

CAL
EA
C52f
1994
c.1

DOCS

CODE D'ÉTHIQUE

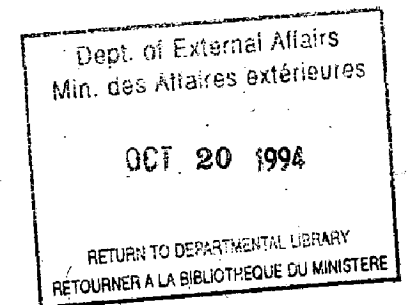
À L'INTENTION DES
ENTREPRISES CANADIENNES
EN AFRIQUE DU SUD

JUILLET 1994

NON - CIRCULATING
CONSULTER SUR PLACE

Victoria, le 21 juillet 1994

L'honorable André Ouellet, C.P., député
Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international
Immeuble Lester-B.-Pearson
Ottawa (Ontario) K1A 0G2



Monsieur le Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le septième et dernier *Rapport sur l'administration et l'observation du Code d'éthique touchant les pratiques d'emploi des sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud*. Ce rapport porte sur la période du 1^{er} juillet 1991 au 24 septembre 1993, date de la levée des sanctions du Canada et du Commonwealth.

Comme l'exige mon mandat, j'ai mis à jour la liste des sociétés canadiennes assujetties aux dispositions du Code d'éthique; j'ai attiré leur attention sur l'existence de ce Code et du formulaire-type de rapport; j'ai rassemblé les rapports qui m'ont été présentés et, outre les sociétés établies au Canada et les entreprises qui leur sont affiliées en Afrique du Sud, j'ai consulté des particuliers et des représentants des organismes gouvernementaux en cause. Je me suis fondé sur ces consultations et sur les documents fournis par les sociétés pour rédiger le rapport que je sou mets à votre approbation. En marge du rapport se posent certaines questions de politique, l'extension du gel des traitements décrété dans la fonction publique fédérale aux employés locaux de l'ambassade du Canada à Pretoria étant celle qui demande une attention la plus immédiate. Les parties intéressées qui souhaitent obtenir un exemplaire des rapports présentés sont invitées à en faire directement la demande à la société concernée.

Six sociétés canadiennes (en incluant l'ambassade du Canada) continuent à avoir des activités en Afrique du Sud et figurent dans ce rapport. Au cours de la période visée, deux sociétés ont fait l'objet de changement de propriété et de désinvestissement, et deux autres ont été actives. La participation de l'une des sociétés canadiennes a diminué au cours des deux années écoulées depuis le précédent rapport, ainsi d'ailleurs que le nombre d'employés non blancs de sociétés auxquelles le Code d'éthique s'applique. De plus, deux sociétés (dont un nouvel arrivant dans le marché sud-africain) ont décidé de ne pas présenter de rapports en vertu du Code.

Outre les deux sociétés susmentionnées qui ont commencé leurs opérations en Afrique du Sud au cours de la période du rapport, quatre autres sociétés canadiennes sont entrées en

activité au cours des derniers mois de 1993; l'une de ces dernières est une entreprise du secteur des transports, une autre appartient au secteur du marketing et les deux autres exercent leurs opérations dans le secteur minier. Ces quatre sociétés déclarant ne pas avoir eu d'employés en Afrique du Sud avant la date de la levée des sanctions, le Code d'éthique ne s'applique pas à elles; elles sont mentionnées dans la présente (et dans le rapport) de manière à illustrer l'orientation que prennent aujourd'hui les investissements canadiens en Afrique du Sud.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

L'administrateur du Code,

Robert W. McLaren

Pièce jointe

UNITED STATES DEPARTMENT OF JUSTICE
FEDERAL BUREAU OF INVESTIGATION
WASHINGTON, D.C. 20535

CODE D'ÉTHIQUE

À L'INTENTION DES ENTREPRISES CANADIENNES EN AFRIQUE DU SUD

1^{er} JUILLET 1991 — 24 SEPTEMBRE 1993

TABLE DES MATIÈRES

	<u>PAGE</u>
AVANT-PROPOS	3
I. SOCIÉTÉS CANADIENNES AYANT DES INTÉRÊTS EN AFRIQUE DU SUD	6
II. OBSERVATION DU CODE	13
1. Conditions générales de travail	13
2. Négociations collectives	13
3. Travailleurs migrants	14
4. Salaires	14
5. Formation et avancement	17
6. Avantages sociaux	17
7. Relations raciales	19
8. Promotion des entreprises noires	19
9. Justice sociale	19
III. RÉSULTATS OBTENUS PAR LES SOCIÉTÉS	20
IV. ADAPTER LE CODE À LA NOUVELLE AFRIQUE DU SUD?	22
ANNEXES	
A. Mandat de l'administrateur du Code	23
B. Texte du Code d'éthique	24
C. Procédures administratives et conseils	31

AVANT-PROPOS

Le présent document est le septième et dernier rapport de l'Administrateur du Code d'éthique. Il porte sur la période comprise entre le 1^{er} juillet 1991 et le 24 septembre 1993, date à laquelle le Canada et d'autres pays du Commonwealth ont levé les sanctions imposées à l'Afrique du Sud¹.

Le Code d'éthique, d'abord publié en 1978 sous les auspices du secrétaire d'État aux Affaires extérieures, a été révisé et renforcé en 1986. L'observation du Code est, et à toujours été, purement volontaire. À l'origine, il était considéré comme un simple ensemble de lignes directrices et, habituellement, les sociétés ne présentaient pas de rapport sur leurs activités en Afrique du Sud. Depuis la nomination d'un administrateur en 1985, la plupart des entreprises canadiennes ayant des affiliées sud-africaines ont présenté des rapports périodiques. Elles sont encore au nombre de six, comme au moment de la présentation du rapport 1991 de l'administrateur, mais deux d'entre elles représentent de nouveaux investissements. Depuis cette date, les désinvestissements (ou modifications d'investissement) ont été tout aussi nombreux. Au moment de la rédaction du présent rapport, trois des six entreprises canadiennes avaient soumis un rapport dans le cadre du Code canadien et une, dans le cadre du code de la CE.

Le Canada n'a pas pour politique d'encourager les sociétés canadiennes à désinvestir en Afrique du Sud ni, au contraire, de les en dissuader. Elles seules peuvent prendre cette décision. Ce sont des préoccupations d'ordre économique et commercial (dont les ententes relatives à la double imposition) qui incitent les sociétés canadiennes et d'autres sociétés étrangères à liquider leur actif en Afrique du Sud; à cela viennent souvent s'ajouter les pressions exercées au Canada et ailleurs par divers mouvements dont celui contre l'apartheid, ainsi que les politiques d'achat des municipalités et des États américains.

Le Code d'éthique est l'une des mesures adoptées par le gouvernement canadien pour manifester son opposition à l'apartheid, encourager le gouvernement sud-africain à mettre en oeuvre des réformes fondamentales et l'inciter à engager des négociations avec les dirigeants non blancs. Ces mesures ont mené, en 1994, à l'établissement d'un gouvernement représentatif, démocratique et non ségrégationniste. Le Code visait à combattre la discrimination raciale en encourageant les sociétés à mettre en oeuvre des politiques et des pratiques en matière d'emploi qui respectent les droits de la personne et favorisent l'égalité. Ces politiques et pratiques devaient tenir compte des éléments suivants :

¹ À distinguer des sanctions de l'ONU relativement aux ventes d'armes.

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

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

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

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

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

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

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

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

L'administrateur du Code,

Robert W. McLaren

I. SOCIÉTÉS CANADIENNES AYANT DES INTÉRÊTS EN AFRIQUE DU SUD

La tendance des sociétés canadiennes à désinvestir en Afrique du Sud s'est poursuivie au début de la période du rapport, alors que Sternson S.A. (Pty) Ltd. a acheté le reste des intérêts de sa société-mère canadienne et que Bayer Foreign Investments Ltd. de Toronto a cédé sa participation sud-africaine à sa société-mère européenne. Ces désinvestissements ont été compensés, du moins théoriquement, par les investissements réalisés par deux sociétés canadiennes oeuvrant respectivement dans les secteurs minier et alimentaire. Nous y reviendrons dans des sections ultérieures, où seront également mentionnés trois nouveaux investissements.

Le tableau I ci-après énumère les désinvestissements survenus depuis 1986, et le tableau II (à la page suivante) énumère les entreprises canadiennes assujetties au Code qui possédaient toujours des actifs en Afrique du Sud au 24 septembre 1993.

Tableau I

SOCIÉTÉS CANADIENNES AYANT EFFECTUÉ DES DÉSIGNIFICATIONS EN AFRIQUE DU SUD

<u>1986</u>		<u>1988</u>	
1.	Alcan Aluminum Ltd.	1.	JKS Boyles International Inc.
2.	Bata Ltd.	2.	National Business Systems Inc.
3.	Dominion Textile Inc.		
4.	Jarvic Clark Co. (CIL)		
<u>1987</u>		<u>1989</u>	
1.	AMCA International Ltd.	1.	Qit-Fer et Titane Inc.
2.	Champion Road Machinery Ltd.		
3.	Chempharm Ltd.		
4.	Cobra Metals & Minerals Inc.		
5.	Cominco Ltd.		
6.	DelCan Ltd.		
7.	Falconbridge Ltd.		
8.	International Thomson Org. Ltd.		
9.	Joseph E. Seagram & Sons Ltd.		
10.	Moore Corporation		
11.	Ford Motor Co. of Canada Ltd. (achevé en 1988)		
<u>1992</u>		<u>1991</u>	
1.)	Sternson Ltd. ³	1.	Varity Corporation
2.	Bayer Foreign Investments Inc. ⁴		
3.	Menora Resources Inc. ⁵		

³ La filiale a racheté la participation canadienne.

⁴ Participation transférée à la société-mère le 14 novembre 1992.

⁵ Société inactive.

Tableau II

ENTREPRISES CANADIENNES AUXQUELLES DES SOCIÉTÉS SUD-AFRICAINES SONT AFFILIÉES (au 24 septembre 1993)

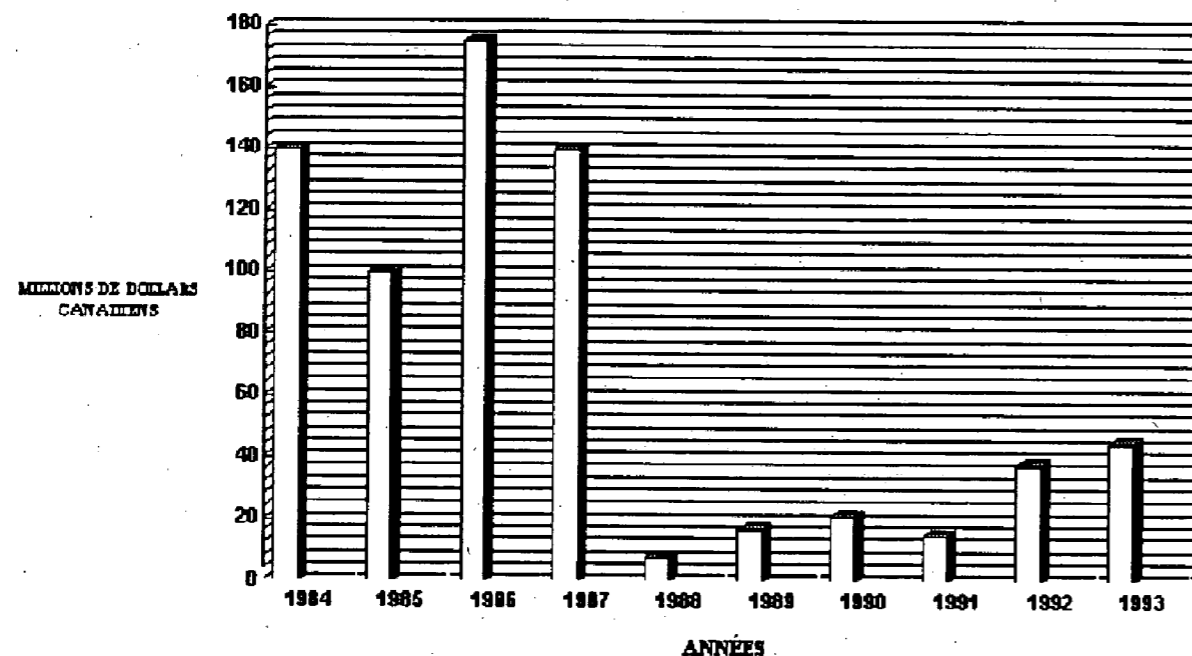
1. Bocknek Ltd., Rexdale (Ontario)
2. Cott Corporation, Mississauga (Ontario)
3. Dundee Bancorp, Mississauga (Ontario)
4. Gouvernement du Canada, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Ottawa (Ontario)
5. Northern Telecom Ltd., Mississauga (Ontario)
6. Les Services de sécurité Ilco Unican Ltée, Montréal (Québec)

De 1988 à la fin de la période visée par ce rapport, le nombre d'entreprises canadiennes actives en Afrique du Sud s'est stabilisé à cinq ou six. Vu le nombre décroissant de sociétés canadiennes présentes en Afrique du Sud pendant la période des sanctions, la valeur des investissements directs canadiens dans ce pays a chuté, pour s'établir à 17 millions de dollars en 1991. Les perspectives d'amélioration de la situation politique ont cependant fait remonter ce chiffre à 37 millions de dollars en 1992, et l'on estime qu'en 1993 il se sera élevé au bas mot à quelque 50 millions de dollars.

La figure 1 ci-après indique les fluctuations de l'investissement commercial canadien en Afrique du Sud au cours des dix dernières années; de 250 millions de dollars qu'il était en 1981, il a chuté à 8 millions de dollars en 1988, et la tendance actuelle indique un retrait important de l'investissement dans les secteurs de la fabrication et de la transformation. Les données de la figure 1 ont été mises à jour à partir de celles du rapport de décembre 1991.

Figure 1

INVESTISSEMENTS DIRECTS CANADIENS EN AFRIQUE DU SUD*
1984 - 1993



(pour 1993, valeurs estimatives)

* À l'exclusion de l'investissement fortuit représenté par l'acquisition d'actifs non sud-africains.

La composition de l'investissement canadien dans l'industrie sud-africaine a changé du fait de l'acquisition effectuée par Northern Telecom mentionnée dans mon dernier rapport. En outre, les nouveaux investissements effectués en 1993 suite à la levée en septembre des dernières sanctions par le Commonwealth auront eu des répercussions importantes sur ces mêmes chiffres.

On a demandé à toutes les entreprises canadiennes ayant réalisé des investissements directs dans des affiliées sud-africaines (peu importe l'importance de leur investissement ou le nombre d'employés) de se conformer au Code d'éthique canadien. Le pourcentage des actions détenues par ces sociétés va de 100 p. 100, dans le cas de Cott Corporation, à moins de 20 p. 100 dans celui de Northern Telecom. Dans presque tous les cas où la participation est inférieure à 50 p. 100, la direction des sociétés canadiennes affirme qu'elle ne participe aucunement à la gestion ou à l'exploitation de la société affiliée et que son influence dans les questions importantes est soit réduite au minimum, soit inexistante. Le tableau III ci-après indique le pourcentage des actions détenues par ces sociétés et précise si elles ont présenté un rapport, conformément au Code.

Tableau III

PARTICIPATION DES SOCIÉTÉS CANADIENNES DANS LEURS AFFILIÉES
ET OBSERVATION DU CODE EN MATIÈRE DE PRÉSENTATION DE RAPPORTS
(au 24 septembre 1993)

	% des actions	Rapport présenté
1. <u>Cott Corporation, Mississauga (Ontario)</u> <u>Retail Brands Interafrica (Pty) Ltd.</u>	100	Oui
2. <u>Northern Telecom, Mississauga (Ontario)</u> <u>International Computers S.A. (Pty) Ltd.</u> (voir la note 1)	17,5	Oui
3. <u>Bocknek Ltd., Rexdale (Ontario)</u> <u>Bocknek (Pty) Ltd.</u>	75	Oui
4. <u>Ministère des Affaires étrangères et du</u> <u>Commerce international, Ottawa (Ontario)</u> <u>Ambassade du Canada (Pretoria/Le Cap)</u>		Oui
5. <u>Dundee Bancorp, Toronto (Ontario)</u> <u>Knights Gold Mining Co. Ltd.</u>	25	Non
6. <u>Les Services de sécurité Ico Unican Ltée,</u> <u>Montréal (Québec)</u> <u>ILCO Unican S.A. (PTY) Ltd.</u>	33,3	Non

Nota : Des copies du rapport présenté en vertu du Code de la CE ont été remises à l'administrateur

Le nombre d'employés non blancs indiqué dans les rapports présentés en vertu du Code canadien a sensiblement baissé en raison des désinvestissements. Le nombre de ces employés a diminué de 17 500 depuis 1986, sans compter les compressions d'effectifs survenues dans des affiliées encore actives, par suite de la récession. Les tableaux suivants illustrent les effets des désinvestissements sur l'emploi de 1986 à 1992 (tableau IV), ainsi que les effectifs actuels (tableau V).

Tableau IV

**EFFECTIFS DES SOCIÉTÉS AFFILIÉES À DES ENTREPRISES CANADIENNES
AYANT EFFECTUÉ UN DÉSINVESTISSEMENT***

<u>Année</u>	<u>Effectif total</u>	<u>Employés non blancs</u>
1986	7 218	6 095
1987	11 312	8 757
1988	179	57
1989	2 058	1 463
1991	375	214
1992	1 947	914
Total 1986 - 1992	<u>23 089</u>	<u>17 500</u>

* **Nota** Dans certains cas, il y a un effet à retardement; par exemple, les statistiques d'une année donnée représentent souvent le nombre d'employés pour la période de rapport de l'année précédente.

Tableau V

**NOMBRE D'EMPLOYÉS TOUTES CATÉGORIES ET D'EMPLOYÉS NON BLANCS
DANS LES AFFILIÉES CANADIENNES
(au 24 septembre 1993)**

<u>Société canadienne</u>	<u>Blancs et non-Blancs</u>	<u>Non-blancs</u>
A <u>Rapport présenté conformément au Code de la CE</u>		
1) Northern Telecom	683	132 ⁶
Total	<u>683</u>	<u>132</u>
B <u>Rapport présenté conformément au Code canadien</u>		
1) Bocknek	6	2
2) Ambassade du Canada	46	13
3) Cott	3	0 ⁷
4) Les Services de sécurité Ilco Unican Ltée	4	2
5) Dundee Bancorp	0	0
Total	<u>59</u>	<u>17</u>

⁶ Au 30 juin 1993.

⁷ Estimation.

Ce désinvestissement a eu un effet important sur l'emploi, et il convient ici de reproduire la déclaration suivante faite par l'administrateur dans son rapport de 1988, car elle reflète la situation actuelle et relance le débat sur l'opportunité pour le gouvernement canadien de préserver un Code d'éthique en matière d'emploi qui soit applicable à l'Afrique du Sud.

«Si, pas plus tard qu'en 1985, on pouvait encore dire que le nombre des employés des affiliées canadiennes et leur contribution à l'économie sud-africaine étaient importantes, cela n'est plus le cas, à quelques exceptions près. Alors qu'ils faisaient autrefois entendre collectivement leur avis au sujet des questions économiques, politiques et sociales, leur influence collective est aujourd'hui négligeable.»

Ces propos ne s'appliquent naturellement pas à l'ambassade du Canada — dont les programmes sont d'ailleurs exemplaires —, étant donné sa mission représentative. Le programme canadien aura eu au moins le mérite d'inspirer certaines des sociétés qui ont succédé aux affiliées canadiennes ayant désinvesti. À la section V, je commenterai la ligne de conduite adoptée par d'autres entreprises qui se trouvent dans cette situation et j'étudierai l'opportunité d'adopter un nouveau Code s'appliquant à des sociétés comptant actuellement dix-sept employés.

NOUVEAUX INVESTISSEMENTS CANADIENS EN AFRIQUE DU SUD

La réhabilitation de certains partis politiques en Afrique du Sud et la libération de Nelson Mandela au début de 1990 ont marqué le début d'un assainissement du climat politique et économique. Cela s'est traduit par un regain d'intérêt pour de nouveaux investissements directs canadiens, idée à laquelle les milieux d'affaires canadiens étaient loin d'être réfractaires. Il me serait impossible de retracer les transactions qui ont eu lieu entre ce moment et la levée des dernières sanctions par le Commonwealth en 1993, mais les chiffres sont éloquentes (voir la figure 1). Même si le Code était encore en vigueur, toute contribution canadienne au nombre d'emplois créés dans un secteur donné ne pourrait être que secondaire. Il est actuellement impossible d'obtenir des statistiques sur l'emploi dans ces nouvelles entreprises : elles sont soit trop récentes pour être significatives, soit inexistantes parce que les sociétés en question n'étaient pas assujetties au Code. Les données connues de l'administrateur ont été réunies dans le tableau VI ci-après.

Tableau VI

<u>Affiliée, société de portefeuille sud-africaine</u>	<u>Secteur</u>	<u>Pourcentage de la participation canadienne</u>
1. Jamestown Platinum of South Africa	Ressources naturelles	51 %
2. Leicester Diamond Mines Ltd.	Minéraux	60 %
3. Cost Miser Coupons (SA)	Commercialisation	80 %
4. South African/Express	Transport aérien	[Une majorité] ⁸

La structure des investissements canadiens (y compris ceux des nouveaux arrivants) varie légèrement par rapport aux intérêts détenus par les autres pays industrialisés. La plupart des sociétés augmentent leur participation dans des entreprises dans lesquelles elles possèdent déjà des intérêts. La réduction à presque zéro des intérêts étrangers en Afrique du Sud pendant la période des sanctions a peut-être incité les Canadiens à s'aventurer dans de nouveaux secteurs comme ceux de l'alimentation et des transports. La plupart des sociétés évitent la fabrication, peu importe leur pays d'origine. De plus, l'économie sud-africaine a connu récemment très peu de gros investissements industriels «qui soient nouveaux». Les six dernières sociétés canadiennes à avoir investi, soit les quatre ci-dessus, ainsi que Cott et Dundee Bancorp, oeuvrent dans divers secteurs traditionnellement associés aux ressources naturelles, ainsi que dans les secteurs des services et de l'alimentation. Cette tendance peut s'expliquer en partie par une restructuration évitant le secteur manufacturier et par un phénomène connexe : les niveaux relativement élevés des salaires en Afrique du Sud. Il est intéressant et non moins à propos de mentionner le cas d'une société sud-africaine autrefois détenue par des intérêts canadiens. Cette société, qui obtient actuellement en Europe de l'Est et en Asie du Sud-Est des contrats exempts des anciennes restrictions, fait valoir qu'elle ne pourrait rester concurrentielle si elle devait utiliser la main-d'oeuvre sud-africaine.

⁸ L'administrateur ne dispose d'aucune autre donnée.

II. OBSERVATION DU CODE

1. Conditions générales de travail

Toutes les affiliées sud-africaines de sociétés canadiennes offrent à leurs employés, sans exception, des conditions de travail sûres et en général acceptables.

2. Négociations collectives

Le syndicalisme et les négociations collectives, réalités faisant dorénavant partie du paysage sud-africain, ont continué de connaître une activité intense pendant la période visée par le rapport.

Le Conseil des syndicats sud-africains (*Council of South African Trade Unions, COSATU*), a poursuivi son rôle prépondérant sur la scène syndicale et a participé pendant la période du rapport au Forum national sur l'économie organisé pour s'attaquer aux difficultés économiques ponctuelles et futures de l'Afrique du Sud. Le COSATU était aux avants-postes du mouvement contre l'apartheid et, à cet égard, a reçu au fil des ans un appui et une aide considérables de la part de la communauté internationale. Un observateur bien informé a laissé entendre que cet organisme avait peu de chose à apprendre sur la façon d'améliorer le sort des travailleurs et qu'il pourrait probablement en remonter à ses anciens mentors!

Pour leur part, les affiliées canadiennes sont libres de se syndiquer (une ou deux d'entre elles sont effectivement en voie de syndicalisation); elles respectent donc les exigences du Code. En pratique, toutes les petites sociétés signalent avoir adopté la politique de la porte ouverte; en cas de conflit, on peut communiquer directement avec la direction ou avec un porte-parole de celle-ci.

Plutôt qu'un syndicat possédant pleins pouvoirs de négociation, il existe à l'ambassade du Canada une association d'employés qui se réunit régulièrement et au besoin consulte la direction. La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* exclut des négociations collectives les employés recrutés sur place dans les ambassades; de l'avis de tous, cependant, l'Association s'est révélée capable à tous points de vue de fournir un mécanisme comparable. Ses représentants élus se voient accorder suffisamment de temps pour rencontrer les employés en privé ou en groupe sur les lieux de travail. Les conditions de travail des employés recrutés à titre personnel par des Canadiens servant à l'ambassade sont, pour leur part, assujetties à un document publié par le Syndicat des travailleurs domestiques sud-africains. Ce

guide renferme des lignes directrices semblables à celles du Code d'éthique, et c'est à l'ambassade qu'il appartient de voir à son application.

3. Travailleurs migrants

Le groupe actuel d'affiliées de sociétés canadiennes n'a aucun travailleur migrant dans ses effectifs.

Bien qu'il ne s'agisse pas comme tels de travailleurs migrants, il y a trois employés recrutés sur place par l'ambassade du Canada pour accompagner régulièrement l'ambassadeur lorsqu'il se rend au Cap à l'occasion de la session parlementaire annuelle. Ces employés sont logés, à Pretoria comme au Cap. Dans cette dernière ville, ils touchent une allocation familiale spéciale et ont droit à un voyage payé pour rejoindre leur famille lorsque la session parlementaire dépasse six mois.

4. Salaires

Le Code d'éthique du gouvernement canadien prévoit un salaire égal pour un travail égal, exigence respectée par toutes les sociétés. Il incite également celles-ci à verser des salaires qui permettent à leurs employés de vivre dans la dignité; cette exigence touche principalement le salaire minimal, c'est-à-dire le salaire de l'employé le moins bien payé de l'entreprise.

C'est l'université de l'Afrique du Sud (UNISA) qui calcule le niveau de vie des non-Blancs dont on se sert pour évaluer les salaires versés par les sociétés. Les normes utilisées sont issues de sondages semestriels effectués dans 26 centres urbains de toute l'Afrique du Sud; elles tiennent compte de la taille du ménage, ainsi que de la structure par âge et la composition par sexe dans les groupes de population et les régions étudiées. Pour établir le niveau de vie minimum (*Minimum Living Level*, MLL), l'UNISA utilise les 11 rubriques suivantes dans ses calculs : alimentation, habillement, combustible et éclairage, divers autres services, produits de lessive et d'entretien ménager, transport, services médicaux et dentaires, éducation, remplacement des appareils ménagers, impôts et soutien aux membres de la famille. L'UNISA définit ainsi le MLL : «les exigences financières minimales de membres d'un ménage pour pouvoir demeurer en bonne santé, avoir des normes d'hygiène acceptables et pour se vêtir convenablement. Le MLL est la somme minimum face à laquelle un ménage d'une taille donnée peut vivre dans notre système social actuel».

Le niveau de vie minimum augmenté (*Supplemented Living Level*, SLL) défini par l'UNISA comporte des facteurs supplémentaires comme les loisirs et divertissements

et la cotisation à un fonds de retraite (chômage, soins médicaux et inhumation), de même que des montants supplémentaires à des rubriques existantes comme l'alimentation, les appareils ménagers, le transport, le soutien à la famille, les impôts et le loyer. Selon l'UNISA, «selon les critères actuels, certains de ces postes peuvent être perçus comme de première nécessité et d'autres, comme un luxe. Le SLL, croit-elle, n'est ni un budget de subsistance, ni un budget de luxe; il est le fruit d'une tentative de définition de ce qu'est un niveau de vie modeste.» Suivant la région, le SLL est d'environ 25 à 30 p. 100 supérieur au MLL. Comme ce dernier représente le seuil minimum de subsistance, les sociétés étrangères sont encouragées à prendre le SLL comme base de départ.

Dans le Code canadien, on considère le SLL comme un minimum absolu et l'on encourage les sociétés à offrir un salaire minimum supérieur au SLL d'au moins 20 p. 100 ou au MLL d'au moins 50 p. 100. Dans le passé, cet objectif a été difficile à atteindre, sauf pour les grandes entreprises. Le tableau VII ci-après montre dans quelle mesure les affiliées canadiennes ont satisfait aux lignes directrices du Code d'éthique pour la période comprise entre la date de présentation du dernier rapport et septembre 1993.

Tableau VII

**TAUX DE DÉPASSEMENT DU NIVEAU DE VIE MINIMUM (MLL)
CHEZ LES EMPLOYÉS LES MOINS BIEN PAYÉS⁹**

% de dépassement du MLL	Nombre de sociétés	
	Dernier rapport	Au 24 sept. 1993
0 ou moins	-	-
1 - 9	-	-
10 - 19	-	-
20 - 29	1	1
30 - 39	1	-
40 - 49	1	1
50 et plus	<u>5</u>	-
	<u>8</u>	<u>2</u>

⁹ Pour la période visée par le présent rapport, seulement deux répondants ont fourni suffisamment de données pour établir des comparaisons.

Ni l'ambassade, ni aucune affiliée n'a signalé avoir offert à ses employés les moins bien payés un salaire dépassant le MLL de 50 p. 100. Toutes les affiliées ayant présenté des rapports ont cependant respecté le taux de dépassement minimum fixé par le Code d'éthique canadien.

En général, les quelques sociétés canadiennes et leurs affiliées sud-africaines qui ont présenté un rapport respectent les exigences de base du Code d'éthique. Vu leur taille et l'ampleur de leurs ressources, l'unique grande société en place (et son affiliée) ainsi que l'ambassade ont toutes deux été en mesure d'affecter des ressources à des programmes et pratiques qui vont au-delà des normes du Code et qui favorisent la réalisation des objectifs les plus poussés mis de l'avant dans ce document. Bien que ses ressources soient moindres, la société de taille plus modeste n'en a pas moins adopté des pratiques loyales en matière d'emploi et elle progresse dans la bonne direction. Pour être juste envers les petites sociétés qui ont présenté un rapport en vertu de ce code volontaire et envers celles qui s'en sont crues incapables, il faut préciser que si elles avaient appartenu à des intérêts autres que canadiens et que leur pays eût adopté un code semblable au nôtre, elles n'auraient pas été tenues de s'y conformer en raison du trop peu d'importance de leur main-d'oeuvre ou du pourcentage de participation en cause. Étant donné la récession qui a marqué l'économie sud-africaine pendant les trois dernières années avant la fin de la période du rapport, ainsi que l'influence combinée des divers facteurs ayant nourri cette récession — une économie mondiale en perte de vitesse, une pénurie d'investissements étrangers en capital et en technologie, une faible croissance de la productivité, des taux d'inflation et d'intérêt élevés, une concurrence acharnée et, surtout, les effets négatifs des sanctions économiques internationales — les entreprises commerciales et industrielles ont eu bien peu de marge de manoeuvre pour réaliser des progrès rapides. Malgré ces contraintes, des améliorations certaines ont vu le jour, mais elles se manifestent beaucoup plus lentement qu'on ne le souhaiterait.

La situation est plus favorable en ce qui concerne le salaire moyen de tous les employés non blancs. En effet, dans toutes les sociétés sauf une, il dépasse le SLL et le seuil minimum recommandé, qui se situe à 50 p. 100 de plus que le MLL. Dans les affiliées du secteur de l'informatique et des services, le salaire moyen le plus bas versé à des non-Blancs dépassait le MLL de 4,9 à 40 p. 100. Les perspectives d'avancement du personnel non blanc se sont améliorées, et toutes les sociétés appuient et mettent en oeuvre le principe de salaire égal à travail égal.

Certaines sociétés, s'efforçant de réduire l'écart salarial entre les Blancs et les non-Blancs, ont accordé des augmentations annuelles plus importantes à ces derniers, surtout s'ils étaient noirs. Le tableau VIII ci-après illustre ce dernier point, bien que les données connues soient limitées.

Il n'y a de négociations collectives ni dans les affiliées canadiennes, ni à l'ambassade, mais les salaires sont généralement révisés à la hausse chaque année. Les augmentations accordées tiennent compte du coût de la vie et, le cas échéant, de la productivité. La

dotation et la rémunération sont fonction des compétences et non de la race. Un des répondants utilise un système qualitatif d'évaluation des postes (le système Hay).

Malgré les progrès réalisés au chapitre des salaires et des perspectives d'avancement des employés non blancs, il demeure que la plupart d'entre eux restent confinés aux domaines des ventes et de la commercialisation ou encore à des postes de cadre subalterne ou moyen lorsqu'il s'agit de secteurs de haute technologie. C'est pourquoi le salaire moyen versé aux employés blancs reste sensiblement supérieur à celui versé aux employés d'autres races.

Tableau VIII

**AUGMENTATIONS DE SALAIRE MOYENNES DÉCLARÉES
ENTRE 1991 ET 1993, SUIVANT LA RACE¹⁰**

	<u>Employés noirs</u>	<u>Employés de couleur et asiatiques</u>	<u>Employés blancs</u>
1991	19,2 %	15,9 %	16,5 %
1992	10,2 %	15,0 %	5,3 %
1993	12,3 %	(1,3 %)	10,5 %

5. Formation et avancement

Comme premier objectif vers la réalisation d'une composition raciale équitable des effectifs, le Code d'éthique suggère l'attribution de la moitié des postes de supervision et de gestion à des employés autres que des Blancs, dans un délai imparti. Bien que des améliorations aient été notées à ce chapitre, elles ont été jusqu'à présent minimes, en grande partie à cause d'un système d'enseignement biaisé qui défavorise les non-Blancs. Le gouvernement s'est récemment fixé comme objectif d'investir des sommes importantes dans les établissements d'enseignement noirs, mais l'écart demeure énorme entre les possibilités d'accès à l'enseignement offertes aux Blancs et celles offertes aux non-Blancs. Or, cet état de chose risque de durer encore un certain temps.

6. Avantages sociaux

Le Code d'éthique incite les sociétés à se préoccuper des conditions dans lesquelles vivent leurs employés non blancs et leur famille. C'est pourquoi l'on s'attend à ce qu'elles offrent des avantages sociaux supérieurs à ceux qui sont prévus par la

¹⁰ Données limitées.

législation sud-africaine, surtout en matière de sécurité sociale (santé, accidents, régimes de retraite, assurance-chômage), d'éducation pour les membres de la famille, de logement, de transport, d'activités récréatives et de services juridiques.

Étant donné l'ampleur de leurs ressources, les grandes sociétés peuvent se permettre d'offrir des avantages sociaux plus complets que les petites sociétés. Mais quelle que soit leur taille, elles offrent toutes une gamme d'avantages sociaux de base et s'efforcent de pallier les lacunes héritées de l'ancien système.

Avantages sociaux proprement dits. La plupart des entreprises offrent des régimes d'assurance-maladie, d'assurance-accident, d'assurance-chômage (régime d'État) et de retraite, sous une forme ou sous une autre. Il arrive que les employés doivent y contribuer par leurs cotisations, mais parfois l'employeur, surtout s'il est petit, n'offre pas de régimes d'assurance structurés comme dans les grandes sociétés; il intervient alors de manière ponctuelle, au fur et à mesure des besoins.

Congés. Toutes les sociétés affiliées accordent des congés, sans distinction de race.

Logement. Les quatre répondants, dont l'ambassade du Canada, accordent tous une aide quelconque à leurs employés sous forme d'accès à un logement subventionné ou de prêt servant à rénover ou à acheter une maison, par exemple¹¹. Lorsque l'entreprise n'offre aucune aide à ce chapitre, c'est généralement parce qu'il existe des logements abordables à une distance qui permet aux employés de faire la navette entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail. Le financement du logement semble cependant poser certaines difficultés d'ordre structurel, surtout dans les townships où des problèmes juridiques et des questions de jouissance nuisent aux employeurs qui désirent aider leurs employés à assumer leur hypothèque.

Transport. Tous les dirigeants des sociétés affiliées reconnaissent que, dans l'état actuel des choses, le transport et le logement posent des difficultés pour les employés. Ils s'efforcent donc d'aplanir ces difficultés lorsque l'assiduité au travail en souffre. Certains choisissent de calculer les salaires en fonction des coûts supplémentaires engendrés par cette situation, d'autres décident de contribuer au fonds de transport des autorités locales et d'autres encore optent pour une subvention aux coûts d'achat et de réparation des véhicules.

Lorsqu'une société demande à un employé de faire des heures supplémentaires ou de travailler à des heures inhabituelles, elle assure au besoin son transport entre son lieu de résidence et son lieu de travail.

¹¹ Interrompu en 1991-1992, le programme d'aide au logement de l'ambassade du Canada a repris depuis.

Éducation, loisirs et santé. L'ambassade du Canada, ainsi que la seule grande société parmi les affiliées (elle présente son rapport à la CE), offrent des programmes visant à réaliser les objectifs du Code, notamment en matière de formation et d'éducation. L'ambassade du Canada organise des cours d'informatique et de français pour les employés recrutés sur place, en plus de fournir une subvention à l'éducation de 2 342 R par année pour chacun de leurs enfants. L'ambassade accorde également des subventions allant de 800 000 \$ à 3,5 millions de dollars pour la réalisation de projets locaux, dont certains ont trait à l'éducation.

7. Relations raciales

Le problème de la déségrégation sur les lieux de travail, y compris dans les installations sociales et récréatives connexes, ne s'est jamais posé dans les entreprises affiliées à des sociétés canadiennes, et ce depuis de nombreuses années.

8. Promotion des entreprises noires

Toutes les affiliées canadiennes sans exception se sont déclarées prêtes à faire affaire avec n'importe quelle entreprise, sans distinction de race, mais cela met du temps à se concrétiser. Il y a une ou deux filiales qui appuient la Canadian Association for Black Business in South Africa (CABBSA) — association canadienne qui favorise le commerce avec des entreprises noires en Afrique du Sud (une initiative de l'Association des exportateurs canadiens avec l'aide financière de l'ACDI) —, ainsi que d'autres programmes à l'intention des entrepreneurs noirs comme le «Get Ahead Fund». Les projets que ces affiliées grandes et petites ont pu entreprendre pâlissent en comparaison de ceux de l'ambassade. En effet, celle-ci a mis sur pied dans ce domaine un programme bien financé comprenant, entre autres choses, un Centre de conseils à la petite entreprise où l'on trouvera un programme de vulgarisation varié.

Les affiliées ont néanmoins exprimé leur désir de continuer à encourager les entreprises noires.

9. Justice sociale

Le Code d'éthique incite fortement les sociétés canadiennes et leurs affiliées sud-africaines à user de leur influence en prenant des moyens concrets, constructifs et légaux pour promouvoir les réformes sociales et politiques nécessaires. Au vu des événements de 1992 et de 1993, qui ont mené aux élections d'avril 1994, le problème ne se pose plus.

III. RÉSULTATS OBTENUS PAR LES SOCIÉTÉS

Le mandat de l'administrateur du Code d'éthique exige qu'il présente un rapport sur l'administration et l'observation du Code, conformément au but et à l'esprit de ce dernier.

Dans le passé, à une époque où le nombre des employés visés pouvait atteindre 20 000, l'administrateur pouvait évaluer dans quelle mesure les entreprises respectaient et l'esprit et la lettre du Code d'éthique canadien. Les sociétés obtenaient une cote plus ou moins élevée suivant que leurs affiliées respectaient ou dépassaient (ou, dans certains cas, ne respectaient pas) les exigences de base du Code canadien. Huit sociétés ont ainsi été classées dans le rapport de 1989, et deux d'entre elles — l'ambassade du Canada et Qit-Fer et Titane Inc. — se sont retrouvées dans la catégorie supérieure. D'autres ont obtenu de moins bons résultats, mais aucune n'a été placée dans la catégorie inférieure «pour ne pas avoir respecté un grand nombre d'exigences de base du Code». Ce travail de classement était jugé utile, car non seulement il permettait une comparaison entre sociétés, mais il révélait en général le degré d'amélioration nécessaire dans certains domaines. Il avait des points communs avec le système de cotation utilisé pour les entreprises américaines assujetties aux exigences du département d'État et du Groupe des signataires (*Signatory Association*).

Considérant la tâche qui l'attendait, l'administrateur a jugé qu'un certain nombre de facteurs risquaient de transformer ce travail en un exercice statistique sans grande signification. D'une part, seulement trois sociétés ont présenté un rapport conformément au Code cette année (l'ambassade compte pour une); d'autre part, le nombre d'employés non blancs concernés est très petit (les rapports ne portent que sur 17 d'entre eux); et pour finir, l'un des rapports était incomplet. En outre, il s'est révélé impossible de classer suivant les mêmes critères les affiliées canadiennes qui ne présentent un rapport qu'en vertu du code de la CE et celles qui en présentent un conformément au Code canadien. À en juger par les entretiens qui ont eu lieu et les données qui ont été recueillies, il est clair que les sociétés qui ont présenté un rapport complet, y compris l'ambassade du Canada, n'ont pas fait marche arrière. L'ambassade, comme tout autre employeur, a pourtant elle aussi connu des restrictions budgétaires l'obligeant à limiter les augmentations de salaire accordées.

Les salaires minimums supérieurs au MLL pour les employés les moins bien payés représentaient 20 p. 100 des éléments de pondération, soit une partie importante de l'évaluation. Maintenant que les syndicats, comme les associations d'employés auparavant, jouissent d'un pouvoir de négociation accru et que la productivité est perçue comme étant cruciale, il se peut que la question du salaire minimum — bien qu'importante — devienne secondaire par rapport à d'autres avantages tangibles accordés aux employés. Quoi qu'il en soit, ce critère n'est pas utile dans les circonstances actuelles; il ne fera donc pas partie de la présente analyse.

Le paragraphe 4c) du Code prévoit que les salaires doivent être déterminés en tenant compte tout particulièrement de l'inflation et que l'augmentation annuelle accordée doit en compenser les effets. Parlant de la période comprise entre 1991 et la fin de 1993, un observateur s'est exprimé ainsi : «Il s'agit de la plus longue récession du siècle et de la plus grave depuis la Grande Crise». Dans les circonstances — récession, croissance lente de l'emploi et conjoncture défavorable en Afrique du Sud pendant la période visée —, on pourrait comprendre que certaines sociétés se considèrent incapables de se plier aux recommandations du paragraphe 4c), ou ne le jugent pas nécessaire. En général, cependant, ce ne fut pas le cas; bien que le secteur public ait quelque peu tardé à emboîter le pas, l'augmentation globale accordée a dépassé l'inflation de 1,6 p. 100 en 1991, de 2,6 p. 100 en 1992 et de 1,3 p. 100 au premier trimestre de 1993¹². D'importantes restrictions ont cependant nui à la capacité de l'ambassade du Canada de souscrire à ces lignes directrices. En 1993, les directives du Conseil du Trésor canadien l'ont empêchée de poursuivre la tradition et de dépasser les normes du Code.

Consacrons quelques lignes à l'explication de cette carence, ne serait-ce qu'en raison du rôle important qu'a joué le Code dans les efforts déployés par le Canada pour atténuer les effets de l'apartheid. Désireux de contenir la croissance des dépenses publiques, le gouvernement canadien a décrété un gel des salaires de ses employés, y compris ceux du personnel recruté sur place dans ses bureaux à l'étranger. Si rien ne change, aucune augmentation salariale ne sera accordée avant 1996, au plus tôt. Il faudrait peut-être replacer cette absence d'augmentation dans son contexte; en effet, l'ambassade du Canada s'est dotée d'une politique visant à offrir des salaires se comparant très favorablement à ceux reçus par les employés d'autres ambassades à Pretoria. Ainsi, le salaire de l'employé le plus modeste de l'ambassade dépassait de 47 p. 100 le MLL fixé pour la région en 1993, soit la première année d'application du gel. La décision de geler les salaires des employés travaillant dans les dizaines de bureaux canadiens à l'étranger où l'inflation est élevée en est une de principe.

L'administrateur du Code canadien est d'avis que Bocknek Ltd., l'ambassade du Canada à Pretoria et Northern Telecom ont été fidèles à l'esprit et à la lettre du Code relativement à leurs entreprises établies en Afrique du Sud. Cela reste vrai, peu importe qu'elles aient choisi d'adhérer au Code du Canada ou à celui de la CE, et en dépit du fait qu'elles n'ont pas nécessairement été en mesure de respecter toutes les recommandations qui y étaient énoncées.

En outre, le rapport de dotation préliminaire de Cott International laissait entendre que cette société allait se conformer aux pratiques recommandées par le Code en matière d'emploi. Le manque de données ne permet pas de porter un jugement sur la façon dont les Services de sécurité Ilco Uican Ltée et Dundee Bancorp traitent leurs employés en Afrique du Sud.

¹² L'inflation était de 15,3 p. 100 en 1991, de 13,9 p. 100 en 1992 et de 9,7 p. 100 en 1993.

IV. ADAPTER LE CODE À LA NOUVELLE AFRIQUE DU SUD?

Depuis juin 1993, la Communauté européenne a aboli pour les sociétés ayant des intérêts en Afrique du Sud l'obligation de présenter un rapport sur leurs pratiques d'emploi, geste bientôt imité par le Groupe des signataires, dont les membres ont été encouragés à faire rapport dans le cadre du mécanisme mis en place par le département d'État américain au sujet des pratiques loyales en matière d'emploi en Afrique du Sud. Entre-temps, la *South African Democratic Transition Act*, loi américaine adoptée le 23 novembre 1993 pour favoriser une transition démocratique en Afrique du Sud, mettait fin à l'obligation de présenter un rapport à partir du moment où le président jugerait que la situation dans ce pays se prête à l'instauration d'un gouvernement intérimaire non ségrégationniste, ce qui fut fait le 8 juin 1994.

Comme nous l'avons déjà mentionné, le Canada avait déjà cessé d'appliquer des sanctions contre l'Afrique du Sud, et les autres mesures adoptées par notre pays étaient tombées en désuétude. Néanmoins, les pays qui s'étaient donné un code songent à l'avenir et discutent de l'opportunité d'adopter, en matière d'emploi, un nouveau code d'éthique visant à atténuer certaines des retombées de l'apartheid. De fait, une proposition en ce sens avait déjà été mise de l'avant, qui a reçu l'aval du Conseil des Églises sud-africaines (*South African Council of Churches, SACC*). Les pays de la Communauté européenne avaient pour leur part enjoint leur ambassadeur à Pretoria de faire rapport sur les pratiques recommandées en matière d'emploi. À la lumière des opinions déjà exprimées en la matière par l'ANC et l'ancien gouvernement, l'on s'entend pour affirmer qu'il est souhaitable de recommander des pratiques loyales en matière d'emploi, mais qu'il appartient au gouvernement sud-africain d'établir des normes en ce domaine.

Vu l'importance négligeable des effectifs canadiens en Afrique du Sud, le Canada n'a d'autre politique à suivre que de respecter la souveraineté de ce partenaire au sein du Commonwealth. Au plus pourra-t-il tirer quelque satisfaction de l'exemple qu'il a donné lorsque ses effectifs y étaient beaucoup plus considérables et que les mesures qu'il préconisait avaient une incidence beaucoup plus grande.

ANNEXE A

Administrateur du Code

Mandat

Sous l'autorité du ministre des Affaires étrangères et du Commerce international et en liaison avec la Direction des relations avec l'Afrique orientale et australe du ministère des Affaires étrangères et du Commerce international :

- (i) porter le Code d'éthique touchant les pratiques d'emploi des sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud à l'attention des sociétés auxquelles il s'appliquait avant la levée, le 24 septembre 1993, des sanctions canadiennes contre l'Afrique du Sud, les renseigner sur le formulaire-type de rapport et demander à ces sociétés de publier un rapport quant à leur conformité aux dispositions du Code;
- (ii) recueillir les rapports présentés par les sociétés en question, tenir des dossiers complets et à jour sur les consultations, la correspondance et les échanges officiels effectués dans le cadre de son mandat;
- (iii) rédiger un rapport sur l'administration et l'observation du Code pendant la période du 1^{er} juillet 1991 (date du précédent rapport) au 24 septembre 1993.

ANNEXE B

(En vigueur jusqu'au 24 sept. 1993)

CODE D'ÉTHIQUE TOUCHANT LES PRATIQUES D'EMPLOI
DES 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 collectif (la Communauté européenne), soit à titre individuel, à l'initiative du gouvernement (le Canada et, tout récemment, l'Australie et les États-Unis) ou du secteur privé (le Système Sullivan aux États-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 africains 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 leur famille 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 africains 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 de 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 africains 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, elles devraient s'appuyer sur les indices du coût de la vie établis périodiquement par l'Université de l'Afrique du Sud (UNISA). (Voir l'annexe C 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 africains noirs.
- b) Les sociétés devraient veiller à ce que les travailleurs africains 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. Au besoin, les entreprises devraient mettre en place des services d'enseignement ou utiliser les services 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 devraient s'efforcer le plus possible d'éliminer de leurs pratiques toute restriction s'appliquant aux stages d'apprentissage des employés noirs. Elles devraient veiller à ce que les employés de différents groupes raciaux puissent participer aux programmes de formation sans être soumis à quelque forme de ségrégation que ce soit.
- 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 leur famille.
- b) À 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 leur famille 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 déplacement, 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. Promotion 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'État aux Affaires extérieures un rapport annuel qui sera par la suite déposé au Parlement.

Le Code d'éthique vise principalement les pratiques d'emploi des 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 Pretoria, 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.

Nota : Les modifications apportées aux lois sud-africaines après l'entrée en vigueur du Code d'éthique peuvent avoir enlevé de la pertinence à certains de ses éléments.

ANNEXE C
(Révision du 2 février 1994)

CODE D'ÉTHIQUE

PROCÉDURES ADMINISTRATIVES ET CONSEILS AUX ENTREPRISES 1991-1993

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 24 septembre 1993 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 leur famille, ainsi que des communautés dans lesquelles ils vivent.

Les sociétés devront présenter leur rapport à l'administrateur au plus tard le 15 mars 1994.

Après avoir examiné et collationné les données fournies par les entreprises, l'administrateur établira son propre rapport, qu'il présentera au ministre des Affaires étrangères, au plus tard le 31 mars 1994. Le rapport de l'administrateur sera par la suite déposé au Parlement.

Les membres du public qui pourront vouloir obtenir copie du rapport annuel d'une entreprise concernant le Code d'éthique seront informés d'avoir à 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 de faire leur 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.

Au paragraphe 2a) du Code, les entreprises sont engagées 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 2b) et d) de l'article 2 du Code, sont donnés des exemples des mesures que peuvent prendre les employeurs pour permettre aux travailleurs africains 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.

Parmi ces indices, qui définissent le minimum des besoins mensuels d'une famille africaine de taille moyenne (cinq personnes), figure le MLL (*Minimum Living Level*) établi par l'Université de l'Afrique du Sud (UNISA).

Les indices utilisés sont calculés à partir d'études statistiques effectuées par 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 représente un strict revenu de subsistance et ne saurait être considéré comme une norme satisfaisante. Les sociétés devraient plutôt se fonder sur le SLL (*Supplemented Living Level*), recommandé par l'UNISA 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 p. 100 au salaire minimum établi sur la base du MLL. Toutefois, le gouvernement canadien engage fortement les sociétés, dans le plus bref laps de temps possible, à viser un salaire minimum dépassant le MLL d'au moins 50 p. 100.

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

et prévoir des accroissements annuels réguliers qui leur permettent d'atteindre le SLL 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.

