

CAL
EA
C52f
1985
c.1.

DOCS

CODE D'ÉTHIQUE

À L'INTENTION DES ENTREPRISES CANADIENNES EN AFRIQUE DU SUD

**NON - CIRCULATING /
CONSULTER SUR PLACE**

Dept. of External Affairs
Min. des Affaires extérieures

SEP 18 1986

**RETURN TO DEPARTMENTAL LIBRARY
RETOURNER A LA BIBLIOTHEQUE DU MINISTERE**

Le 29 mai 1986

Le très honorable Joe Clark, c.p., député
Secrétaire d'Etat aux Affaires extérieures
Edifice Lester B. Pearson
125, promenade Sussex
Ottawa (Ontario)
K1A 0G2

M. le secrétaire d'Etat,

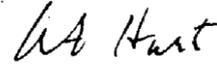
Je vous prie de trouver ci-joint mon rapport annuel portant sur l'administration et le respect du Code d'éthique touchant les conditions d'emploi des sociétés canadiennes qui exercent des activités en Afrique du Sud.

Il s'agit là du premier rapport annuel rédigé dans le cadre des mesures de renforcement du code, que vous avez annoncées le 5 juillet 1985 et qui par la même occasion me nommait à mon poste d'administrateur à partir du 1^{er} octobre 1985. Au cours de ces quelque huit mois, j'ai travaillé en étroite collaboration avec les sociétés qui ont des activités en Afrique du Sud et j'ai procédé à des consultations approfondies avec d'autres groupes et personnes qu'intéresse cette question. Vous trouverez en annexe une liste de ces divers organismes et personnalités. Je poursuis bien entendu ces consultations et ce tout particulièrement en ce qui a trait aux questions qui ont surgi dans les rapports annuels que m'ont soumis les sociétés concernées et aux recommandations et suggestions que j'ai faites, et qui se trouvent dans la quatrième partie de mon rapport. Une fois ces consultations terminées, je vous soumettrai les éléments qui s'en dégageront pour que vous puissiez les étudier.

Ainsi que je l'ai écrit, mon rapport est un premier essai et il ne prétend être ni parfait ni complet. Nous avons demandé aux sociétés de soumettre leur premier rapport annuel avant le 31 mars 1986. Elles ont donc dû fournir des réponses dans un laps de temps très court. Je crois que la création d'un cycle régulier de consultation et de préparation avant l'examen annuel, et ce particulièrement dans le cadre d'une version révisée du code d'éthique, permettra aux rapports des sociétés ainsi qu'au mien, de fournir des éléments de plus en plus pertinents et susceptibles de juger et d'évaluer les conditions d'emploi. Cela sera tout particulièrement important pour juger de l'ampleur et de la rapidité des progrès effectués en faveur des employés noirs et de leurs familles.

A titre d'information complémentaire, je vous fais parvenir avec mon rapport ceux des sociétés qui m'en ont soumis un.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le ministre, l'expression de mes sentiments dévoués.



Albert F. Hart
Administrateur

Liste des organismes et des personnalités rencontrés

Entre le 1^{er} octobre 1985 et le 15 mai 1986, des démarches, consultations, rencontres et demandes de renseignements, ont été effectuées auprès des représentants des organismes et des institutions suivantes cités ci-dessous.

Haut commissariat australien, Ottawa.

Haut commissariat britannique, Ottawa.

M. M.C. Buthelezi, ministre responsable du KwaZulu, Afrique du Sud.

Sociétés canadiennes ayant des investissements ou des bureaux de représentation en Afrique du Sud

Association canadienne d'exportation, Ottawa

Ministères fédéraux et provinciaux des gouvernements du Canada

Congrès canadien du travail, Ottawa

International Business Council of Canada, Ottawa

International Defense and Aid Fund for Southern Africa (Canada), Ottawa

Bureau international du travail, section canadienne, Ottawa

Sociétés de gestion en investissement

Membres du Parlement

Syndicat national des travailleurs de la mine, Afrique du Sud.

Syndicat national des travailleurs du textile, Afrique du Sud

Organes de presse

Code Sullivan: le révérend Leon H. Sullivan
Zion Baptist Church, Philadelphie, Pensylvanie
M. Daniel Purnell, administrateur,
Philadelphie, Pensylvanie
M. Reid Weedon, vice-président sénior,
Arthur D. Little Inc., Cambridge Massachussets

Groupe de travail des églises de Toronto

Universités: Direction des universités, comité sur la responsabilité sociale et sur les investissements

Professeurs d'universités, conseillers et chercheurs.

Étudiants universitaires.

Secrétariat d'État des États-Unis (bureau des Affaires sud-africaines, agence d'application du décret 12532 du 9 septembre 1985 concernant les pratiques équitables de travail en Afrique du Sud.

Administration et observation du
Code d'éthique touchant les
conditions d'emploi appliquées par les
sociétés canadiennes exerçant des activités
en Afrique du Sud

Administration et observation du
Code d'éthique touchant les
conditions d'emploi appliquées par les
sociétés canadiennes exerçant des activités
en Afrique du Sud

Premier rapport annuel de 1985

TABLE DES MATIERES

	Page
I Cadre général	1
II Les sociétés canadiennes en Afrique du Sud	2
III Observation du Code	5
1 Conditions générales d'emploi	5
2 Négociation collective	6
3 Salaires	8
4 Avantages marginaux	13
5 Formation et promotion	15
6 Relations entre les races	17
IV Conclusion	17
Annexe A Liste des Sociétés	
Annexe B Texte du Code d'éthique	

PREMIERE PARTIE: CADRE GENERAL

Ce rapport repose sur les renseignements et les informations contenus dans les rapports annuels que m'ont remis des sociétés canadiennes ainsi que sur les renseignements supplémentaires que m'ont fournis directement des cadres supérieurs de ces sociétés. Ces dernières ont reçu un questionnaire conçu spécialement pour fournir un cadre normatif de rapport. Il leur a été demandé d'indiquer dans les sections destinées à cet effet, les conditions d'emploi appliquées par leurs filiales, par les sociétés associées ou par leurs représentants en Afrique du Sud pendant l'année 1985.

Ce nouveau cadre normatif de rapport suit de très près, par la disposition des sujets abordés et par les questions qui sont posées le texte du Code canadien d'éthique publié en avril 1978 (voir Annexe B). L'articulation générale des éléments contenus dans mon rapport suit de très près cette disposition. Il est donc utile, de rappeler brièvement, ainsi qu'il en est fait état dans le Code d'éthique, les principes, les conditions et les objectifs qui, d'après le gouvernement canadien, devraient présider aux conditions d'emploi et aux politiques appliquées par les sociétés exerçant des activités en Afrique du Sud. Ces critères et ces conditions doivent certes s'appliquer à tous les employés, quelle que soit la catégorie raciale dans laquelle les classe le système d'apartheid. Néanmoins, ces conditions et ces critères s'appliquent tout particulièrement aux conditions d'emploi des travailleurs noirs d'Afrique du Sud et visent à améliorer très vite leurs conditions de travail et la qualité de la vie, pour eux-mêmes et pour leurs familles.

Tandis que l'objectif visé consiste à permettre à tous les travailleurs de bénéficier des droits bien définis de la personne, il n'en reste pas moins que la suppression de toute forme de discrimination sur le lieu de travail exige que soit tout particulièrement garantie:

- l'égalité des chances en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation;
- l'égalité dans les conditions de travail et le respect du principe de rémunération égale à un travail égal; et
- la liberté d'association et le droit d'organisation et de négociation collective.

A partir de ces principes fondamentaux le Code d'éthique, spécifie les conditions et les objectifs à atteindre. Le cadre de rapport normatif pose les questions détaillées correspondantes qui sont regroupées sous le titre de conditions générales de travail, négociation collective, salaires, avantages marginaux, formation et promotion et relations interraciales. C'est ce plan que je vais suivre dans le rapport qui suit et qui réunit les renseignements et les informations contenus dans les rapports fournis par chaque société. Auparavant, je tiens à faire quelques brèves remarques sur la liste des sociétés canadiennes que l'on peut trouver à l'Annexe A de ce rapport et sur certaines caractéristiques générales de leur structure, de leurs politiques et de leurs activités, dans un pays à la situation complexe et difficile. Cela aidera à situer leur présence en Afrique du Sud sous un éclairage plus général.

DEUXIÈME PARTIE. LES SOCIÉTÉS

Je tiens tout d'abord à préciser que dans ce rapport le terme "société" ou "sociétés" s'applique à des sociétés canadiennes implantées dans ce pays. Quand le terme "filiale" ou "filiales" est utilisé il s'agit de sociétés sud-africaines avec lesquelles une société canadienne est associée, qu'elle soit l'actionnaire majoritaire ou non.

En fonction de mes priorités, ma première tâche a consisté à composer une liste des sociétés canadiennes liées à des filiales sud-africaines. Cela comprend des sociétés qui, bien que n'ayant pas d'investissements directs en Afrique du Sud, ont un bureau qui les représente et qui emploie une main-d'oeuvre locale dans ce pays. Il existe de nombreuses listes composées et publiées par diverses organisations, institutions et autres groupes, ou par différents bureaux des Nations Unies. Ces listes comportent des différences, quelquefois considérables. Des recherches et des vérifications approfondies ont montré que les investissements canadiens directs en Afrique du Sud évoluent constamment. C'est ainsi que quatre sociétés que j'ai approchées, m'ont indiqué qu'au cours des six mois précédents elles avaient pris des dispositions visant à retirer leurs investissements, ou à mettre fin à leurs activités en Afrique du Sud.

Au terme des recherches effectuées, le Code d'éthique s'appliquait au début du mois de mars de cette année à 18 sociétés canadiennes. Le nom de ces sociétés se trouve à l'Annexe A. Le 20 mars 1986, une cinquième société, la société Alcan Aluminium Limitée, a annoncé qu'elle cédait ses investissements en Afrique du Sud à son associé dans ce pays. Cette société m'a alors informé par lettre que compte tenu de cette nouvelle situation elle ne me remettrait pas de rapport. La société Alcan, rappelons-le, a régulièrement soumis des rapports annuels publics au ministère des Affaires extérieures depuis l'entrée en vigueur du Code d'éthique en 1978.

La diminution du nombre de sociétés canadiennes peut, compte tenu des fluctuations du rand*, accentuer la baisse de la valeur des investissements canadiens directs en Afrique du Sud. En 1984, dernière année pour laquelle nous disposons de données provenant de Statistique Canada, la valeur des investissements directs s'élevait à 135 millions, alors qu'ils étaient de 189 millions en 1983 et de 239 millions en 1981. Cette tendance à la baisse reflète évidemment la récession économique très grave subie par l'Afrique du Sud et qui, malgré une diminution de ses effets généraux, est toujours présente.

Deux des cinq sociétés dont il a été fait mention ci-dessus ont nettement indiqué qu'il n'était plus profitable pour elles de poursuivre leurs activités en Afrique du Sud. Deux autres sociétés ont donné comme raison de leur retrait de ce pays la vente de leurs avoirs à des sociétés non canadiennes. La cinquième société a expliqué dans un communiqué public, que la vente de sa filiale sud-africaine faisait partie d'une politique de redéploiement stratégique ayant pour conséquence la vente de

* En 1980, le rand, unité monétaire sud-africaine, valait 1,50 \$. Le 15 mai 1986, le taux de change en fonds canadiens était de 0,638 \$.

ses investissements dans divers pays. Il faut cependant souligner que si cette société ne s'était pas défait de ses avoirs quelques jours plus tard, ses actionnaires, dont certains sont des églises canadiennes et des ordres religieux, l'auraient fait lors de l'assemblée générale annuelle.

Ainsi qu'on peut le constater à la lecture de l'Annexe A, des sociétés qui exercent actuellement des activités en Afrique du Sud, quatre ont chacune deux filiales, une société en a trois, tandis que dix autres sociétés ont chacune une filiale, ou dans un cas, un bureau de représentation.

Sept sociétés représentant onze filiales détiennent 50 % ou plus du capital de leurs filiales. Sept sociétés représentant un total de neuf filiales détiennent moins de 50 % du capital de leurs filiales. Dans ce dernier cas, en tant qu'actionnaires minoritaires et se trouvant éloignées de la direction et du contrôle des filiales, ces sociétés sont moins en mesure de faire sentir leur influence sur les politiques et les pratiques de leurs associés sud-africains. Ces sociétés sont par la nature même de leur situation plus sensibles et plus soumises aux lois et aux réglementations de l'Afrique du Sud, dont l'une exige d'elles qu'elles soumettent au ministère sud-africain du Commerce et de l'Industrie toute information commerciale qu'elles souhaitent envoyer à l'étranger.

Lorsque l'associé majoritaire d'une filiale située en Afrique du Sud se trouve être une société étrangère installée dans ce pays, plutôt qu'une société nationale, la situation semble comporter moins de contraintes et ce tout particulièrement lorsque l'associé majoritaire adhère lui-même à un autre code d'éthique. Dans l'ensemble des renseignements fournis avec beaucoup de promptitude, cela semble être le cas de deux sociétés canadiennes, actionnaires minoritaires qui néanmoins collaborent étroitement, l'une avec un associé majoritaire d'origine britannique qui adhère au Code d'éthique de la Communauté européenne, et l'autre avec une société américaine signataire du Code Sullivan.

L'une des sociétés inscrites à l'Annexe A n'entre pas dans les catégories d'actionnaires majoritaires ou minoritaires, car bien qu'elle ait un petit bureau de représentation en Afrique du Sud, elle n'a aucun investissement direct dans ce pays. Les explications qui viennent d'être données n'incluent pas la situation et les liens avec des filiales de deux des trois sociétés dont les rapports annuels ne me sont pas parvenus avant la date de dépôt de mon rapport annuel.

Au terme d'une clarification de l'interprétation à donner au champ d'application du Code canadien d'éthique, les sociétés savent désormais qu'il s'applique à toutes celles qui ont des activités en Afrique du Sud, quelle que soit l'importance de leur investissement ou de la main-d'oeuvre qu'elles emploient. En conséquence, deux sociétés dont l'une a une petite filiale qui a parmi son personnel un employé noir, et l'autre dont le bureau de représentation est composé de cinq employés dont l'un est noir, soumettent des rapports aux termes des dispositions du Code.

Ainsi que je l'ai indiqué, trois sociétés ne m'ont pas encore soumis leurs rapports annuels. D'après les indications qu'elles m'ont fournies, elles attendent encore les renseignements pertinents de leurs filiales d'Afrique du Sud pour pouvoir me faire parvenir les rapports que je leur ai demandés. A cette fin, je compte rester en relation avec elles.

D'après les informations précédentes, il peut sembler que le nombre de sociétés canadiennes qui ont des activités en Afrique du Sud est, proportionnellement plus faible, par exemple, celui des sociétés britanniques et américaines. Des données provenant des dernières enquêtes effectuées pour l'application du Code de la Communauté européenne et du Code Sullivan aux États-Unis indiquent qu'il y a 181 sociétés britanniques qui font rapport aux administrateurs de leur code et 178 sociétés américaines qui se sont engagées à faire rapport au système Sullivan. Dans les deux cas, la plupart des sociétés sont des actionnaires majoritaires ou propriétaires uniques de leurs filiales d'Afrique du Sud et de façon générale, on peut s'attendre à ce qu'elles exercent une influence locale plus grande que les sociétés canadiennes. Cependant, les sociétés canadiennes occupent une place plus importante lorsque l'on tient compte du nombre de personnes qu'elles emploient dans leurs filiales. C'est ainsi que les renseignements disponibles portant sur 21 filiales indiquent que ces sociétés emploient 21 127 personnes. Il faut donc comparer ce chiffre aux 62 656 personnes qui, d'après le rapport annuel publié par le Code Sullivan, le 25 octobre 1986, sont employées par des sociétés américaines.

J'aimerais également préciser que le fait d'être un actionnaire minoritaire ne peut de façon générale être considéré comme reflétant des activités de faible importance en Afrique du Sud ou un faible poids dans l'économie locale. La filiale d'une société, qui est actionnaire minoritaire, n'en est pas moins le plus grand employeur canadien de cette liste. Elle emploie une main-d'oeuvre totale de 7 635 personnes dont 5 298 sont noires, de couleur ou d'origine asiatique. Les filiales de deux autres sociétés qui sont également des actionnaires minoritaires emploient respectivement 4 656 et 1 887 personnes. Dans ces deux cas, l'immense majorité des employés sont d'origine noire. Les rapports soumis par ces trois sociétés montrent qu'elles jouent un rôle actif et qu'elles sont bien informées des affaires de leurs filiales.

L'importance très limitée d'une filiale d'une société canadienne, qu'elle soit actionnaire majoritaire ou minoritaire, n'est pas nécessairement un indicateur utile pour mesurer l'importance des intérêts et de la contribution de cette société dans l'économie locale. C'est ce qui illustre le caractère particulier des activités de plusieurs sociétés canadiennes dans des domaines tels que le matériel spécialisé de construction, les services de consultants en ingénierie pour le développement infrastructurel, particulièrement celui qui est lié à l'utilisation passive de transport public. Il est difficile de chiffrer et de mesurer les effets des services et des produits offerts sur le transfert de compétences et de technologies. On peut estimer avec raison qu'il s'agit d'éléments essentiels de programme de développement, qui sont conçus avec imagination, organisés et réalisés par ces sociétés. Cela semble particulièrement vrai en tant que rôle d'appoint et d'aide que les filiales sud-africaines jouent dans la fourniture de services et de ventes aux projets de développement infrastructurel entrepris par des sociétés canadiennes dans des pays voisins de l'Afrique du Sud. Les deux sociétés auxquelles je viens de faire allusion ont dans leur politique d'investissement une disposition intéressante. Elles ont prévu une diminution progressive de leur capital en faveur de leurs associés sud-africains. Au fil des ans elles sont passées du statut d'actionnaire à 100 % au statut actuel d'actionnaire minoritaire.

Les filiales des sociétés canadiennes sont présentes dans un certain nombre de domaines industriels importants tels que: la prospection et l'exploitation minière, la vente de matériel destiné à l'extraction du minerai, les machines agricoles, le matériel de construction, le matériel lourd destiné à la construction de routes, les textiles, le cuir, les formulaires commerciaux, la production automobile, l'édition, et comme cela a déjà été dit, les services de conseils en ingénierie. Les sociétés concernées se sont toutes créées d'importantes relations internationales, plusieurs d'entre elles s'expliquant par leur succès dans les technologies de pointe au Canada ainsi que par leur maîtrise des techniques les plus avancées d'administration et de gestion commerciale, dans les divers secteurs industriels mentionnés. Au seuil de leurs projets de modernisation et conscient des défis qu'ils posent, d'autres pays, et particulièrement ceux situés dans le sud de l'Afrique ont été très impressionnés par le développement économique du Canada au cours de ce siècle. Il n'est donc pas étonnant que leur volonté d'imiter notre pays et de profiter d'une collaboration avec lui, ait offert des occasions d'investissement aux sociétés canadiennes. Celles qui se sont montrées intéressées et qui ont répondu aux invitations qui leur ont été faites, ont été bien accueillies dans ces pays dont l'Afrique du Sud.

Alors que beaucoup de sociétés canadiennes ont créé leurs filiales en Afrique du Sud au cours des 20 dernières années, d'autres se sont implantées il y a beaucoup plus longtemps. L'une d'entre elles est installée dans ce pays depuis 80 ans, deux autres y sont depuis respectivement 55 ans et 37 ans. Leurs filiales ont subi le choc de la récession économique. Certaines d'entre elles, et particulièrement celles qui se trouvent dans le secteur très compétitif des biens de consommation ont été touchées. Certaines ont évité de procéder à une diminution importante de leur main-d'oeuvre tandis que d'autres ont été obligées de le faire. Dans un cas, une société a mis à pied de nombreux employés blancs et a légèrement augmenté le nombre d'employés noirs. Par contre, d'autres filiales ont réussi à échapper à la récession économique et ont pu maintenir leur main-d'oeuvre à son niveau normal. Trois filiales qui exercent des activités dans le domaine minier ont réussi de leur côté à augmenter leur production et leur main-d'oeuvre en 1985. Les effets de la récession économique sont préoccupants car ils sont non seulement porteurs de chômage mais mettent en péril l'application des normes salariales que recommande le Code d'éthique et dont il est fait état ci-dessous.

TROISIÈME PARTIE. OBSERVATION DU CODE

1. Conditions générales d'emploi

Certains éléments particuliers des conditions de travail sont abordés dans d'autres sections ci-dessous. Dans le cas de l'Afrique du Sud, lorsque l'on étudie les conditions de travail qu'une société ou une filiale offre à ses employés, il est important de connaître les procédures et les facilités, officielles ou non, qui permettent une bonne communication entre les employés et la direction pour régler les plaintes et les griefs (surtout lorsqu'ils portent sur des questions de discrimination raciale ou de traitement inégal). Il est important que ces plaintes et griefs puissent être soulevés, bien exposés et entièrement étudiés.

La plupart des rapports fournis par les sociétés montrent que celles-ci appliquent des procédures de griefs uniques, qui dans la plupart des cas sont déposées par écrit, et qui dans quelques autres font l'objet de négociations avec les représentants syndicaux. Lorsque le nombre d'employés est faible on semble préférer les contacts personnels directs et informels. Une société, qui a une filiale dont le personnel ne relève pas vraiment de cette catégorie, a admis qu'elle n'a pas de procédure officielle. Elle attribue cette situation au fait que cela ne s'est pas imposé comme une nécessité dans une usine dont le directeur, les contremaîtres et les autres employés sont tous noirs. Néanmoins, dans son rapport, cette société a indiqué que sa filiale était en train de créer un comité de travail. L'usine n'a pas de syndicat mais, d'après le rapport, il y a toujours eu un comité non officiel des employés noirs.

Outre les procédures de grief à caractère officiel ou non, un certain nombre de sociétés ont indiqué qu'elles encouragent la communication avec leurs employés par le biais d'une politique "de porte ouverte" qui incite à des contacts personnels directs avec la direction. Dans douze rapports il est fait état des activités dans les usines, de comités de travail ou de liaison, sur lesquels siègent des représentants des employés noirs. Bien que cette structure offre une méthode de consultation plus fréquente et plus régulière entre la direction et les employés, la pénétration syndicale, qui sera étudiée dans la prochaine section, joue un rôle de plus en plus important dans le processus de consultation et de communication.

2. Négociation collective

Au cours des dernières années, l'un des signes les plus remarquables et les plus significatifs de l'évolution qui a lieu en Afrique du Sud est l'augmentation des syndicats noirs qui regroupent maintenant près de 750 000 adhérents. Cette tendance est très visible dans les rapports fournis par les sociétés. Lorsque le processus d'évolution, d'organisation et de réorganisation se fait à une telle vitesse, il est nécessaire d'être prudent dans l'utilisation des mots. De nombreux syndicats existent depuis longtemps et sont décrits comme étant multiraciaux ou non raciaux. Sans exclure les Noirs, ils regroupent néanmoins un nombre important de travailleurs blancs, asiatiques et de couleur qui composent et dirigent ces syndicats. Un syndicat noir est un organisme non racial. Toutefois ses membres et sa direction sont essentiellement noirs. Lors de la dernière étape de cette expansion, tant du point de vue organisationnel que numérique, un certain nombre de syndicats ont fusionné à la fin de 1985 et ont créé un nouveau syndicat noir à caractère fédéral qui s'appelle le "Congress of South African Trade Union (COSATU)".

Le développement d'un syndicat noir s'est fait à la suite des modifications apportées à la Loi sur les relations de travail en Afrique du Sud et à la Loi sur le travail, qui a éliminé les dispositions discriminatoires sur le plan racial; et qui ainsi a empêché les syndicats noirs d'être inscrits comme tels. Comme ils ne pouvaient être enregistrés, ils ne pouvaient être représentés dans le système dominant du "Conseil industriel" (Industrial Council System) et ainsi il ne leur était pas possible de signer des conventions collectives légales avec les employeurs.

Maintenant que les syndicats noirs ont été admis dans le système du Conseil industriel et qu'ils ont une existence légale, de nouvelles possibilités et une plus grande liberté de mouvement vont s'ouvrir à eux. Ils doivent cependant faire face aux contraintes qu'impose la Loi de conciliation industrielle qui est la base statutaire de l'autorité et de la juridiction du système. Dans le cadre de cette loi, un Conseil industriel est officiellement décrit comme étant une organisation permanente et autogérée qui a juridiction sur une industrie ou un secteur particulier. Elle offre donc un cadre dans lequel les syndicats et les employeurs négocient et concluent une entente industrielle qui s'applique alors dans tout le secteur tombant sous la juridiction du conseil. Les syndicats et les employeurs sont représentés dans le conseil sur "une base paritaire". Bien que désormais les syndicats noirs soient légalement en situation de négocier des ententes "d'exclusivité syndicale" il n'est pas évident qu'ont été résolus les problèmes posés par l'existence d'accords qui visent à exclure les Noirs de certains emplois qualifiés. Il est important de noter, qu'aux termes de la loi, un syndicat déjà existant peut s'opposer à l'inscription d'un "nouveau" syndicat en arguant du fait qu'il est le représentant des travailleurs, c'est-à-dire que "il réunit déjà plus de 50 pour cent des employés dans le secteur qui tombe sous sa juridiction."

Comme cela a déjà été dit, le développement des syndicats noirs apparaît dans les rapports fournis par les sociétés sur leurs filiales. Actuellement, les filiales de deux sociétés minières négocient avec l'Union nationale des mineurs (National Union of Miners) la création de sections syndicales. La filiale d'une autre société minière a déjà son syndicat noir. Trois autres sociétés ont indiqué que leurs filiales ont des employés noirs qui adhèrent au syndicat noir ou à un syndicat affilié au COSATU. Sept autres filiales de sociétés ont fait mention d'employés noirs ou non qui adhèrent à des syndicats multiraciaux ou non raciaux représentés dans les conseils industriels dont ils relèvent.

Une société a indiqué que trois de ses sites de production sont syndiqués alors que deux autres ne le sont pas. Les deux sites de production non syndiqués sont situés dans le KwaZulu qui se trouve en dehors de la juridiction du système de conseil industriel de l'Afrique du Sud et qui ne tombe pas sous le coup de la Loi de conciliation. Cette société a expliqué que ces deux sites de production ne sont pas syndiqués parce que le syndicat qui a des sections dans les autres sites de production n'a pas essayé d'étendre la négociation collective aux deux mines situées dans le KwaZulu. D'après leur rapport aucun autre syndicat n'a réussi à obtenir l'adhésion des employés de ces sites de production et ce, malgré le fait que plusieurs d'entre eux ont fait des démarches auprès des employés. La syndicalisation dans ces mines se trouve dans une impasse dont il est difficile de sortir. Il est clair que toutes les parties concernées devront faire d'importants efforts pour résoudre cette question.

Les rapports fournis par les deux filiales d'une société indiquent que le système de conseil industriel n'a pas de juridiction globale sur toute la gamme de la production industrielle et sur toutes les activités commerciales. C'est du moins ce qui ressort des explications fournies par l'une des sociétés pour expliquer que l'une de ces deux filiales n'est pas encore syndiquée. Dans ce rapport, cette société souligne que les travailleurs de l'usine non syndiquée sont néanmoins libres de le devenir et que la direction a pris les mesures nécessaires pour que cela soit dorénavant très clair pour ses employés.

D'après les rapports fournis par les sociétés canadiennes, on peut dire qu'à l'exception de l'une d'entre elles, toutes les autres adhèrent au principe de la liberté d'association et aux droits de négociation collective. Cinq sociétés, ayant chacune une filiale, ont expliqué l'absence de syndicats par le manque d'intérêt de leurs employés noirs et donc l'impossibilité d'en créer.

En ce qui concerne la société qui fait exception à ces principes, elle a indiqué qu'il n'existait pas de syndicat dans le secteur de la consultation au Canada et qu'elle appliquait donc les mêmes règles en Afrique du Sud. Elle a souligné qu'elle avait pour politique d'employer et de former des Africains du Sud, sans discrimination de race ou de croyance et que c'est sur ces bases qu'elle leur cédait la propriété de la filiale.

3. Salaires

Toutes les sociétés adhèrent sans réserve au principe d'une rétribution égale pour un travail égal. En dehors de l'application difficile de ce principe, elles doivent, aux termes du Code d'éthique, s'efforcer d'accorder une rémunération suffisante pour permettre à leurs employés noirs d'atteindre un niveau de vie nettement au-dessus du minimum exigé et de satisfaire leurs besoins essentiels. Afin de mesurer les résultats obtenus dans ce domaine, elles doivent, dans leur rapport annuel, répondre à des questions portant sur les salaires minimums, les salaires mensuels moyens et les augmentations annuelles. Un certain nombre de sociétés ont indiqué dans leurs rapports que leurs employés ne sont engagés que sur une base salariale et que pour obtenir une idée aussi claire que possible de la rémunération globale des employés, il leur fallait s'enquérir auprès d'eux pour obtenir les informations pertinentes sur l'échelle des salaires.

Il n'est absolument pas facile de fournir un état des structures de rémunération et de salaires à partir duquel on puisse faire des comparaisons ou porter des jugements sur les progrès et les résultats obtenus. Les conditions, le cadre et les normes de travail ont des effets sur ces structures et subissent des variations régionales et des différences, entre les centres urbains et les zones rurales et entre les secteurs industriels. Dans ce dernier cas, ainsi que l'indiquent certains rapports de sociétés, l'échelle des salaires dans un secteur industriel peut, comme au Canada, être traditionnellement inférieure à un autre type de secteur industriel. Cela peut être dû à la facilité d'apprentissage du travail et parce que ce travail peut être exécuté à temps partiel par des membres de la famille pour qui cela représente un revenu d'appoint. On peut faire une comparaison générale, liée en partie au taux élevé de chômage en Afrique du Sud, entre la situation dans les industries à forte proportion de main-d'oeuvre qui offrent beaucoup d'emplois mais en général des rémunérations modestes, et les industries à forte proportion de capitaux qui offrent moins d'emplois mais qui accordent à leurs employés qualifiés et à leurs cadres de meilleures rémunérations. Lorsque, dans un secteur industriel particulier, la rentabilité est nettement avantageuse, comme c'est le cas dans le domaine minier, il est alors en partie possible de diminuer les écarts de rémunérations et de méthodes entre les secteurs à forte proportion de main-d'oeuvre et les secteurs à forte proportion de capitaux, tout en conservant une main-d'oeuvre importante.

L'analyse des structures de rémunérations et des salaires d'une société pose le problème de la diversité des ententes qui caractérisent les rémunérations et les pratiques portant sur les avantages marginaux. Il a déjà été fait mention de la différence qui existe entre les employés à gages et ceux qui sont payés sur la base d'un salaire. Cependant, même dans la catégorie des salariés, on peut observer des sous-catégories d'employés qui sont rémunérés à l'heure ou à temps partiel, à la journée, à la semaine ou au mois.

Le contrat annuel est un autre type d'entente lui aussi compliqué. Comme j'en ai été informé, les termes ci-après doivent être compris de la façon suivante: un travailleur à contrat n'est pas nécessairement un travailleur migrant; par contre, un travailleur migrant est nécessairement un employé recruté sur la base d'un contrat annuel. L'une des différences entre les deux c'est qu'un travailleur à contrat qui ne tombe pas dans la catégorie des travailleurs migrants peut être classé comme un travailleur "de banlieue", car il ou elle se déplacera chaque jour, du domicile familial situé dans un "township" ou "homeland" à son lieu de travail situé dans une zone urbaine. Les travailleurs migrants viennent de régions beaucoup plus éloignées, situées à l'intérieur de l'Afrique du Sud ou de l'étranger (zones frontalières). Ils sont logés dans des "townships" ou sur les lieux de travail, comme par exemple aux alentours des mines ou dans des hôtels réservés aux hommes ou aux femmes. Ils peuvent recevoir de la nourriture et d'autres prestations et avantages marginaux considérés comme faisant partie de la rémunération globale de ce type de contrat. (Les deux types de contrats relèvent des lois et réglementations de l'Afrique du Sud).

Il n'y a qu'une filiale d'une société canadienne qui utilise des travailleurs migrants contractuels dont le nombre s'élève à 4 201.

Dans un autre cas un peu différent, la filiale d'une société minière loge une partie de sa main-d'oeuvre dans des hôtels non mixtes qui les prennent en pension. Elle leur fournit également d'autres avantages marginaux. Cependant, ces employés sont des travailleurs permanents et non des travailleurs à contrat. Leur domicile est situé dans un rayon de 75 kilomètres de leur lieu de travail et leur employeur se charge de leur transport lorsqu'ils retournent chaque mois visiter leurs familles, pendant plusieurs jours. Ces employés ne relèvent donc pas de la catégorie des travailleurs migrants. Quel que soit le statut d'un employé, s'il est pris en pension par l'employeur (logement et repas), cela fait partie, aux termes des pratiques locales, des éléments de la rémunération de l'employé et il est alors nécessaire de calculer ou d'évaluer ces prestations en nature, de les comparer au coût de la vie dans la localité concernée pour les inclure dans la rémunération mensuelle de l'employé. Deux universités, dont il est fait état un peu plus loin, ont effectué des enquêtes à travers tout le pays pour évaluer ces différentes prestations.

L'esprit du Code d'éthique fixe comme objectif de garantir aux employés un niveau de vie qui leur apporte une certaine dignité. Il faut donc accorder une attention particulière aux niveaux des salaires minimums, c'est-à-dire aux salaires des employés les moins rétribués dans une société. C'est pourquoi le Code fait obligation aux sociétés de faire état des salaires minimums par rapport aux niveaux de vie minimum établis.

Les normes utilisées (pour une famille de cinq ou six personnes) sont le Niveau de vie minimum mensuel (MLL) défini par l'université de l'Afrique du Sud (UNISA) et le Niveau mensuel de subsistance d'un foyer (HSL) fixé par l'université de Port Elizabeth (UPE). Ces normes sont calculées par les deux universités à partir d'études statistiques régulièrement mises à jour, et portant sur les niveaux de rémunération dans différents endroits. Par exemple, dans son étude de 1985, l'UNISA a précisé que "le Niveau de vie minimum (MLL) représente les besoins financiers minimums des membres d'un foyer pour que ces derniers puissent rester en bonne santé, vivre dans des conditions d'hygiène acceptables et qu'ils soient en mesure de disposer de suffisamment de vêtements pour satisfaire à leurs besoins."

Les normes MLL ou HSL ne représentent qu'un budget de subsistance. Elles ne peuvent être acceptées comme étant des normes satisfaisantes. C'est pourquoi désormais une pratique généralement acceptée fait que les sociétés étrangères sont encouragées à utiliser le niveau de vie relevé (SLL) ou le niveau utile pour la vie d'un foyer (HEL) recommandés respectivement par l'UNISA et l'UPE comme étant des normes minimums. Ainsi que l'a décrit l'UNISA, le SLL n'est ni un budget de subsistance ni un budget de luxe. C'est au mieux une tentative de fixer un niveau de vie modestement faible. La rémunération minimum qui respecte le SLL est de 23,8 % à 28,3 % supérieur au taux des salaires fixé par le MLL en fonction de la région.

Dans la plupart des cas, la proportion des employés d'une société qui ne reçoivent que le salaire minimum est faible. D'après les normes décrites ci-dessus, 12 des 21 sociétés qui ont soumis un rapport dont il est fait état au Tableau I appliquent des taux de salaires supérieurs au SLL. En ce qui concerne les quatre sociétés qui ne versent que le salaire minimum se situant au niveau ou en-dessous du MLL, l'une des trois sociétés concernées a souligné que les employés de sa filiale sont surtout des célibataires ou des personnes qui apportent un revenu d'appoint à leur foyer. L'autre société a expliqué que les familles des quelques rares salariés qui se trouvent dans la catégorie de salaire minimum et qui travaillent dans des unités de production pour lesquelles un rapport a été rédigé, font partie de familles de dimension inférieure la norme établie. Ces deux sociétés ont indiqué que la rémunération minimum devrait s'appliquer à une seule personne ou à une norme MLL portant sur un foyer plus petit. Elles ont ajouté qu'une fois ces normes révisées, les salaires qu'elles versent se situent au-dessus de la norme MLL. Dans le cas de la quatrième unité de production, la société a expliqué que sa politique salariale de 1985 était une mesure temporaire destinée à faire face à l'importante récession qui a frappé le secteur du matériel agricole. Depuis janvier 1986, le salaire minimum de sa filiale a été fixé à 40 % de plus que la norme MLL.

TABLEAU I

Salaire de l'employé le plus faiblement payé par rapport au Niveau minimum de survie (MLL) pour une famille de cinq à six personnes

Pourcentage de dépassement des salaires par rapport aux normes MLL ou HSL	Unités ayant fourni un rapport
0 ou moins	4
1 - 10	2
11 - 20	3
20 - 30	4
Plus de 30	8
Total	21

* Les unités ayant fait rapport comprennent les deux filiales des sociétés canadiennes pour lesquelles des succursales situées dans différents endroits ont fourni des renseignements sur les salaires.

Les renseignements fournis sur les taux de salaires moyens mensuels tiennent compte des rémunérations supérieures versées à des employés noirs qui reçoivent plus que ceux qui n'ont que le taux minimum de salaire. Lorsque l'on tient compte de ces taux, 13 des 21 unités incluses dans le Tableau I font état de rémunérations dépassant de 50 % ou plus le MLL. Parmi ces 13 unités, sept ont des taux de rémunération de 75 % supérieur au MLL.

Certaines sociétés ont souligné que le cadre normatif de rapport ne demandait pas de renseignements sur les niveaux maximums de rémunération des employés noirs. D'après elles, ces renseignements donneraient une idée plus juste des politiques en vigueur et des structures de rémunération appliquées. Les renseignements que ces sociétés ont fournis d'elles-mêmes, sur les taux de rémunération maximum versés aux employés qualifiés et aux cadres qui sont noirs font état de taux de 144 % à 469 % supérieurs au MLL.

Le système d'augmentation annuelle des salaires offre aux sociétés l'occasion d'améliorer la rémunération qu'elles versent à leurs employés noirs. Sept sociétés font état dans leurs rapports d'une pratique qui consiste à accorder des augmentations annuelles de salaires plus importantes à leurs employés noirs qu'à leurs employés blancs. Deux autres sociétés ont indiqué avoir accordé récemment à leurs employés noirs des augmentations considérable de l'ordre de 30 %. Dans l'un de ces cas, cette mesure a été prise malgré une situation financière difficile et la nécessité d'effectuer des replis stratégiques en 1985. Deux sociétés ont fait savoir que les taux de salaire de leurs employés syndiqués étaient sensiblement plus élevés que ceux qui avaient été négociés pour cette période-là par les syndicats dans le cadre obligatoire du système de conseil industriel.

En période de récession économique, l'inflation pose un problème particulièrement grave en ce qui a trait à l'amélioration sinon au maintien même des niveaux de rémunération. Au cours de la période couverte par ce rapport, le taux de l'inflation en ce qu'il touche au niveau de vie des foyers noirs, s'est établi, en fonction des régions, à entre 11 et 17,5 %. Les augmentations annuelles des salaires dans un certain nombre de sociétés ont dépassé le taux d'inflation. Onze unités de production inscrites au Tableau I ont fourni des détails qui montrent que les augmentations qu'elles ont accordées à leurs employés ont été soit juste suffisantes pour suivre le taux local d'inflation ou lui ont été inférieures.

Les impressions générales que je retire des entretiens que j'ai eus avec les sociétés et des renseignements sur les rémunérations qu'elles ont fournis dans leurs rapports sont les suivantes:

(1) Les sociétés se préoccupent d'augmenter les niveaux de salaire de leurs employés noirs et des autres employés non blancs. Toutefois, pour réaliser des progrès sensibles au niveau des salaires réels, de nombreuses sociétés devront trouver une solution plus satisfaisante en ce qui concerne la relation entre les augmentations annuelles de salaire et les augmentations du coût de la vie.

(2) Bien que dans la plupart des sociétés, un faible nombre d'employés se situent dans la catégorie du salaire minimum, le nombre de celles dont les taux de salaire minimum sont inférieurs à la norme SLL est décevant. En admettant même que les conditions économiques ne soient pas favorables, les sociétés devraient porter au plus vite les taux de salaire au-dessus de la norme SLL. Par ailleurs, cela ne signifie pas que les sociétés qui ont dépassé cette norme peuvent se permettre de relâcher leurs efforts visant à améliorer la rémunération de leurs employés.

(3) Les données portant sur la rémunération mensuelle moyenne qui indiquent que de nombreux employés noirs reçoivent une rémunération se situant très au-dessus du SLL, montrent également qu'un grand nombre d'entre eux se situent au plus bas de l'échelle des catégories d'emploi. Cette situation montre l'importance de la formation et de l'ouverture de perspectives de promotion. Ce sujet fait l'objet de la prochaine section.

4. Avantages marginaux

Le Code d'éthique invite vivement les sociétés à améliorer les avantages marginaux qu'elles fournissent à leurs employés noirs. Ainsi qu'il leur est demandé, elles doivent veiller à ce que tout avantage fourni à un groupe d'employés le soit également aux autres. Cependant, en pratique, quand le Code spécifie les avantages, comme par exemple dans le cas des soins médicaux et des soins hospitaliers, et dans le cas du transport, de la scolarisation des enfants des employés et d'autres services sociaux, les avantages consentis peuvent aller au-delà de ce qui est offert aux employés blancs qui n'en ont peut-être pas souvent besoin. Lorsqu'il s'agit de couverture médicale, les prestations fournies par les sociétés peuvent contribuer à diminuer la dépendance des employés noirs et de leurs familles vis-à-vis des services et des équipements offerts par l'État.

Toutes les sociétés, à l'exception d'une seule, ont répondu positivement à la première question contenue dans le questionnaire normatif de rapports et intitulé: Vos employés noirs bénéficient-ils, au même titre que les autres employés, de régimes de soins médicaux et dentaires, d'assurance-vie, d'assurance-accident et d'assurance-invalidité ainsi que d'autres régimes de protection? La majorité des sociétés ont fourni des détails sur les avantages fournis à leurs employés noirs et non blancs afin de répondre aux besoins particuliers et aux exigences qui sont les leurs. Cela semble être le cas, à une exception près qui a déjà été notée, et dont la filiale emploie une main-d'oeuvre de migrants. Cette filiale a indiqué qu'elle fournissait des avantages marginaux tels les soins médicaux et dentaires gratuits, une assurance-accident gratuite et une assurance-vie de maladie avec des primes très faibles calculées en fonction de la rémunération de l'employé.

A cette première question, les sociétés qui ont des filiales d'une dimension relativement modeste, situées dans de grands centres urbains, et qui n'emploient que quelques Noirs, n'ont pas répondu en détails. Il faut noter que ces sociétés jugent que le personnel de leurs filiales est racialement bien intégré. Parmi les filiales de cette catégorie, l'une d'elles a indiqué que pour le seul employé noir à son service, elle contribue à un régime de soins médicaux, à un régime de retraite comportant des indemnités d'assurance-invalidité ainsi qu'à une assurance générale et à une assurance-invalidité à court terme. Elle prend également en charge les frais de garderie de l'enfant de cet employé.

En général, les sociétés de dimension moyenne et importante, ont indiqué qu'elles offraient à leurs employés noirs et non blancs des régimes d'assurance générale et médicale suffisamment souples pour permettre aux employés d'obtenir de meilleurs services médicaux ainsi que des conditions financières leur permettant de faire face aux frais découlant de ces situations, y compris l'achat de médicaments. Six unités ont signalé qu'elles disposent de cliniques de consultation et de dispensaires sur les lieux de travail où les employés peuvent, entre autres choses, obtenir des médicaments ou faire remplir leurs prescriptions. L'une de ces sociétés, qui dispose de sa propre clinique, offre également des soins paramédicaux mobiles aux familles de ses employés. Une autre société fait venir un médecin une fois par semaine sur le lieu de travail. Il offre des

consultations gratuites aux employés. Dans un autre cas, outre les régimes médicaux et de soins de santé qu'elle offre à ses employés situés dans des régions éloignées, l'entreprise les transporte gratuitement jusqu'au cabinet du médecin.

A l'exception d'une société, toutes les autres offrent à leurs employés noirs le même régime de vacances annuelles qu'aux autres employés. La société qui fait exception à cette règle a indiqué que la durée des vacances dépendait du poste occupé, quelle que soit l'origine raciale.

Les autres avantages marginaux offerts par les entreprises à leurs employés noirs sont en général ceux qui sont indiqués ci-dessous.

Logement. Huit entreprises offrent des prêts ou des aides à leurs employés noirs pour que ceux-ci puissent s'acheter un logement, des biens durables ou une auto. La filiale de l'une d'entre elles offre aux employés mariés des logements totalement subventionnés. Il faut noter qu'en Afrique du Sud la loi ne permet pas d'accorder de tels avantages à plus de trois pour cent de la main-d'oeuvre noire. Cette société a récemment publiquement déclaré qu'elle fera des démarches afin de faire modifier cette loi qui désavantage surtout les travailleurs migrants. Dans son autre filiale, où il n'y a pas de travailleurs relevant de la catégorie des migrants, les employés noirs peuvent plus facilement être éligibles aux termes de la Loi sur le logement permanent. Cette société leur offre 100 % du prêt nécessaire à l'achat d'un logement.

Une autre société vise à offrir un logement à tous ses employés et leur offre le choix de payer un loyer faible ou de souscrire un prêt à faible taux d'intérêt pour acheter leur logement. Cette société a consacré une somme supplémentaire d'un million de rand en 1985 pour permettre à ses employés noirs de choisir le type de logement qu'ils souhaitent. Une troisième société a décidé, voici quelques années, de jouer un rôle direct dans le développement du logement destiné aux Noirs. Ces logements profitent en général aux communautés noires des alentours ainsi qu'à ses propres employés. Elle a décrit en détail l'initiative qu'elle a prise et le rôle qu'elle a joué dans l'organisation et l'aide financière de ce développement immobilier. Elle a consacré d'importantes sommes d'argent à ces projets. A l'exception des trois exemples qui viennent d'être cités, les cinq autres sociétés concernées n'ont accordé que des prêts ou des sommes d'argent assez modestes à leurs employés.

Transports. Sept sociétés offrent sous une forme ou sous une autre la gratuité des transports pour: les déplacements entre le domicile et le lieu de travail; des congés mensuels ou périodiques permettant aux employés de retrouver leurs familles; le transport et l'accompagnement des enfants qui sont en pension et le transport pour les visites médicales.

Divers. Quatre sociétés offrent ou financent des terrains de sports et des équipements récréatifs. Deux subventionnent des cantines pour leurs employés. Quatre autres accordent à leurs employés des bourses d'études. (Dans la section suivante, nous traiterons des autres formes d'aide à l'éducation portant sur les programmes de formation et de développement.)

Le texte actuel du Code canadien d'éthique ne fait pas directement référence à l'aide et à la contribution des sociétés en matière de projets communautaires. Ces projets ont pour but d'améliorer la qualité de la vie des communautés noires qui leur fournissent leur main-d'oeuvre. Quelques sociétés (cela ne signifie pas que ce sont les seules qui participent à des projets communautaires) ont décrit dans le rapport les dons qu'elles ont faits et les mesures qu'elles ont prises pour donner plus d'ampleur aux projets communautaires. Les exemples suivants sont extraits de leurs rapports.

- dons annuels pour la construction de salles de classe au KwaZulu (l'une des sociétés a fait état d'une contribution de 7 000 rand);
- dons annuels aux écoles locales;
- don spécial en 1985 de 5 000 rand pour l'amélioration du terrain de sport de l'école locale et de 1 560 rand pour l'achat d'un poste de télévision placé dans le local communautaire;
- dons réguliers, en argent ou sous d'autres formes, à une grande variété d'établissements qui aident les Noirs dans des domaines comme les soins de santé, le logement, l'aide juridique, l'aide à l'enfance, les garderies, les installations sanitaires, l'approvisionnement en eau, les services sociaux et les équipements utiles à la communauté;
- aide à la création d'entreprises et à l'installation de détaillants noirs qui fournissent des matériaux et des éléments utilisés par les usines de la société;
- rôle actif joué dans un certain nombre d'organismes commerciaux importants ayant un caractère national et qui pressent le gouvernement sud-africain de mettre un terme à la politique d'apartheid.

5. Formation et promotion

Il est clair d'après les informations contenues dans les sections précédentes de ce rapport, que les employés noirs sont en général situés au plus bas niveau de la hiérarchie des emplois. C'est ainsi, qu'inévitablement, le déséquilibre de la composition raciale se fait sentir au niveau supérieur de la hiérarchie et ce jusque parmi les cadres, là où le déséquilibre est le plus marqué.

Cette situation générale découle des possibilités réduites d'éducation et de formation offertes aux Noirs dans le cadre du système d'éducation publique. Cette situation découle aussi de lois discriminatoires sur l'emploi, comme par exemple les systèmes d'emplois réservés et de catégories d'emploi. Bien que les éléments juridiques de ces systèmes aient été supprimés, ils ne font, tout au moins dans l'industrie minière, que tendre à disparaître. Les employeurs doivent donc faire face à une lourde responsabilité en ce qui concerne l'organisation et la mise sur pied de programmes de formation et de promotion destinés à

leurs employés noirs tout en faisant face, lorsqu'elles sont encore en vigueur, aux restrictions de transition qui limitent les efforts faits pour améliorer les compétences et les qualifications professionnelles de leurs employés.

La plupart des sociétés font de la formation "sur le tas" à laquelle s'ajoutent des cours, des programmes spéciaux de formation et des séminaires organisés et donnés sur le lieu de travail. Les cours et la formation interne ont pour principal objectif d'améliorer la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre non qualifiée et semi-qualifiée. Lorsque la technologie joue un rôle important, l'objectif est de former des ingénieurs et des techniciens locaux. Parmi les autres objectifs poursuivis, on trouve l'amélioration des connaissances en productivité et en contrôle de la qualité, et l'amélioration des compétences des employés qui travaillent dans des postes administratifs ou dans les bureaux.

Une société qui fabrique et qui s'occupe de l'entretien de machines et d'équipement utilisés pour la construction des routes, a créé des équipes de formation composées de trois membres dont l'un est qualifié afin de donner une qualification professionnelle aux employés noirs qui n'en ont pas. Ces équipes travaillent directement sur le tas. La formation se fait dans la langue des travailleurs. Un Canadien chargé de formation, va régulièrement en Afrique du Sud pour diriger certains programmes spéciaux que suivent des employés, quelle que soit leur origine raciale. Une autre société qui s'occupe de transfert de technologie a mis l'accent, dans ses programmes de formation, sur le transfert rapide de compétence à des employés, quelle que soit leur origine. De plus, au cours des 20 dernières années, elle a consacré une partie des profits qu'elle fait en Afrique du Sud à la formation d'ingénieurs et techniciens locaux qui autrement n'auraient pas la possibilité de bénéficier d'une formation professionnelle dans les domaines industriels qui leur sont propres.

De façon générale, les quelques renseignements donnés dans leurs rapports par les sociétés montrent qu'en ce domaine, elles ont très peu fait appel aux établissements extérieurs de formation. Outre la société de transfert de technologie dont nous avons fait état ci-dessus, sept autres sociétés offrent des bourses ou des prêts d'étude aux employés noirs pour qu'ils suivent des cours de qualification ou de développement professionnel. Dans l'un de ces cas, les familles des employés peuvent également en bénéficier. Deux de ces sociétés offrent à leurs employés une gamme très complète de cours pour tous les postes de leurs activités sauf pour ceux de direction et de vente.

Dans le groupe de sociétés déjà citées, l'une d'entre elles offre des possibilités de formation professionnelle et d'éducation pour tous les postes de la hiérarchie. Outre les cours de formation conçus pour être donnés sur place, elle fait appel à des conseillers extérieurs, à des établissements d'éducation, à des écoles de formation qui lui appartiennent et qu'elle dirige, à des cours par correspondance, ainsi qu'à des cours régionaux et internationaux donnés dans le cadre de son réseau mondial. Cette société a indiqué qu'en 1985, 464 employés non blancs étaient inscrits à un ou plusieurs cours. Elle évalue le coût de toutes ces formations, en 1985, à 276 692 rand.

La plupart des sociétés n'ont pas indiqué dans leurs rapports le coût de leurs programmes de formation. Elles ont souligné combien il était difficile d'évaluer de tels coûts dans le laps de temps réduit qui leur était imparti pour soumettre leurs rapports. Le peu d'information reçue ne permet pas de se faire une idée précise de la répartition relative entre les différents groupes d'employés des sommes affectées à la formation. Il est également impossible de mesurer la rapidité des progrès réalisés dans l'amélioration des qualifications professionnelles des employés ou de ce qu'elles pourraient être à l'avenir.

Dans une certaine mesure, et c'est également vrai pour d'autres sections, la façon de formuler certaines des questions de cette section a posé des difficultés à certaines sociétés. En modifiant certaines questions pour qu'elles soient plus claires, plus précises et plus pertinentes, on pourra mieux les cibler, ce qui permettra à l'avenir d'obtenir des renseignements pertinents. Il sera alors plus facile de juger des progrès à réaliser.

6. Relations entre les races

Le Code d'éthique demande aux sociétés, autant que faire se peut, de procéder à l'intégration raciale au travail, dans les restaurants et sur les lieux récréatifs, éducatifs et pédagogiques situés sur les lieux de travail. A l'exception de trois sociétés, toutes les autres ont indiqué que les lieux de travail de leurs filiales ne comportaient aucune ségrégation et qu'il en allait de même, lorsqu'ils existent, dans les endroits récréatifs ou à caractère social, qu'ils soient situés dans ou en-dehors de la filiale.

Parmi les sociétés qui font exception, deux sont des filiales de sociétés minières. Dans leurs rapports, elles expliquent que l'éloignement des mines et que le logement des employés noirs, dans des hôtels qui disposent d'installations récréatives contigües, font qu'il est difficile de réaliser une intégration raciale complète. Une troisième société, installée dans un centre urbain, a indiqué que toutes ses installations étaient intégrées, à l'exception des toilettes, afin de respecter une loi locale. Cette société étudie la situation pour procéder là aussi à une intégration raciale.

Toutes les sociétés, et cela sans exception, ont indiqué qu'il n'y a pas de signes de ségrégation raciale sur leurs lieux de travail.

IV. CONCLUSION

Ce premier rapport, rédigé dans le cadre des nouvelles dispositions prises afin d'assurer un mécanisme de suivi à l'administration du Code d'éthique et à son application, n'est ni parfait ni complet. Les sociétés concernées ont éprouvé quelques difficultés à répondre à certaines questions, à cause du temps assez court qui leur était alloué, pour répondre à des questions complexes dont les réponses se trouvaient en Afrique du Sud où il fallait les demander.

Néanmoins, et surtout si ce rapport est considéré comme un premier essai, je crois qu'il est possible de tirer des conclusions préliminaires et de porter quelques jugements d'ensemble dont certains se

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

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

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

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

- a) Mettre le code à la disposition des travailleurs noirs. Les sociétés devraient voir à ce que leurs employés connaissent le Code canadien d'éthique et que ce dernier leur soit régulièrement remis ou qu'il leur soit lu dans une langue qu'ils comprennent. L'attaché responsable des relations de travail à l'ambassade canadienne à Pretoria, qui vient d'être récemment nommé, pourrait très bien s'occuper de la distribution du Code aux syndicats et aux autres organismes concernés.

Les sociétés devraient être en mesure de faire savoir à leurs employés ce qu'elles ont l'intention de faire afin d'appliquer le Code. Elles devraient également étudier et discuter avec leurs employés ou leurs représentants le rapport annuel qu'elles fournissent sur l'application du Code.
- b) Main-d'oeuvre migrante. Les entreprises qui utilisent cette catégorie de main-d'oeuvre devraient alléger les effets pénibles des règlements qui découlent de la politique d'apartheid et qui sont appliqués à leurs employés. Elles se doivent de contribuer à la liberté de mouvement des travailleurs noirs et ce, particulièrement lorsqu'il s'agit de leur donner la possibilité de mener une vie de famille et de faciliter l'installation des familles près du lieu de travail de leurs employés.
- c) Justice sociale. Les sociétés canadiennes, en collaboration avec d'autres entreprises étrangères, et avec leurs associés sud-africains, devraient, de façon constructive et par des moyens légaux, utiliser leur influence pour promouvoir, par des moyens pacifiques, la cause de la justice sociale et l'application des nécessaires réformes politiques et sociales.

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

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

D'autre part, je souhaite soumettre une proposition qui me semble importante. Le Code d'éthique qui porte sur les pratiques d'emploi ne s'adresse pas uniquement aux sociétés canadiennes qui investissent en Afrique du Sud ou qui ont des représentants dans ce pays. En effet, par exemple, l'ambassade canadienne emploie une main-d'oeuvre locale. Je crois tout à fait dans l'esprit du Code d'éthique et dans le cadre des objectifs visés par le gouvernement canadien d'inviter tous les organismes canadiens, publics ou privés, ainsi que tout ressortissant de notre pays, qui demeure dans ce pays, de façon temporaire ou permanente et qui emploie une main-d'oeuvre locale, de respecter volontairement le Code.

Enfin, pour conclure ce rapport, je souhaite faire part de quelques réflexions sur l'utilité des codes d'éthique. Cette question que j'ai toujours présente à l'esprit, a suscité des réponses nettement négatives de la part de nombre de mes interlocuteurs. J'ai moi-même quelques difficultés à porter un jugement clair, dans un sens ou dans un autre, et je ne le ferai certainement pas sur la base d'un premier rapport annuel forcément limité. D'un côté, il me semble que la déception de certains critiques provient d'attentes qui allaient bien au-delà de ce qu'on pouvait raisonnablement attendre d'une mesure prise, parmi beaucoup d'autres, par le gouvernement canadien, afin de définir une politique globale de lutte contre l'apartheid.

En abordant cette question, je me suis attaché à tout ce qui montrait que ce code est une bonne chose pour les Noirs d'Afrique du Sud. Il permet d'améliorer leur bien-être, leur dignité; il leur donne plus d'égalité et de liberté. La nouvelle administration du Code a donné dans un premier temps aux sociétés canadiennes concernées, la possibilité et l'obligation d'étudier de façon approfondie les différentes pratiques d'emploi qui existent dans leurs filiales d'Afrique du Sud. La mise en place de mesures améliorant les conditions de travail et les rémunérations mentionnées dans les rapports des compagnies qui figurent dans cette enquête, en sont une première indication. D'autre part, les employeurs m'ont fait part de leur volonté d'étudier d'autres mesures de progrès. Il est clair que ce Code d'éthique, qui se doit bien entendu d'essayer d'être toujours plus efficace, peut jouer un rôle utile dans l'amélioration de la situation des employés noirs et de leurs familles. En ce sens, il sert d'aiguillon qui pousse les sociétés à faire des efforts plus importants. Cependant, nous ne devrions pas oublier qu'il ne peut remplacer, ou se substituer, aux initiatives que les sociétés devraient étudier et prendre, d'un point de vue moral et social, en faveur de leurs employés.

ANNEXE A

Sociétés canadiennes ayant une ou des filiales, des associés
ou des bureaux de représentation en Afrique du Sud
(Au 1^{er} mars 1986)

	Notes
Alcan Aluminium Limitée	(2), (7)
AMCA International Limited	(1), (4)
Bayer Foreign Investments Limited	(8)
Bata Limited	(1), (6)
Champion Road machinery Limited	(2), (4)
Cobra Emerald Mines	(8)
COMINCO Limited	(1), (5)
Delcan Limited	(2), (4)
Dominion Textile Incorporated	(1), (4)
Falconbridge Limited	(2), (5)
Ford du Canada Limitée	(2), (4)
International Thomson Organisation Limited	(1), (4)
Jarvis Clark Company	(1), (4)
Massey-Ferguson Limitée	(2), (5)
Moore Corporation	(1), (5)
QIT-Fer et Titane inc.	(2), (4)
Joseph E. Seagram and Sons Limited	(3)
Sternson Limited	(2), (4), (8)

Notes:

- (1) La société détient 50 % ou plus du capital de la filiale sud-africaine.
- (2) La société détient moins de 50 % du capital de la filiale sud-africaine.
- (3) La société n'a qu'un bureau de représentation; sans investissement.
- (4) La société a une filiale en Afrique du Sud.
- (5) La société a deux filiales en Afrique du Sud.
- (6) La société a trois filiales en Afrique du Sud.
- (7) La société a annoncé le 20 mars 1986 la vente du capital qu'elle détient dans sa filiale d'Afrique du Sud.
- (8) La société n'a pas encore soumis de rapport pour l'année 1985.

Code d'éthique touchant les
conditions d'emploi des sociétés
canadiennes opérant en Afrique du Sud

Il existe en Afrique du Sud des politiques, des lois et des pratiques fondées sur le principe de la discrimination raciale qui répugnent aux Canadiens et que le gouvernement du Canada a condamnées comme contraires aux principes des droits de la personne universellement reconnus. De nombreux Canadiens se préoccupent de la mesure dans laquelle des compagnies qu'on identifie au Canada participent en Afrique du Sud à un régime économique fondé sur la discrimination raciale.

2. Le Gouvernement canadien a pris acte du fait qu'un certain nombre de sociétés canadiennes ont déjà pris l'initiative de programmes visant à améliorer les conditions de travail des employés non blancs dans leur filiales en Afrique du Sud. Il espère vivement que toutes les sociétés canadiennes opérant dans ce pays encourageront l'adoption de pratiques d'emploi reposant sur le principe de l'égalité de traitement pour tous leur employés et compatibles avec les droits essentiels de la personne et le bien-être économique général de tous les peuples d'Afrique du Sud. Ces recommandations visent tous les employés, mais touchent notamment les conditions d'emploi des travailleurs africains noirs. Le Gouvernement est d'avis qu'en favorisant la réalisation de ces objectifs les sociétés canadiennes contribueront de façon importante à l'amélioration générale des conditions de travail des travailleurs noirs et d'autres travailleurs non-blancs en Afrique du Sud.

3. Le Gouvernement rappelle aux sociétés canadiennes la Déclaration adoptée à l'unanimité en 1973 par le Comité exécutif de l'Organisation internationale des employeurs. Entre autres choses, cette Déclaration prie instamment la République d'Afrique du Sud de remplir ses obligations en matière de droits de la personne et d'abolir ses lois discriminatoires afin d'assurer des droits égaux et la protection de ces droits à tous les travailleurs, en garantissant notamment:

- l'égalité des chances en matière d'admissibilité aux emplois et à la formation
- l'égalité des conditions de travail et le respect du principe du traitement égal à travail égal;

- et la liberté d'association ainsi que le droit à l'organisation et à la négociation collective.

La Déclaration en appelle également aux employeurs en Afrique du Sud afin qu'ils prennent des mesures immédiates pour favoriser les conditions nécessaires à l'acceptation des normes établies dans le domaine des droits de la personne et approuvées par l'Organisation internationale du Travail. Le Gouvernement est d'avis que les sociétés canadiennes devraient appliquer les principes précités exposés dans la Déclaration de l'Organisation internationale des Employeurs, et réaffirmés par l'O.I.E. en juin 1977.

Par conséquent, le Gouvernement canadien est d'avis que:

1. Conditions générales de travail

Les sociétés devraient améliorer dans la mesure du possible les conditions générales de travail des employés noirs et veiller à ce que les pratiques d'embauche soient les mêmes pour tous les travailleurs.

2. Négociations collectives

Les sociétés devraient permettre à leurs employés d'organiser en toute liberté des unités de négociations collectives, véritablement représentatives, et s'engager à participer au processus de négociation collective avec ces unités, conformément aux principes universellement reconnus. Comme les sociétés le savent, aux termes des lois sud-africaines, les syndicats noirs ne sont pas des "syndicats professionnels enregistrés" habilités à négocier des accords du genre de ceux des conseils industriels, mais de telles organisations ne sont par illégales. Les sociétés devraient accorder aux unités de négociation les droits fondamentaux actuels, soit le droit de s'organiser aux fins de négociation, de solliciter l'appui des employés, de diffuser la documentation syndicale et de poursuivre d'autres activités syndicales courantes sur les lieux de la société.

3. Traitement

- Les sociétés devraient améliorer les effets du système de réservation et de classification d'emplois en appliquant le principe du "traitement égal à travail égal" - une personne doit être nommée à un poste et rémunérée en fonction de ses qualités et non de son origine raciale. Elles devraient également veiller à accorder à leurs employés noirs un traitement leur permettant d'atteindre un niveau de vie considérablement plus élevé que le niveau minimum qui leur permet de satisfaire à leur besoins essentiels. Le Gouvernement canadien appui la directive universellement acceptée selon laquelle le traitement minimum au départ devrait être au moins de 50% plus élevé que ce niveau minimum.

4. Avantages complémentaires

- Les sociétés devraient accorder aux travailleurs noirs des avantages complémentaires améliorés tels des régimes d'assurance-soins médicaux, des régimes de pension, des régimes d'assurance-invalidité, des congés de maladie et des congés annuels. Les sociétés doivent veiller à ce que tout avantage accordé à un groupe le soit également à l'ensemble des employés. Le Gouvernement canadien encourage les sociétés à assurer à leur employés et à leurs familles des services médicaux et de santé satisfaisants, le transport entre le domicile et le lieu de travail, un logement convenable, l'instruction de leurs enfants et d'autres services sociaux tels l'assistance judiciaire et l'assurance-chômage.

5. Formation et avancement

- Les sociétés devraient mettre sur pied des programmes de formation et fournir des possibilités d'emploi pour faciliter aux noirs l'accès aux emplois spécialisés et semi-spécialisés et pour leur permettre d'accéder plus vite à des postes de

surveillance, plutôt que de recruter du personnel à l'extérieur du pays.

6. Relations raciales

- Les sociétés devraient intégrer le plus possible leurs installations de travail, de loisirs, d'enseignement et de formation ainsi que leurs salles à manger et cafétérias. Les sociétés devraient demander des conseils et de l'aide à des organisations sud-africaines comme l'Institute of Race Relations et la National Development and Management Foundation qui ont étudié à fond le problème de la productivité et de l'efficacité du travailleur et qui peuvent apporter une aide précieuse à la recherche de solutions avantageuses à la fois pour les travailleurs et les sociétés.

4. Le Gouvernement canadien a l'intention de suivre les événements de près. Les sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud devraient rendre publics des rapports annuels suffisamment détaillés pour permettre une évaluation de la mesure dans laquelle elles ont réussi à réaliser les objectifs du code de conduite.

