. Dans ce processus, certains gains, obtenus grâce aux divers codes d'éthique, tendent à diminuer ou à disparaître. De même, la perte des capitaux étrangers et de la technologie ne peut qu'affecter les entreprises de façon adverse et, conséquemment, nuire au bien-être des travailleurs de toutes les races.

Même si dix des 18 des sociétés canadiennes mentionnées (et une autre qui n'avait pas été répertoriée antérieurement) dans le premier rapport annuel de l'administrateur du Code ont mis fin à leurs opérations en Afrique du Sud, il en reste 13, dont l'Ambassade canadienne et quatre autres qui n'ont pas été répertoriées l'an passé. Voir Tableau n° II.

TABLEAU II

SOCIÉTÉS OU INSTITUTIONS CANADIENNES AYANT DES AFFILIÉES SUD-AFRICAINES

1. AMCA International Ltd., Toronto (Ontario)
2. Bauer & Crosby Inc., Kingston (Ontario)
3. Bayer Foreign Investments Ltd., Toronto (Ontario)
4. Ministère des Affaires extérieures, Ambassade du Canada, Pretoria
5. Champion Road Machinery Ltd., Goderich (Ontario)
6. Cobra Metals & Minerals Inc., Toronto (Ontario)
7. Ford du Canada, Oakville (Ontario)
8. JKS Boyles International Inc., Toronto (Ontario)
9. Massey-Ferguson Ltd. (Varity Corp), Toronto (Ontario)
10. Menora Resources Inc., Toronto (Ontario) (Reprise des opérations, début 1987)
11. National Business Systems Inc., Mississauga (Ontario)
12. QIT-Fer et Titane Inc., Montréal (Québec)
13. Sternson Ltd., Brantford (Ontario)

* La société Cobra Metals and Minerals Inc. s'appelait d'abord Cobra Emerald Mines Ltd.

Des sociétés mentionnées dans le tableau précédent, AMCA International a publiquement annoncé son intention de se départir de sa filiale sud-africaine Bomag (Afrique du Sud), et Cobra Metals and Minerals prend actuellement les mesures qui s'imposent pour se départir de ses droits auprès de ses deux affiliées, soit Springs Dagga Gold Mines et Gravelotte Emeralds. Bauer et Crosby entretient des rapports d'expert-conseil auprès de son homonyme sud-africain Bauer et Crosby. Les actions majoritaires de la société sud-africaine sont détenues par la direction de l'entreprise canadienne sur une base individuelle plutôt que par une entité corporative. Il n'y a pas d'employé noir dans la société sud-africaine qui compte cinq membres. Bayer Foreign Investments, avec cinq filiales sud-africaines, pour la seconde année consécutive, a refusé de faire rapport selon le Code d'éthique canadien en alléguant les raisons suivantes:

(a) Même si ses cinq entreprises affiliées sont des filiales de la société torontoise, le contrôle opérationnel et financier demeure celui de la société-maîtresse, Bayer A.G., de Leverkusen de l'Allemagne de l'Ouest;

(b) Bayer A.G. de l'Allemagne de l'Ouest fait un rapport sur toutes les filiales Bayer de l'Afrique du Sud en vertu du Code d'éthique de la Communauté européenne.

Le statut de la société National Business System en Afrique du Sud a été connu trop tard pour nous permettre d'obtenir un rapport de ses activités pour l'année 1986. Quant à la Menora Resources elle a interrompu ses activités en 1986 pour les reprendre, sur une petite échelle, au début de 1987.

Dans le Tableau n° III on voit de quelle façon les sociétés canadiennes ont rendu compte, depuis deux ans, de leurs activités en vertu du Code d'éthique. Celles qui n'ont pas fait de rapport sur les habitudes d'emploi de leurs affiliées allèguent qu'ayant procédé au désinvestissement, elles n'ont pu obtenir les renseignements nécessaires de leurs partenaires d'antan. Il semble également que leur désir d'éviter davantage de publicité et d'obtenir le maximum de crédit pour leur désinvestissement soient des facteurs à considérer. Cependant, la moitié des sociétés qui se sont défaites de leurs actions sud-africaines en 1987 ont pu faire rapport des opérations de leurs affiliées pour l'année 1986.

TABLEAU III					
SOCIÉTÉS CANADIENNES:					
A) RAPPORT DÉPOSÉ B) DÉSINVESTISSEMENT					
(Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre d'affiliées)					
Désinvestissement en 1986		Rapport		Désinvestis-	
		(A) 1985	déposé 1986	(B) 1986	tissement 1987
1. Alcan Aluminium Ltd.	(1)	Oui	Non	x	
2. Bata Limited	(3)	Oui	Non	x	
3. Dominion Textile Inc.	(1)	Oui	Non	x	
4. Jarvis Clark Co. (CIL)	(1)	Oui	Non	x	
5. Menora Resources Inc.*	(1)	Non	Oui	x	
Désinvestissement en 1987					
1. Cominco Limited	(2)	Oui	Oui		x
2. DeLCan Limited	(1)	Oui	Non		x
3. Falconbridge Limited	(2)	Oui	Non		x
4. International Thomson Organisation Ltd.	(1)	Oui	Oui		x
5. Joseph E. Seagram & Sons Ltd.	(1)	Oui	Oui		x
6. Moore Corporation	(2)	Oui	Non		x
Conservent des affiliées en Afrique du Sud en date du 31/5/87					
1. AMCA International Ltd.	(1)	Oui	Oui		x
2. Bauer & Crosby Inc.	(1)	Non	Oui		
3. Bayer Foreign Investments Ltd.	(5)	Non	Non		
4. Ministère des Affaires extérieures, Ambassade canadienne, Pretoria	(1)	Non	Oui		
5. Champion Road Machinery Ltd.	(1)	Oui	Oui		
6. Cobra Metals & Minerals Inc.	(2)	Non	Non		x
7. Ford du Canada	(1)	Oui	Oui		
8. JKS Boyles International Inc.	(1)	Non	Oui		
9. Massey-Ferguson Ltd. (Varity Corp.)	(2)	Oui	Oui		
10. Menora Resources Inc.*	(1)	Non	Oui		
11. National Business Systems Inc.	(1)	Non	Non		
12. QIT-Fer et Titane Inc.	(1)	Oui	Oui		
13. Sternson Ltd.	(1)	Oui	Oui		

* Minerora Resources a interrompu ses opérations à la fin de 1986 mais elle les a reprises, sur une courte échelle, au début de 1987.

Le Code d'éthique canadien s'adresse à toutes les sociétés canadiennes ayant des opérations en Afrique du Sud, quels que soient l'importance de l'investissement et le nombre des effectifs. Ainsi, une entreprise ne comptant que cinq employés, dont un était noir, a fait rapport de ses activités pour les années 1985 et 1986. Cette société s'est maintenant retirée d'Afrique du Sud mais une autre de même dimension, sans employé noir, Bauer et Crosby, a fait rapport cette année.

La part des actions détenues dans des entreprises sud-africaines par des sociétés canadiennes est indiqué dans le Tableau n° IV. On peut y voir qu'à l'exception de l'Ambassade canadienne, seulement cinq sociétés canadiennes détenaient plus de 50 pour cent des actions parmi leurs affiliées. Les actions des autres sociétés varient de 49 à 0,001 pour cent.

Etant donné que plus de la moitié des sociétés canadiennes sont minoritaires et compte tenu qu'elles sont éloignées de la scène même des opérations, leur influence sur leurs partenaires sud-africains est limitée. Cela vaut pour les habitudes d'emploi autant que pour leur accord à fournir les renseignements requis pour remplir le formulaire-type du Code. Autre facteur d'empêchement: l'exigence imposée par l'Afrique du Sud de soumettre au ministère du Commerce et de l'Industrie, pour approbation, tous les renseignements de nature commerciale devant être transmis à l'étranger. Malgré ces obstacles, les sociétés canadiennes, à quelques exceptions près, ont collaboré en fournissant les renseignements aux termes du Code d'éthique. Bayer Foreign Investments fait exception, mais, comme on l'a noté plus haut, cette entreprise a choisi de faire rapport par la voix de sa société maîtresse, Bayer A.G. de Leverkusen aux autorités de l'Allemagne de l'Ouest, en vertu du Code d'éthique de la Communauté européenne. Les mêmes raisons n'ont cependant pas empêché d'autres sociétés canadiennes comme par exemple Ford du Canada et QIT-Fer et Titane, qui font également rapport en vertu du Code Sullivan, et, plus tôt, Falconbridge sous le Code européen par la voix de son ancien partenaire Lonrho, de faire rapport en vertu du Code d'éthique canadien.

La contribution faite à l'économie de l'Afrique du Sud, particulièrement à l'emploi, par les affiliées canadiennes a diminué davantage que ne le laisserait supposer le nombre de retraits canadiens pour l'année 1986. Si l'on inclut les désinvestissements de 1987, les chiffres deviennent encore plus significatifs. Ainsi, les entreprises affiliées des cinq sociétés canadiennes qui ont interrompu leur participation sud-africaine en 1986, employaient environ 7 250 travailleurs, dont 5 500 Noirs. Les entreprises affiliées des six sociétés canadiennes qui ont procédé au désinvestissement au début de 1987 employaient plus de 5 600 travailleurs, dont près de 4 800 Noirs. Au total, cela montre que quelque 50 pour cent des effectifs totaux d'environ 26 000 personnes et 55 pour cent des effectifs de 20 000 personnes composées de Noirs, d'Asiatiques et d'autres personnes de couleur ont été perdus aux sociétés canadiennes. Voir Tableau n° V.

Le nombre des employés d'entreprises affiliées canadiennes qui étaient encore en Afrique du Sud en date du 31 mars 1987 s'élevait à environ 11 000, dont environ 7 600 étaient des Noirs, des Asiatiques ou des personnes de couleur. Dans un ou deux des cas, les affiliées ne font pas

TABLEAU IV

PART DES ACTIONS DÉTENUES PAR DES SOCIÉTÉS CANADIENNES DANS LEURS ENTREPRISES AFFILIÉES

Affiliés	% actions
1. AMCA International Ltd.	100
2. Bauer & Crosby Inc.	50+
3. Bayer Foreign Investments Ltd.	74
	100
4. Ministère des Affaires extérieures, 5. Champion Road Machinery Ltd. 6. Cobra Metals & Minerals Inc.	100
7. Ford du Canada	100
8. JKS Boyles International Inc.	50
9. Massey-Ferguson Ltd. (Varity Corp.)	100
10. Menora Resources Inc.*	100
11. National Business Systems Inc.	49
12. QIT-Fer et Titane Inc.	100
13. Sternson Ltd.	51
Bomag South Africa (Pty) Ltd.	42
Bauer & Crosby (Pty) Ltd.	70
(1) Bayer South Africa (Pty) Ltd.	9,25
(2) Bayer-Miles (Pty) Ltd.	0,001
(3) Vergenoeg Mining Co. (Pty)	18,3
(4) Chrome Chemicals (South Africa) (Pty) Ltd.	24
(5) Haarman & Reimer (South Africa) (Pty) Ltd.	42,6
Ambassade canadienne, Pretoria	24
Champion Road Machinery (SA) (Pty) Ltd.	
(1) Gravelotte Emeralds (Pty) Ltd.	
(2) Springs Dagga Gold Mines Ltd.	
SAMCOR (Pty) Ltd.	
JKS Boyles (Pty) Ltd.	
(1) Fedmech Holdings Ltd.	
(2) Atlantis Diesel Engines (Pty) Ltd.	
Ocean Diamond Mining Ltd.	
ABS Computers (Pty) Ltd.	
Richards Bay Minerals	
Sternson (South Africa) (Pty) Ltd.	

TABLEAU V

TOTAL DES TRAVAILLEURS NOIRS EMPLOYÉS PAR LES AFFILIÉES
DES SOCIÉTÉS CANADIENNES AYANT PROCÉDÉ AU DÉSINVESTISSEMENT

Désinvestisseurs 1986	Emploi total	Emploi des Noirs
1. Alcan Aluminium Ltd.	3 606	2 848
2. Bata Limited (3 plants)	3 253	2 496
3. Dominion Textile Inc.	270	129
4. Jarvis Clark Co. (CIL)	89	23
5. Menora Resources Inc.	30(est)	20 (est)
Total	<u>7 248</u>	<u>5 516</u>
<u>Désinvestisseurs 1987</u>		
1. Cominco Ltd. (2Cos)	130	111
2. DeLCan Ltd.	110	10
3. Falconbridge Ltd. (2Cos)	4 757	4 426
4. International Thomson Org. Ltd.	128	23
5. Jos. E. Seagram & Sons Ltd.	5	1
6. Moore Corporation (2 Cos)	529	270
Total	<u>5 659</u>	<u>4 841</u>
Total Désinvestisseurs 1986 et 1987	12 907	10 357

N.B. Puisées dans le Rapport 1986, ces figures renvoient à l'année 1985. Celles de 1986 ne seraient pas bien différentes.

la distinction que l'on fait en vertu des lois sud-africaines, entre travailleurs asiatiques, noirs ou de couleur. En outre, si les totaux indiqués ci-haut et dans les Tableaux nos V et VI sont comparés, on découvre des contradictions apparentes. Cela s'explique en bonne partie du fait qu'une entreprise affiliée encore en Afrique du Sud a substantiellement réduit son supplément de travailleurs entre 1985 et 1986 et qu'une autre, dans son rapport de 1986, a refusé de distinguer l'origine ethnique de ses employés sous prétexte que cela serait discriminatoire. Les chiffres avancés ne sont donc pas exacts et doivent être considérés comme des approximations. Lorsque des taux sont présentés, il s'agit de figures arrondies. Ceci étant dit, le tableau qui suit présente la situation de l'emploi à la fin du mois de mars 1987.

La diminution de l'investissement canadien direct en Afrique du Sud, tel que mentionné dans le premier rapport annuel de l'administrateur, s'est poursuivie et il semble que cela doive se poursuivre, compte tenu de la tendance des sociétés canadiennes vers le désinvestissement, la récente récession sud-africaine et l'inquiétude persistante sur le plan socio-politique. Durant les cinq dernières années l'investissement canadien direct en Afrique du Sud a chuté de plus de 50 pour cent comme le révèle le Tableau n° VII.

TABLEAU VI		
NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS ET NOMBRE D'EMPLOYÉS NOIRS, ASIATIQUES ET DE COULEUR DANS LES ENTREPRISES CANADIENNES AFFILIÉES, EN DATE DU 31/3/87		
	Total	Noirs, Asiatiques, de couleur
AMCA International Ltd.	35	
Bauer & Crosby Inc.	5	0
Bayer Foreign Investments Ltd. (5 affiliées)	500(Est)	400(Est)*
Ambassade canadienne	46	13
Champion Road Machinery Limited	53	14
Cobra Metals & Minerals Inc. (2 affiliées)	521	424
Ford du Canada	4 853	3 303
JKS Boyles International Inc.	10	3
Menora Resources Inc.	9	5
Massey-Ferguson Ltd. (Varity Corp) (2 affiliées)	3 163	1 900**
National Business Systems Inc.	94	***
QIT-Fer et Titane Inc.	1 594	1 124
Sternson Limited	47	34
Total	10 940	7 242

* Pour Bayer il s'agit d'une estimation puisque cette société a choisi de ne pas faire rapport en vertu du Code d'éthique canadien, mais plutôt en vertu de celui de la Communauté européenne.

** Ce chiffre inclut 469 Noirs, Asiatiques ou personnes de couleur, employés par Fedmech, et quelque 1 431 Asiatiques et personnes de couleur, employés de ADE. Comme ADE est situé dans une zone désignée pour gens de couleur, la plupart de ses employés sont des gens de couleur. ADE n'a pas fait la distinction de couleur sous prétexte que cela allait à l'encontre de sa politique non discriminatoire.

*** Ce chiffre n'est pas connu parce que la société n'a pu soumettre de rapport annuel.

TABLEAU VII	
INVESTISSEMENT CANADIEN DIRECT EN AFRIQUE DU SUD 1981-1985	
Année	Dollars canadiens (millions)
1981	239
1982	221
1983	213
1984	145
1985	116

Comme le nombre d'entreprises affiliées canadiennes a décliné, il en va de même pour la variété de l'activité commerciale et industrielle que cela représente. Actuellement quatre sociétés sont impliquées dans l'industrie minière, deux dans la construction et une dans les produits chimiques, une dans l'équipement routier, une dans l'équipement industriel, une dans l'emploi et une autre enfin dans la diplomatie (l'ambassade canadienne). Chacune a un bon rendement. Ces sociétés sont particulièrement appréciées pour l'importance qu'elles accordent à la technologie moderne. Nos discussions avec les dirigeants de ces entreprises affiliées d'Afrique du Sud nous révèlent que dans tous les cas on souhaite entretenir des relations continues avec les partenaires canadiens. Ce souhait est réciproque lorsque l'on consulte les parties canadiennes. A une exception près, et cela est dû à peu près entièrement à la récente récession en Afrique du Sud, les affiliées des sociétés canadiennes sont prospères malgré les temps difficiles et une concurrence aride.

IV RESPECT DU CODE

1. Conditions générales de travail

Compte tenu des restrictions provenant des divers environnements et des divers types d'entreprises impliquées, les affiliées des entreprises canadiennes en Afrique du Sud offrent généralement à leurs employés des conditions physiques de travail à la fois sécuritaires et acceptables. Il y a encore beaucoup à faire pour l'avancement des Noirs et des autres employés non blancs. Les normes et les conditions de travail adoptées par la plupart des sociétés s'appliquent également à tous les travailleurs, quelles que soient la race et la couleur, de catégories égales.

En général, les sociétés ne font pas obstacle à l'adhésion à un syndicat et, sans exception, les plus grandes entreprises sont

syndicalisées. Les plus petites ont accepté le principe de la syndicalisation de leurs effectifs et elles s'y sont préparées, advenant le jour où leurs employés en feront la demande. Cependant, plus l'entreprise est petite plus il y a de chance qu'elle compte, parmi ses effectifs, un porte-parole, un comité d'employés ou, tout simplement, un accès direct à la direction lorsque se présentent des griefs ou des plaintes. Lorsque des procédures de griefs sont entreprises, elles sont invariablement consignées sous forme écrite et rendues publiques dans le milieu de travail.

2. Négociations collectives

Comme nous l'avons mentionné plus haut, tous les rapports des affiliées canadiennes montrent que celles-ci sont disposées à accepter la syndicalisation et à négocier, dans un tel cadre, les salaires et les conditions de travail. Les syndicats, qu'ils soient noirs, blancs, asiatiques, de couleur ou non raciaux, sont d'ores et déjà acceptés comme faisant partie du réseau des relations de travail en Afrique du Sud. Là où cela n'existe pas au sein des affiliées canadiennes, c'est que le nombre des effectifs est très restreint; il ne s'agit donc pas d'un rejet de principe. Les employés sont libres d'organiser des négociations collectives et les représentants syndicaux sont libres de vaquer à leurs responsabilités syndicales, sur les lieux du travail et dans des échéanciers raisonnables.

La croissance rapide de la syndicalisation des Noirs, telle qu'en fait foi le premier rapport de l'administrateur, s'est poursuivie et l'adhésion se rapproche maintenant du chiffre d'un million. Les contraintes du Conseil industriel demeurent; cela exige des syndicats et des travailleurs qu'ils négocient des ententes pour leur domaine de juridiction tel que défini. La seule contrainte législative qui s'oppose maintenant à la mobilité des Noirs vers le haut se retrouve dans l'industrie minière où le poste de préposé aux explosions est réservé aux Blancs. Cela réduit effectivement les chances des Noirs et des autres non blancs d'être promus à ce niveau et au-delà. Le gouvernement de l'Afrique du Sud a abandonné à l'industrie elle-même le soin de lever cet obstacle. Le syndicat des mineurs blancs s'y oppose fortement, et il se peut qu'on mette beaucoup de temps à faire disparaître cette barrière.

3. Main-d'oeuvre itinérante

Les entreprises affiliées primaires et canadiennes employant des travailleurs itinérants ou des contractuels ont disparu au cours de l'an passé et elles ne nous préoccupent plus dans le présent rapport. Seulement quatre engagent encore des contractuels et deux d'entre elles seront prochainement dissoutes par désinvestissement. L'entreprise-maitresse canadienne de ces sociétés n'a fait rapport ni l'an passé ni cette année et elle opère par le truchement d'une société sud-africaine de gestion. Cela signifie qu'elle peut difficilement contrôler les habitudes d'emploi. Cependant la société de gestion a fait savoir qu'elle a suivi des pratiques généralement acceptables et qu'elle a offert des avantages marginaux et sociaux du type que recommande le Code. Les salaires qu'elle a payés étaient supérieurs au MLL mais en-dessous du SLL (voir plus bas). Au-delà de ces deux unités, seulement deux autres affiliées emploient

des contractuels et le grand total s'élève à huit. Cinq d'entre eux avaient leurs familles avec eux alors que les trois autres étaient logés dans des auberges, loin de leurs familles.

4. Salaires

Toutes les affiliées canadiennes approuvent le principe du salaire égal pour un travail comparable et elles le mettent en pratique. L'ennui majeur, c'est que les Noirs et les non Blancs, à de rares exceptions près, continuent d'occuper le bas de l'échelle des emplois; et la différence de salaires entre les deux niveaux est substantielle. Malgré tout, presque toutes les entreprises qui ont fait rapport ont récemment accordé à leurs employés noirs des taux d'augmentation supérieurs à ceux des Blancs, les non Blancs se situant quelque part entre les deux. Cela fait suite à la politique adoptée par la plupart des entreprises affiliées et visant à réduire l'écart; deuxièmement cela est dû aux négociations collectives et, troisièmement il faut évoquer l'influence du Code d'éthique. Les taux d'augmentation des salaires consentis par les douze entreprises affiliées canadiennes qui ont fait rapport figurent au Tableau n° VIII.

TABLEAU VIII			
TAUX MOYENS D'AUGMENTATION DES SALAIRES, 1986			
	Employés noirs	Employés asiatiques et de couleur	Employés blancs
1. 12 affiliées	14,24	14,88	12,56
2. 11 affiliées	14,27	12,11	11,24

NOTE: La seconde ligne est plus près de la réalité parce qu'une seule des entreprises des douze affiliées qui figurent dans la première ligne a consenti des augmentations substantielles, en une seule fois, ses employés spécialisés asiatiques, blancs et de couleur qui sont déménagés d'un endroit à l'autre. Il s'agissait de compenser pour la différence géographique de rémunération et pour pertes immobilières dues au déménagement d'une région défavorisée à une région économiquement saine. Faute des renseignements requis on ne tient pas compte de la treizième entreprise.

Toutes les affiliées canadiennes accordent des augmentations de salaires annuelles ou semi-annuelles. Pour la plupart, elles tiennent compte du taux courant de l'inflation qui, en 1986, fluctuait de 18 à 20 pour cent. Pour une société, un gel de salaires global et négocié à cause de la récession de 1985 a été levé en 1986 et on a alors repris la structure normale des négociations salariales annuelles, même si l'on doit encore se rattraper.

Les affiliées canadiennes et la plupart des autres affiliées étrangères ont fait un effort conscient pour augmenter les taux de salaires des Noirs et des autres travailleurs non blancs, à la lumière des lignes directrices établies par les divers Codes d'éthique. Le texte révisé de la version 1986 du Code canadien ainsi que le document intitulé Procédures administratives et conseils aux entreprises "engage fortement les sociétés à s'efforcer d'atteindre, dans le plus bref délai possible, un salaire minimum dépassant le MLL d'au moins 50 pour cent". En 1986, six des douze sociétés ayant fait rapport ont atteint ou ont dépassé cet objectif. Celles qui n'y sont pas parvenues ont justifié leur impossibilité d'atteindre la cible proposée par la force conjuguée de la récession et de la concurrence.

Les normes vitales vers lesquelles on invite les sociétés à tendre dans leurs politiques salariales, sont calculées par l'Université de l'Afrique du Sud (UNISA) et par l'Université de Port Elizabeth (UPE). Les normes de l'UNISA sont basées sur des sondages semi-annuels qui sont effectués dans 26 centres urbains à travers l'Afrique du Sud; ces sondages tiennent compte de la dimension de la famille, de la structure d'âge, de la répartition des sexes des populations et des régions sondées. Cela inclut des données sur les ménages célibataires et sur les ménages multiples. Pour établir le MLL (minimum living level), l'Unisa retient onze facteurs: la nourriture, les vêtements, la lumière et le carburant, les autres services publics, les produits de lessive et d'entretien ménager, le transport, les services médicaux et dentaires, l'éducation, les appareils ménagers, les taxes et le soutien de parents. Selon les termes de l'UNISA, le MLL "correspond au minimum des besoins financiers des membres d'une famille pour se maintenir en bonne santé, vivre dans des conditions d'hygiène acceptables et se vêtir convenablement. Le MLL constitue la somme la plus basse possible avec laquelle une famille d'une certaine envergure peut s'attendre à vivre dans le milieu social d'aujourd'hui". L'équivalent de l'UPE est connu sous le nom de HSL (Household subsistence level) et on y arrive de façon identique.

Le Supplemented Living Level (SLL) de l'UNISA et le Household Effective Level (HEL) de l'UPE suggèrent que l'on ajoute à la liste des nécessités familiales d'autres besoins: récréation et loisir, soins personnels, nouveaux appareils ménagers; transport supplémentaire; supplément pour taxes et loyer, contributions aux régimes de retraite, d'assurance-chômage, de soins médicaux et de frais d'enterrement. L'UNISA déclare ce qui suit: "Selon les normes courantes, certaines de ces choses peuvent être considérées comme des nécessités et d'autres comme des biens désirables de la vie. Le SLL n'est pas un revenu de subsistance ni un budget de luxe. Disons que la meilleure façon de le décrire serait de le présenter comme une tentative visant à établir un seuil modeste de niveau de vie". Selon les régions, le SLL et le HEL se situent à environ 25 à 30 pour cent au-dessus du MLL et du HSL. Compte tenu du fait que ces derniers représentent à peine de quoi assurer la subsistance, les entreprises étrangères sont encouragées à s'inspirer du SLL ou du HEL.

Le Code du gouvernement du Canada propose le SLL/HEL comme étant un minimum absolu et incite les sociétés à le dépasser en visant un taux minimum des salaires d'au moins 50 pour cent supérieur au MLL (ou environ 20 pour cent supérieur au SLL). Comme nous l'avons mentionné

antérieurement, la plupart des affiliées canadiennes ont maintenant atteint ces seuils, ou davantage encore. Il faut rappeler que cela renvoie seulement aux quelques employés qui sont au niveau du salaire minimum. En général le salaire moyen de tous les employés non blancs excède le SLL de façon substantielle de même que le seuil proposé de 50 pour cent au-dessus du MLL. Les mieux payés touchent de 33 à 600 pour cent au-dessus du MLL, alors que la moyenne se situe entre 39 et 109 pour cent au-dessus du MLL/HSL. Au Tableau n° IX, on indique le niveau salarial offert par les affiliées canadiennes, en 1986, par rapport aux lignes directrices proposées par le Code d'éthique.

TABLEAU IX	
SALAIRE DE L'EMPLOYÉ LE MOINS BIEN PAYÉ PAR RAPPORT AU NIVEAU MINIMUM DE VIE (MLL)	
% par lequel salaire excède MLL ou HSL	Nombre d'affiliées ayant fait rapport
0 ou moins	1
1 - 9	1
10 - 19	2
20 - 29	1
30 - 39	0
40 - 49	1
50 et plus	6
	12

5. Formation et avancement

Seulement deux des affiliées ont déclaré qu'elles ne disposaient d'aucune mesure prévoyant la formation des employés; l'une d'entre elles est une petite société d'experts-conseils en ingénierie et elle ne peut envisager de tels programmes puisqu'elle n'emploie qu'un seul travailleur noir (les autres sont des professionnels) qui occupe des fonctions de secrétariat pour lesquelles il est déjà formé. L'autre entreprise ne dispose pas de cours de formation et ne croit pas que la chose s'impose pour le type d'activité où elle oeuvre, la construction.

En général, ce sont les affiliées les plus importantes et celles qui effectuent des activités hautement spécialisées qui semblent le mieux organisées pour dispenser des cours de formation et pour offrir les meilleures chances d'avancement. L'une de ces sociétés dispose d'un centre de formation pour ses propres apprentis et pour ceux des autres sociétés qui n'ont pas les mêmes possibilités. Fait exceptionnel, ce centre est ouvert aux apprentis féminins autant qu'aux apprentis masculins. Une autre société disposant de possibilités de formation intensive a dû réduire ce genre d'activité en 1986 pour des raisons économiques et parce que les réductions la laissaient avec une abondance de travailleurs spécialisés.

Une troisième dispose d'un programme intensif de formation mis à la disposition des employés de toutes les races et pour toute une variété de métiers et d'occupations, y compris les travaux de secrétaire, un domaine dont ne s'occupent pas les autres. Un certain nombre de sociétés importantes offrent des bourses de formation universitaires, au pays même ou à l'étranger. Une entreprise de dimension moyenne offre annuellement les services d'un formateur responsable du programme de formation auquel peuvent s'inscrire les employés de toutes les races. Il va sans dire que les sociétés les plus importantes offrent plus de possibilités d'avancement et que c'est là l'objectif visé par leurs programmes de formation.

Les sociétés plus petites ont tendance à se fier à la formation interne, sur le lieu même du travail; c'est ainsi qu'elles font avancer ceux qui ont moins de connaissances. En plus de produire des techniciens elles cherchent ainsi à améliorer la productivité et le contrôle de la qualité. Un certain nombre d'entreprises offrent des bourses de formation, des séminaires ou des cours industriels spéciaux. Ne disposant que d'un nombre restreint d'employés, ces compagnies peuvent assurer très peu d'avancement. C'est ainsi que les sociétés plus petites ont tendance à dépenser moins d'argent et à consacrer moins de temps à la formation.

Les programmes de formation offerts par les affiliées canadiennes sont ouverts à toutes les races, mais on a surtout besoin de formation chez les non Blancs, puisque les postes exigeant le moins de connaissances sont occupés généralement par des Noirs et, un peu moins, par d'autres non Blancs. Malgré tout, là où il y a des programmes de formation, les petites comme les grandes sociétés dispensent des programmes intégrés offerts à toutes les races. Au niveau des dirigeants, le nombre des employés noirs demeure faible. Les grandes sociétés font face à cette situation en dispersant de la formation interne et en assurant des possibilités d'avancement; elles envoient également leurs candidats dans des institutions d'enseignement supérieur, en Afrique du Sud ou à l'étranger. Une seule société seulement a fait savoir qu'il n'y avait chez elle aucune possibilité d'avancement pour les Noirs.

6. Avantages marginaux

Les entreprises ont des responsabilités sociales et c'est ainsi qu'elles sont encouragées par le Code d'éthique à se préoccuper des conditions de vie de leurs employés de race noire et de leurs familles. Dans cette perspective, on s'attend d'elles à ce qu'elles accordent des bénéfices allant au-delà de ce qu'exige la loi sud-africaine, surtout en ce qui a trait aux régimes de protection sociale (santé, accident, assurance-chômage, retraite), à l'éducation en faveur des membres de la famille, au logement, au transport, aux besoins légaux et récréatifs.

Avantages sociaux: A une seule exception, les affiliées canadiennes, sous toutes sortes de formes, disposent de régimes de soins de santé, d'accident, de chômage et de retraite en faveur de tous leurs employés, quelle que soit la race. Certaines disposent d'un régime d'invalidité. La plupart de ces régimes sont contributifs et certaines sociétés subventionnent les cotisations des Noirs. Pour ce qui est de l'exception, il faut noter que la société concernée offre une assurance-accident à ses employés de toutes les races, une assurance

médicale facultative à ses employés blancs et qu'elle défraie les dépenses médicales de ses employés noirs. Les entreprises les plus importantes offrent des avantages supplémentaires dans le domaine de la santé, comme dans un cas par exemple, une clinique itinérante pour les familles de ses employés, et dans un autre cas, des consultations médicales sans frais, sur une base hebdomadaire.

Vacances: Sans exception, il ne se pratique dans le domaine des vacances annuelles aucune discrimination basée sur la race.

Logement: Sept des douze affiliées affirment qu'elles aident au logement d'une façon ou d'une autre. Certaines aident à trouver du logement à une distance praticable quotidiennement; d'autres consentent des prêts de rénovation; d'autres aident à acquérir des terrains; d'autres enfin subventionnent les maisons. Une société a réussi à convaincre le gouvernement de lui permettre de construire des logements additionnels dans un township fermé (là où il était défendu de construire). Une entreprise (qui n'a pas fait rapport) nous apprend qu'elle a excédé la limite permise de trois pour cent pour les logements subventionnés en faveur des Noirs, sur les terrains de la société. Les entreprises qui n'ont pas de programmes d'aide au logement sont petites et en général elles sont situées dans des endroits où le logement est déjà disponible, et à des distances praticables quotidiennement.

Ces programmes sont louables, mais les représentants syndicaux nous ont fait voir un autre aspect du dossier, lorsqu'ils nous ont dit qu'on ne les consultait jamais sur le type de logement dont les travailleurs ont besoin. Et ainsi il arrive fréquemment que le logement fourni, même s'il est subventionné, soit au-dessus de leurs moyens. Par conséquent, les travailleurs ont le choix de rejeter ce qui leur est offert ou de l'accepter et de se voir alourdir d'un poids financier qu'ils ne peuvent pas se permettre.

Transport: Huit des sociétés affirment qu'elles n'ont pas besoin de dispenser de l'aide au transport parce que leurs employés demeurent à des distances raisonnables et que les transports publics sont disponibles. Autrement elles ont toutes déclaré qu'elles assurent les frais de transport des employés qui doivent faire du temps supplémentaire. Les quatre autres sociétés subventionnent le transport requis par leurs employés non blancs.

Education, loisirs, santé: Huit affiliées ont déclaré qu'elles dispensaient, en 1986, une forme d'aide ou une autre à l'éducation des enfants de leurs employés, surtout les employés non blancs. Cette aide prend plusieurs formes: bourses d'études pour les niveaux primaire, secondaire ou universitaire; l'adoption d'écoles exigeant divers types d'aide; le transport scolaire; initiative heureuse et visant à subventionner les étudiants noirs fréquentant des universités jusqu'ici réservées aux Blancs. Deux sociétés ont fourni de l'aide juridique et d'autres ont exprimé la volonté de faire de même au besoin. Une entreprise a prêté les fonds nécessaires pour ré-ouvrir un Centre de ressources juridiques et a travaillé en collaboration avec une université rapprochée afin d'élargir les domaines d'aide couverts par sa clinique d'aide juridique et d'y inclure les questions touchant le travail et les syndicats. Elle a également retenu les services juridiques nécessaires

afin de promouvoir la proclamation d'un quartier résidentiel ouvert, dans son voisinage. Un certain nombre d'entreprises ont accordé de l'aide aux sports, aux activités et aux installations sportives. Deux autres ont offert des programmes de santé et dispenser des réserves d'eau là où des écoles et des familles en avaient besoin.

Développement communautaire: Toutes les entreprises affiliées sauf deux ont offert une forme d'aide aux projets communautaires conçus pour améliorer la qualité de la vie des communautés non blanches. Dans quelques cas, il s'agit uniquement d'une contribution financière à des projets ou à des fonds. Comme on s'y attend, les plus grandes sociétés ont fait montre de leur habileté à fournir de l'aide à de nombreuses causes communautaires. Cela inclut l'établissement d'une chaire d'ingénierie agricole dans une université rapprochée; la subvention et l'administration d'une Fondation pour l'éducation avancée et la recherche en faveur de toutes les races; l'établissement et la subvention d'un Fonds de bénéfices communautaires; le don d'ambulances et de camions de pompiers; l'établissement d'un institut de formation destiné à la communauté tout aussi bien qu'aux employés de l'entreprise; l'établissement d'un centre communautaire; subvention à une université noire ainsi qu'un large éventail de services sociaux et culturels.

7. Relations raciales

Les relations raciales ne sont plus une question litigieuse. Toutes les affiliées ont fait enlever les affiches ségrégationnistes et, à une seule exception, tous les lieux de travail et toutes les installations de loisirs sont ouverts à tous. L'exception dont nous parlons ici renvoie à une communauté minière éloignée où il n'y a pas de barrières artificielles entre les employés. Cependant les cafétérias, les installations sportives et les installations de loisirs sont plutôt utilisées par les employés non blancs parce qu'elles sont adjacentes à l'auberge des travailleurs.

8. Encouragement aux entreprises dirigés par des Noirs

C'était la première fois, en 1986, qu'un tel souhait était inclus dans le Code d'éthique. Huit des douze affiliées qui ont fait rapport affirment avoir encouragé jusqu'à un certain point des entreprises noires. Au bas de l'échelle il s'est agi d'une aide indirecte sous forme de soutien exprimé à l'endroit d'un projet de l'Association des exportateurs canadiens en faveur des entrepreneurs de race noire ou en faveur de la Corporation pour le développement des petites entreprises qui promeut l'établissement d'entreprises noires. Une partie de cette aide a été apportée grâce à la Banque de développement de l'Afrique du Sud et de la Corporation pour le développement des petites entreprises, dans le but précis d'encourager l'implantation d'entreprises noires au sein d'une région industrielle désolée. Certaines initiatives ont pris la forme d'instructeurs aidant les gens d'affaires de race noire à mettre sur pied des entreprises d'entretien et de réparations agricoles. En 1986 fut créé le Service agricole Transkei, entreprise servant à encourager l'agriculture chez les Noirs. Une société a fourni un consultant trois jours par semaine; elle a également consenti des prêts visant à établir des entreprises noires ainsi qu'un centre commercial noir qui a permis l'établissement de 34 entreprises

noires. Plusieurs des grandes sociétés ont une politique d'achat de fournitures et d'équipement qui favorise les entreprises noires là où cela est possible.

9. Justice sociale

Comme le titre de la rubrique précédente, la justice sociale a été incluse pour la première fois en 1986 dans le Code d'éthique. Les entreprises canadiennes et leurs affiliées sont invitées à prendre les moyens positifs, constructifs et légaux et à utiliser leur influence pour promouvoir la justice sociale et la réalisation pacifique des réformes sociales et politiques. Toutes les affiliées sauf deux indiquent avoir fait des efforts, modestes ou importants selon les cas, pour atteindre ces objectifs. Les plus petites sociétés ont aidé en accordant de l'aide financière aux organismes de justice sociale, comme l'Institut sud-africain des relations raciales, la Corporation pour le développement des petites entreprises, Protec, la Chambre fédérée de l'industrie, etc.

Cependant l'aide la plus importante dans ce domaine est parvenue encore une fois des principales sociétés grâce à leurs ressources supérieures et à leur pouvoir économique. En plus d'aider les organismes que nous avons énumérés ci-haut, ces sociétés ont écrit aux ministres du gouvernement et aux autorités municipales demandant la justice sociale dans certains domaines: l'accès aux institutions hospitalières et pédagogiques réservées aux blancs, à toutes les races; des subventions au mouvement Kwa-Natal Indaba mis sur pied pour promouvoir le partage des pouvoirs et éliminer la discrimination raciale; la cessation des déménagements forcés; l'abolition de la discrimination raciale statutaire; la déségrégation des toilettes et autres installations publiques; la libération des prisonniers politiques, etc. Une société a ouvert un théâtre multi-racial, a travaillé activement pour la déségrégation et publiquement réclamé l'ouverture des écoles à toutes les races. Une autre a fait des démarches auprès du gouvernement sud-africain l'enjoignant de mettre fin à l'apartheid. Une autre encore a obtenu une dispense spéciale permettant l'éducation pour tous dans l'institut technique qu'elle avait elle-même ouvert. Seulement deux des sociétés ayant fait rapport n'ont fait allusion à aucun effort visant à promouvoir la justice sociale: la première est une entreprise d'envergure moyenne dans une région urbaine et l'autre, une société minière dans une région éloignée et peuplée presque exclusivement de gens de couleur.

V RENDEMENT DES SOCIÉTÉS

Pour la première fois, ce rapport cherche à évaluer le rendement des sociétés et de leurs affiliées opérant en Afrique du Sud. Le temps et les ressources dont nous disposons ne nous ont pas permis d'effectuer une enquête aussi approfondie qu'on aurait pu le désirer. Cependant, la collaboration empressée de la plupart des sociétés canadiennes impliquées nous a rendu la tâche possible. Il ne leur a pas été facile de se plier aux exigences du Code d'éthique, compte tenu de leur éloignement de la scène des opérations et du fait que la plupart d'entre elles n'ont que des parts minoritaires dans leurs affiliées sud-africaines. Elles sont alors

soumises à la bonne volonté de leurs partenaires pour obtenir les renseignements désirés. Il faut donner crédit aux unes et aux autres, puisque dans la plupart des cas ces renseignements nous sont parvenus.

Comme on peut le constater au Tableau n° XI, dix sociétés (y compris l'Ambassade du Canada) ainsi que leurs douze affiliées ont été évaluées. Nécessairement, l'échelle d'évaluation utilisée est jusqu'à un certain point arbitraire et subjective. Huit des rubriques de la Partie IV du présent rapport (conditions générales de travail, négociations collectives, main-d'oeuvre migrante, Formation et promotion, Bénéfices marginaux, Relations inter-raciales, Encouragement aux entreprises dirigées par des Noirs et Responsabilité sociale) se sont vu attribuer un maximum de dix points et les sociétés ont été notées sur une échelle d'un à dix. La neuvième catégorie, Salaires, s'est vu attribuer 20 points, parce que les salaires sont généralement considérés comme l'indicateur le plus important du statut des travailleurs. Sur cette base, les sociétés ont été groupées dans l'une des quatre catégories suivantes:

TABLEAU X	
CATÉGORIES D'ÉVALUATION	
I - 81 points et plus	- Rencontre ou dépasse les exigences de base. Possibilités d'amélioration.
II - 66 - 80 points	- Rencontre ou dépasse les exigences de base. Place pour des améliorations considérables.
III - 50 - 65 points	- Rencontre ou dépasse certaines des exigences de base. Améliorations substantielles nécessaires.
IV - 49 points et moins	- Ne rencontre pas les exigences de base. Doit consentir des efforts majeurs pour répondre aux exigences du Code.

En évaluant le rendement des sociétés et de leurs affiliées, on a tenu compte du fait que les petites sociétés ont moins de possibilités, notamment, pour entreprendre tout l'éventail des programmes nécessaires pour satisfaire aux exigences du Code. Au-delà de ce facteur, évaluer l'Ambassade canadienne et en comparer le rendement avec celui d'une entreprise a représenté un problème. À la fin, l'Ambassade a été notée à peu près de la même manière que les sociétés, mais nous avons tenu compte de la nature différente de ses activités. Enfin certaines sociétés ne pouvaient pas être évaluées, soit parce que les sociétés canadiennes s'étaient départies de leurs droits ou étaient sur le point de le faire, soit qu'elles n'aient pu obtenir les renseignements requis de leurs ex-associés (Cobra, DeLCan, Falconbridge, Moore); soit que leurs rapports soient arrivés trop tard ou ne contenaient pas de renseignements.

significatifs (Bauer et Crosby, Menora Resources, Seagram); soit enfin qu'elles soient venues au jour trop tard pour être évaluées (National Business Systems Inc.). Voir Tableau n° XI pour les notes accordées.

TABLEAU XI	
ÉVALUATION DES SOCIÉTÉS	
(Affiliées entre parenthèses)	Note
1. AMCA International Ltd. (Bomag (South Africa))	III
2. Ministère des Affaires extérieures (Ambassade du Canada, Pretoria)	II
3. Champion Road Machinery Limited (Champion Road Machinery (SA)(Pty) Ltd.)	II
4. Ford du Canada (Samcor (Pty) Ltd.)	I
5. JKS Boyles International Inc. (JKS Boyles (Pty) Ltd.)	III
6. Massey-Ferguson (Varity Corp): (A) Fedmech Holdings Ltd.) (B) Atlantis Diesel Engines (Pty) Ltd.)	II
7. QIT-Fer et Titane Inc. (Richards Bay Minerals)	I
8. Sternson Limited (Sternson (SA)(Pty) Ltd.)	IV
9. Cominco Limited:* (A) Eland Exploration (Pty) Ltd.) (B) Transiom Joint Venture)	II
10. International Thomson Organization Ltd* (Thomson Publications (SA) (Pty) Ltd.)	III

*Désinvesti au début de 1987

Il faut noter que l'Ambassade du Canada aurait fait partie de la première catégorie ou presque si elle n'avait pas été la victime de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui accorde des droits de négociations aux fonctionnaires canadiens mais non aux employés étrangers travaillant pour des missions canadiennes à l'extérieur du pays. Voilà une anomalie qu'il faut régler si l'on doit continuer d'inciter les sociétés canadiennes à se conformer à des normes auxquelles ne se conforme pas l'Ambassade du Canada à Pretoria ou ailleurs. Le rapport déposé par l'Ambassade du Canada ne mentionnait pas que certains employés étaient embauchés sur une base personnelle; il est à souhaiter que l'on accorde aux effectifs étrangers les conditions que l'on demande aux autres sociétés et institutions de respecter.

VI REMARQUES FINALES

Pour rédiger ce rapport nous avons suivi le plan si bien tracé par notre prédécesseur, pour ce qui est de la forme et jusqu'à un certain point, pour ce qui est du contenu. Cependant, la version révisée du Code d'éthique et le questionnaire qui l'accompagne ont élargi le champ touché et nous permet d'avoir une meilleure idée des opérations des sociétés installées en Afrique du Sud.

L'année 1986 a elle aussi été difficile, en Afrique du Sud, sur les plans économique, politique et social. Néanmoins, les affiliées ont généralement essayé de préserver et d'améliorer leurs habitudes d'emploi, tel que le recommande le Code. Pour certaines les exigences du Code sont un embarras ou, au mieux, une nuisance, surtout pour les entreprises où la participation canadienne, en termes d'actions, est restreinte. Cependant, la plupart ont fait rapport consciencieusement et les résultats sont transparents dans le présent rapport. Il nous reste à tirer des conclusions à partir des données recueillies et de suggérer des améliorations, là où cela est possible pour l'avenir.

Pour la plupart des affiliées, les principales faiblesses se retrouvent dans les domaines des bénéfices marginaux, du développement communautaire, de l'encouragement aux entreprises dirigées par des Noirs, de la justice sociale et, jusqu'à un certain point, de la formation et de la promotion. Cela vaut particulièrement pour les petites entreprises qui sont moins bien dotées en ce qui a trait aux ressources humaines, physiques et financières, que ne le sont leurs homonymes plus importantes. Pour trois des affiliées qui ont fait un rapport, les salaires continuent d'être un problème dont elles devront se préoccuper. Au-delà de cette question, le principe des négociations collectives a été bien accepté généralement et, dans la plupart des cas, il a été mis à exécution. Les conditions générales de travail se sont améliorées. Le besoin d'établir des relations raciales sans discrimination a été reconnu et mis en pratique généralement, même si beaucoup de choses peuvent être accomplies dans ce domaine-là. La main-d'oeuvre migrante ou la main-d'oeuvre à contrat, sauf une exception majeure et deux exceptions mineures, ne constituent plus un problème, ce qui crée un contraste avec l'année dernière alors que plusieurs entreprises affiliées employaient un nombre substantiel de travailleurs noirs sous contrat.

Est-ce que cela signifie que tout va bien et que les problèmes d'hier se sont évanouis? Il faut insister sur le fait qu'il y a encore des améliorations substantielles à réaliser. Même les sociétés qui se sont classées dans la catégorie n° I ont encore beaucoup à faire et ne doivent pas se reposer sur leurs lauriers. Leur situation dans la meilleure catégorie est relative et ne doit pas les empêcher d'effectuer des efforts supplémentaires.

Par exemple, même dans les meilleures affiliées, le nombre des cadres non blancs et du personnel de direction demeure dramatiquement restreint. Les lacunes au niveau de l'éducation et les différenciations de culture et de tribu demeurent des obstacles qui doivent être résolus. Les meilleures sociétés se sont penchées sur ces problèmes et elles doivent

être encouragées à poursuivre de même que l'on doit encourager celles qui jusqu'ici n'ont fait aucun effort dans cette direction.

Une autre lacune évidente dans presque toutes les affiliées est constituée par la pénurie des effectifs féminins non blancs, à l'exception des catégories d'emploi les plus basses. À une ou deux exceptions près, l'indifférence face à cette situation est éclatante.

Alors que deux ou trois entreprises affiliées ont fait des démarches auprès des ministres et des autres autorités gouvernementales pour faire valoir l'importance de démanteler l'apartheid et ses manifestations dans les domaines de la santé, de l'éducation, des loisirs et des autres installations, la plupart des sociétés ont adopté une attitude passive au-delà de l'environnement immédiat de leurs propres entreprises. Très peu sont allées jusqu'à s'impliquer directement dans les domaines de la justice sociale, du développement communautaire et de l'encouragement aux entreprises dirigées par des Noirs.

Tout cela nous apprend que les affiliées doivent encore réaliser beaucoup de choses, malgré les progrès qui ont été réalisés. Pour être juste, il faut dire que les hommes d'affaires blancs de l'Afrique du Sud semblent généralement mieux préparés à procéder à l'élimination de l'apartheid à un rythme que le gouvernement sud-africain n'est pas encore prêt à envisager. Leurs partenaires canadiens doivent être préparés à leur apporter tout l'appui dont ils auront besoin afin que selon les mots mêmes du Code tous les moyens soient pris "par la mise en oeuvre de moyens légaux et d'approches constructives [...] pour promouvoir la justice sociale et favoriser la réalisation pacifique des changements et des réformes d'ordre social et politique qui s'imposent".

Quel est le rôle qu'ont pu jouer dans cette situation les divers Codes d'éthique et les politiques de désinvestissement des compagnies étrangères, cela demeure sujet à débats, autant au Canada qu'en Afrique du Sud. L'expérience semble nous montrer que le code canadien et ceux des autres pays ont servi et ont atteint des objectifs utiles en établissant des normes d'emploi équitables et en voyant à ce qu'elles soient respectées sur une base permanente. Les syndicats sud-africains commencent maintenant à assumer les exigences des codes mais on croit généralement, en dehors des cercles syndicaux, que les syndicats ne sont pas encore préparés à les remplacer.

Les sociétés qui se sont impliquées dans les règlements des Codes ont pour la plupart concédé à contrecœur que ceux-ci ont été utiles dans le passé. Elles croient cependant que l'on peut exiger peu de choses des codes présentement parce que toute nouvelle initiative prise par les entreprises coûterait très cher et menacerait la compétitivité et en fin de compte la viabilité des entreprises.

Il est clair que les codes ont encore un rôle valable à jouer dans la promotion de l'égalité et dans la préservation et l'amélioration des conditions de travail des employés sud-africains, spécialement les non Blancs qui travaillent dans les catégories d'emploi les plus basses. Une

des plaintes exprimées par les syndicats veut que les codes aient été établis sans rechercher leur avis. Cette objection est valable et il faudrait en tenir compte si l'on veut que les codes continuent de réaliser leurs objectifs potentiels. Il y a place pour la coordination et la coopération entre les syndicats et les autorités qui conçoivent les codes afin d'en venir à une approche commune et à la réalisation d'objectifs communs.

Le désinvestissement est encore moins populaire que les codes, au Canada et en Afrique du Sud, excepté parmi les quelques bornés qui peuvent acquérir des actions étrangères à des prix de vente de feu et qui voient cela comme un gain net pur l'Afrique du Sud. Les citoyens un peu plus sérieux, chez les Noirs comme chez les Blancs, reconnaissent que la perte de capitaux et de technologies qu'apportent ordinairement les compagnies étrangères peut menacer la viabilité des entreprises rapatriées. En outre, les nouveaux dirigeants et les nouveaux propriétaires sud-africains des sociétés anciennement étrangères ne respectent pas toujours les acquis sociaux obtenus grâce au Code et les travailleurs en souffrent. Dans certains cas extrêmes, il s'ensuit des pertes d'emplois et, en fin de compte, personne n'en profite. Les syndicats qui ont d'abord favorisé le désinvestissement le perçoivent maintenant comme nuisible. Ils proposent que, s'il doit y avoir désinvestissement, cela devrait se faire en consultation avec les syndicats afin de veiller à ce que les bénéfices gagnés grâce à la mise en oeuvre des normes des codes soient retenus. Voilà un autre élément que les désinvestisseurs éventuels canadiens doivent étudier avec attention, en même temps qu'ils doivent se pencher sur certaines autres considérations pertinentes.

Il est sûr que les affiliées doivent agir directement afin de continuer d'améliorer leurs habitudes d'emploi surtout à l'endroit des travailleurs non blancs et de leurs familles, mais la responsabilité du travail doit être également celle des associés canadiens qui doivent utiliser toute leur influence pour encourager de telles initiatives. Des exemples de ce qui doit être fait se trouvent dans trois rapports qui soulignent l'importance de l'initiative conjointe par les associés canadiens et sud-africains pour favoriser la subvention et l'administration des programmes de formation à l'égard des effectifs noirs, même si les sociétés canadiennes ne sont que minoritaires.

Il est évident que les sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud ont l'occasion, voire l'obligation, de faire ce qui est juste et ce qui est financièrement possible et commercialement rentable.

ANNEXE A

Administrateur du Code

Mandat

Sous la direction du secrétaire d'État aux Affaires extérieures, l'administrateur

- i) tient et met à jour chaque année les listes de sociétés auxquelles s'applique ou pourrait s'appliquer le Code d'éthique touchant les conditions d'emploi des sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud; à cet égard, consulte, au besoin, des organismes du secteur privé comme le Conseil consultatif international canadien de l'industrie et du commerce, d'autres organismes privés, commerciaux, non gouvernementaux ou universitaires, des personnes susceptibles de lui prêter assistance, ainsi que les ministères fédéraux concernés;
- ii) tient et met à jour, au besoin, la présentation courante des rapports exigés en vertu du Code, en consultation avec les sociétés et les organismes non gouvernementaux intéressés, ainsi que les ministères fédéraux concernés;
- iii) porte chaque année le Code à l'attention des sociétés auxquelles il s'applique ou pourrait s'appliquer; les renseigne sur la présentation courante des rapports; et demande les rapports annuels de ces sociétés conformément aux dispositions du Code;
- iv) recueille les rapports soumis par les sociétés en question; tient des dossiers complets et à jour des consultations, de la correspondance et des transactions officielles effectuées dans le cadre de son mandat;
- v) rédige un rapport annuel sur l'administration et l'observation du Code à l'intention du secrétaire d'État aux Affaires extérieures;
- vi) adresse au secrétaire d'État aux Affaires extérieures les recommandations concernant le contenu et l'administration du Code qu'il juge appropriées; et,
- vii) agit d'une manière objective et impartiale, conforme à l'objet du Code.

ANNEXE B

CODE D'ÉTHIQUE TOUCHANT LES
CONDITIONS D'EMPLOI DANS LES SOCIÉTÉS CANADIENNES
OPÉRANT EN AFRIQUE DU SUD

Le Code d'éthique s'adresse à toutes les sociétés canadiennes qui ont des filiales, des entreprises associées ou des établissements de représentation en Afrique du Sud. Il vise, tout comme les autres mesures prises par le gouvernement canadien, à favoriser l'abolition de l'apartheid.

Il existe aujourd'hui de nombreux codes d'éthique à l'usage des entreprises qui opèrent en Afrique du Sud. Ceux-ci ont été établis par des organismes sud-africains, par diverses sociétés sud-africaines et étrangères et par un certain nombre de pays, soit à titre individuel, à l'initiative du gouvernement (le Canada et, tout récemment, l'Australie et les Etats-Unis). Le Code d'éthique canadien a été établi en avril 1978. Comme la situation en Afrique du Sud a évolué depuis, il a été jugé bon de le remanier afin d'en améliorer l'administration et de mieux guider les sociétés canadiennes. Le nouveau Code canadien tient compte notamment des enseignements tirés de l'application des codes de la Communauté européenne et du Système Sullivan, ainsi que du fait qu'il importe de démontrer la solidarité de la communauté internationale dans son opposition à l'apartheid.

Soucieux de combattre la discrimination raciale, le gouvernement canadien espère vivement que toutes les sociétés canadiennes qui opèrent en Afrique du Sud adopteront des pratiques d'emploi fondées sur le principe de l'égalité de traitement pour tous les employés, de manière à favoriser le bien-être économique général de l'ensemble de la population sud-africaine et à promouvoir l'instauration des conditions nécessaires à l'acceptation des normes établies en matière de droits de la personne et approuvées par l'Organisation internationale du travail et l'Organisation internationale des employeurs. Ces recommandations visent tous les employés, mais elles s'appliquent plus particulièrement aux travailleurs noirs dont les conditions de travail et de vie en général devraient être améliorées de toute urgence.

En conséquence, le gouvernement canadien est d'avis que les pratiques et politiques d'emploi mises en oeuvre dans le but d'améliorer la qualité de la vie des employés noirs et de leurs familles devraient s'inspirer des conditions, principes et objectifs énoncés ci-dessous.

1 Conditions générales de travail

Les sociétés devraient attacher une haute priorité à l'amélioration constante des conditions générales de travail des employés noirs et veiller à ce que les pratiques d'embauche soient les mêmes pour tous les travailleurs.

2 Négociations collectives

- a) 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.
- b) Prenant acte de ce que la législation sud-africaine du travail est désormais exempte de toute disposition établissant une discrimination en raison de la race, les sociétés devraient porter une attention particulière aux syndicats noirs et permettre à leurs employés noirs de se grouper librement en syndicat ou d'adhérer au syndicat de leur choix. Les employeurs devraient être prêts à reconnaître des syndicats représentatifs des travailleurs noirs au sein de l'entreprise, à entreprendre des négociations collectives et à signer des ententes collectives. Ils devraient en outre informer les travailleurs, périodiquement et sans équivoque, que l'entreprise a pour politique de faciliter les consultations et les négociations collectives avec les organismes démocratiquement constitués et représentatifs des employés.
- c) Les sociétés devraient tout naturellement permettre aux représentants syndicaux d'expliquer aux employés le but des syndicats et les avantages à y adhérer, les autoriser à diffuser la documentation syndicale et à afficher les avis syndicaux sur le lieu du travail, et leur accorder suffisamment de temps libre pour exercer leurs fonctions syndicales et organiser des réunions sans perte de rémunération.
- d) Lorsqu'il existe déjà des comités de travail ou de liaison, les représentants syndicaux devraient avoir le statut de représentants au sein de ces

organes si tel est le désir des employés. L'existence de pareils comités ne devrait pas nuire au développement des syndicats, ni porter préjudice à leur statut ou à celui de leurs représentants.

- e) Les sociétés ne devraient ménager aucun effort pour instaurer un climat de confiance dans leurs relations avec les employés. Il importe à cet égard que les travailleurs soient mis au courant des dispositions du Code d'éthique canadien et qu'ils puissent, à intervalles réguliers, le consulter ou en recevoir lecture dans une langue qu'ils comprennent. L'employeur devrait informer les travailleurs des mesures prises pour la mise en oeuvre du Code et discuter avec eux ou avec leurs représentants du rapport annuel soumis à cet égard.

3 Travailleurs migrants

- a) La politique d'apartheid conduit à l'emploi de travailleurs migrants, ce qui prive l'individu de la liberté fondamentale de briguer et d'obtenir l'emploi de son choix et entraîne de graves problèmes d'ordre social et familial.
- b) Les employeurs ont la responsabilité sociale de faire en sorte que soient assurées aux travailleurs noirs la liberté de circulation et la possibilité de mener une vie de famille.
- c) Les employeurs devraient s'efforcer d'atténuer les effets des règlements existants, notamment en facilitant le renouvellement périodique des contrats de travail et en favorisant l'établissement des familles des employés à proximité du lieu de travail.

4 Structures salariales

- a) Les sociétés devraient se doter de lignes directrices visant l'amélioration de leurs conditions d'emploi et l'application du principe du "salaire égal à travail égal". Toute personne devrait être nommée à un poste et rémunérée en fonction de ses qualités et non de son origine raciale. Une seule et même échelle salariale devrait être établie pour chaque poste.

- b) Les sociétés devraient également accorder à leurs employés noirs un salaire qui leur permette notamment d'atteindre un niveau de vie sensiblement supérieur au minimum requis pour pourvoir à leurs besoins essentiels. Pour ce faire, elle devraient s'appuyer sur les indices du coût de la vie établis périodiquement par l'Université de l'Afrique du Sud (UNISA) et l'Université de Port Elizabeth (UPE). (Voir l'annexe pour plus amples détails.) Il faudra considérer à cet égard qu'un salaire correspondant au SLL (Supplemented Living Level) pour une famille de taille moyenne représente le strict minimum. Le gouvernement canadien engage fortement les employeurs à instituer, compte tenu de la valeur du travail accompli dans les diverses industries, un salaire minimum qui dépasse considérablement ce niveau et ce, dès les premières étapes des programmes visant à améliorer les conditions d'emploi de leurs travailleurs noirs.
- c) Lors de l'examen des structures salariales, les sociétés devraient prêter une attention particulière aux effets de l'inflation. Les accroissements annuels de salaire devraient certes viser à compenser ces effets, mais ce n'est pas là le seul facteur à prendre en compte si l'on veut parvenir au relèvement recherché des salaires réels.

5 Formation et avancement

- a) Le principe du salaire égal à travail égal n'aurait guère de sens si les travailleurs noirs étaient maintenus dans des emplois subalternes. Il faut également accorder une haute priorité à l'application du principe de l'égalité des chances. C'est pourquoi les employeurs devraient élaborer un éventail de programmes de formation de niveau approprié à l'intention de leurs employés noirs.
- b) Les sociétés devraient veiller à ce que les travailleurs noirs aient accès à des postes de supervision et de gestion ainsi qu'à des emplois exigeant une haute qualification technique.

Il faudrait viser, comme premier objectif vers la réalisation d'une composition raciale équitable des effectifs, l'attribution de la moitié des

postes de supervision et de gestion à des employés autres que ceux désignés en tant que blancs et ce, dans un laps de temps qui serait précisé dans les plans d'embauche et les programmes de développement de l'entreprise.

- c) Les sociétés devraient, si possible, mettre sur pied des programmes de formation professionnelle à l'intention de leurs employés noirs et faire en sorte qu'ils participent à d'autres programmes d'enseignement et de formation offerts en dehors du lieu de travail. Lorsque de besoin, les entreprises devraient mettre en place des services d'enseignement ou recourir aux établissements existants afin de permettre à leurs employés noirs de bénéficier d'une formation plus spécialisée. De façon générale, les employeurs devraient aider les travailleurs noirs ainsi que les membres de leur famille à se prévaloir, en toute égalité, du droit à l'instruction reconnu à tous.
- d) Les sociétés ne devraient ménager aucun effort pour éliminer dans les faits toutes restrictions d'ordre coutumier qui font obstacle à la formation des employés noirs. Elles devraient faire en sorte que les employés de races différentes puissent prendre part à des programmes de formation exempts de toute forme de ségrégation.
- e) De façon générale, les sociétés devraient accorder une certaine urgence au redressement des déséquilibres, que ceux-ci se manifestent dans la composition raciale de leurs effectifs ou à quelque niveau de gestion que ce soit.

6 Avantages sociaux

- a) En raison des responsabilités sociales qui leur incombent, les entreprises devraient se préoccuper des conditions de vie de leurs employés noirs et de leurs familles.
- b) A cette fin, des fonds de l'entreprise pourraient être réservés pour assurer aux employés des avantages en sus de ceux actuellement prévus par la législation sud-africaine:

- assurer aux employés et à leurs familles un régime complet de protection sociale (assurance-santé, assurance-accident, assurance-chômage et pension de retraite);
- faire en sorte que les employés et leurs familles bénéficient de soins médicaux adéquats;
- aider les employés à pourvoir à l'éducation des membres de leur famille;
- aider les employés à devenir propriétaires ou à obtenir un logement qui leur permette de vivre avec leur famille à proximité du lieu de travail;
- assurer le transport aller-retour entre le domicile et le lieu de travail et faciliter notamment le transport des employés qui doivent effectuer un long trajet journalier;
- prêter assistance aux employés quant aux problèmes qu'ils rencontrent auprès des autorités concernant leurs déplacements, leur lieu de résidence et leur emploi;
- fournir des services de loisir.

c) Les sociétés devraient appuyer les projets communautaires ayant pour but d'améliorer les conditions de vie des collectivités noires qui leur fournissent leurs effectifs.

7 Relations raciales et déségrégation

- a) Si cela n'est déjà fait, les employeurs devraient faire tout leur possible pour abolir toute ségrégation, notamment sur le lieu de travail et dans les cantines, ainsi qu'au niveau de la formation et des activités sportives. Ils devraient en outre assurer les mêmes conditions de travail à tous les membres de leur personnel.
- b) Tout en favorisant l'avancement de leurs employés noirs, les sociétés devraient promouvoir les contacts entre membres du personnel et encourager les employés de race différente à mieux se connaître et à s'intégrer plus pleinement.

- c) Les sociétés devraient encourager les activités sportives appelant la participation d'employés de races différentes à des équipes et à des compétitions mixtes.

8 Promouvoir des entreprises noires

Autant que faire se peut, les sociétés devraient encourager, dans le cadre de leurs activités, la mise sur pied et le développement d'entreprises noires, par l'apport d'expertise et de conseils, par l'attribution de contrats de sous-traitance, par la prestation d'assistance aux travailleurs noirs désireux d'établir leur propre entreprise et par l'octroi d'un traitement privilégié au niveau des relations client-fournisseur.

9 Justice sociale

Par la mise en oeuvre de moyens légaux et d'approches constructives, et en collaboration avec d'autres entreprises étrangères et avec leurs associés sud-africains, les sociétés canadiennes devraient user de toute l'influence dont elles disposent pour promouvoir la justice sociale et favoriser la réalisation pacifique des changements et des réformes d'ordre social et politique qui s'imposent.

La nouvelle procédure prévoit la présentation par les sociétés de rapports annuels sur leur application du Code d'éthique, lesquels seront examinés par un Administrateur impartial et indépendant. Conformément à une formule-type qui leur sera remise à cette fin, toutes les sociétés canadiennes devraient soumettre chaque année à l'Administrateur un rapport public suffisamment détaillé pour lui permettre d'évaluer leur degré de réalisation des objectifs établis par le Code. Après avoir analysé et comparé les données fournies par les sociétés, l'Administrateur soumettra lui-même au secrétaire d'Etat aux Affaires extérieures un rapport annuel qui sera par la suite déposé au Parlement.

Le Code d'éthique vise principalement les conditions d'emploi dans les entreprises canadiennes qui opèrent en Afrique du Sud. Mais il se trouve également dans ce pays d'autres établissements canadiens, comme par exemple notre ambassade à Prétoria, qui recrutent des employés sur place et devraient en conséquence se conformer aux lignes directrices énoncées dans le Code. Le gouvernement invite toutes les sociétés canadiennes,

des secteurs tant public que privé, établies en Afrique du Sud à titre temporaire ou permanent et faisant appel à la main d'oeuvre locale, à se conformer volontairement aux dispositions du Code.

Le gouvernement canadien continuera de suivre de près les événements en Afrique du Sud, de même que les efforts déployés par les sociétés canadiennes pour se conformer au Code d'éthique. Selon l'évolution du processus de changement et de réforme, il pourra être jugé opportun d'apporter de nouvelles modifications aux dispositions du Code.

ANNEXE

DU

CODE D'ÉTHIQUE

Procédures administratives et conseils aux entreprises

Système de rapport

Pour la présentation de leur rapport annuel public relatif au Code d'éthique, les sociétés sont priées de se servir de la formule-type qui leur sera fournie par l'Administrateur.

Le rapport devra faire état de la situation au 31 décembre de chaque année et, en particulier, mettre en lumière les progrès accomplis quant à la mise en oeuvre des divers articles du Code. Les entreprises ne devront pas hésiter à entrer dans le détail de leurs initiatives, en indiquant le cas échéant les ressources budgétaires affectées à cette fin, surtout lorsque ces initiatives contribuent de façon importante à l'avancement et au bien-être des employés noirs et de leurs familles, ainsi que des communautés dans lesquelles ils vivent.

Les sociétés devront soumettre leur rapport à l'Administrateur au plus tard le 31 mai de chaque année.

Après avoir examiné et collationné les données fournies par les entreprises, l'Administrateur établira son propre rapport, qu'il présentera au secrétaire d'État aux Affaires extérieures au plus tard le 15 mai de chaque année. Le rapport de l'Administrateur sera par la suite déposé au Parlement.

Les membres du public qui voudraient obtenir une copie du rapport annuel d'une entreprise concernant le Code d'éthique devront s'adresser directement à l'entreprise concernée.

Négociations collectives

Dans cet article du Code, il n'est pas demandé aux employeurs de promouvoir la constitution de syndicats, ni de mettre eux-mêmes des syndicats sur pied ou d'en faire le travail. Les entreprises sont toutefois invitées à "permettre à leurs employés d'organiser en toute liberté des unités de négociations collectives". La scène du travail a été marquée ces dernières années par la participation active des travailleurs africains noirs au régime statutaire de relations industrielles et par l'apparition et l'influence grandissante de syndicats

indépendants représentant les employés noirs. Le Code engage les sociétés à porter une attention particulière à ces syndicats et à se montrer prêtes à conclure avec eux des ententes d'accréditation. Mais, bien sûr, cela ne devrait pas se faire au détriment de la liberté de choix des employés.

A l'article 2 a) du Code, les entreprises sont appelées à autoriser les négociations collectives, "conformément aux principes universellement reconnus". Il s'agit là des normes établies dans le domaine des droits de la personne et approuvées par l'Organisation internationale du travail. La Déclaration adoptée à l'unanimité en 1973 par le Comité exécutif de l'Organisation internationale des employeurs en appelle aux employeurs en Afrique du Sud afin qu'ils prennent des mesures immédiates pour favoriser les conditions nécessaires à l'acceptation de ces normes. Aux paragraphes b) et c) de l'article 2, sont donnés des exemples des mesures que peuvent prendre les employeurs pour permettre aux travailleurs noirs d'exercer leur liberté de choix et d'association. Les entreprises pourraient également donner à leurs employés l'assurance qu'ils ne risquent pas de faire l'objet de représailles pour leur appartenance à un syndicat ou leur participation aux affaires syndicales.

Salaire minimum

Il importe de relever les salaires accordés aux travailleurs africains noirs, tout particulièrement le salaire minimum, c'est-à-dire le salaire versé à l'employé le moins bien payé de l'entreprise. Les travailleurs devraient se voir garantir un niveau de vie qui leur permette une certaine dignité. C'est pourquoi les entreprises sont priées d'indiquer le niveau de leur salaire minimum par rapport à des indices établis quant au revenu minimal de subsistance.

Ces indices, qui définissent le minimum des besoins mensuels d'une famille africaine de taille moyenne (cinq à six personnes), sont le MLL (Minimum Living Level) et le HSL (Household Subsistence Level), établis respectivement par l'Université de l'Afrique du Sud (UNISA) et l'Université de Port Elizabeth (UPE). Ces indices sont calculés à partir d'études statistiques effectuées par les deux universités à divers emplacements, y compris les régions rurales, et sont mis à jour de façon périodique. Ainsi, selon une étude menée en 1985 par l'UNISA, le MLL correspond au minimum des besoins

financiers des membres d'une famille pour se maintenir en bonne santé, vivre dans des conditions d'hygiène acceptables et se vêtir convenablement.

Le MLL et le HSL, qui représentent un strict revenu de subsistance, ne sauraient cependant être considérés comme une norme satisfaisante. Les sociétés devraient plutôt se fonder sur le SLL (Supplemented Living Level) ou le HEL (Household Effective Level), recommandés respectivement par l'UNISA et l'UPE comme le minimum de base. Le SLL, qui, selon l'UNISA, n'est ni un revenu de subsistance ni un revenu de luxe, vise à assurer à tout le moins un niveau de vie modeste. Ainsi qu'il est souligné dans le Code, les sociétés devraient le considérer comme le minimum de départ et non comme un objectif à atteindre.

Le salaire minimum calculé à partir du SLL serait supérieur d'à peu près 30 % au salaire minimum établi sur la base du MLL. Toutefois, le gouvernement canadien engage fortement les sociétés à s'efforcer d'atteindre, dans le plus bref laps de temps possible, un salaire minimum dépassant le MLL d'au moins 50 %.

Quant aux entreprises qui opèrent dans des régions rurales, et compte tenu des circonstances propres à ces régions, elles devront verser un salaire minimum correspondant au moins au MLL ou au HSL et prévoir des accroissements annuels réguliers qui leur permettent d'atteindre le SLL ou le HEL en l'espace de cinq ans. Les sociétés devront exposer par écrit à l'Administrateur la politique mise en oeuvre pour atteindre cet objectif et indiquer dans leur rapport annuel les progrès accomplis à l'égard du calendrier établi.

