

CAI
EA
C525
1988

DOCSC.2

CODE D'ÉTHIQUE

À L'INTENTION DES ENTREPRISES CANADIENNES EN AFRIQUE DU SUD

Le 31 mai 1989

Le très honorable Joe Clark, PC, député
Secrétaire d'État aux Affaires extérieures
Édifice Lester B. Pearson
125, promenade Sussex
Ottawa (Ontario) K1A 0G2

Monsieur le Secrétaire d'État,

J'ai l'honneur de vous soumettre le quatrième rapport annuel sur l'administration et l'observation du Code d'éthique touchant les conditions d'emploi dans les sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud.

Comme l'exige mon mandat, j'ai mis à jour la liste des sociétés qui opèrent en Afrique du Sud; j'ai attiré leur attention sur l'existence du Code et du formulaire-type de rapport; j'ai rassemblé leurs rapports et, outre les sociétés établies au Canada et les entreprises qui leur sont affiliées en Afrique du Sud, j'ai consulté une large gamme d'organisations non gouvernementales et de particuliers. Je me suis fondé sur ces consultations et sur les documents fournis par les sociétés pour rédiger le rapport que je soumetts à votre approbation; il est accompagné, à titre d'information, de copies des rapports présentés par les sociétés.

Au moment de la rédaction de ces lignes, sans compter l'Ambassade du Canada, il y avait encore des entreprises affiliées à six sociétés canadiennes en Afrique du Sud, alors qu'elles étaient neuf, un an plus tôt. Quatre d'entre elles représentent des investissements et des effectifs importants. Il conviendrait donc de poursuivre l'application du Code d'éthique tant que des sociétés canadiennes poursuivent leurs activités dans le climat créé par l'apartheid.

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

L'Administrateur en chef
Code

John Smali

Pièces jointes

Dept. of External Affairs
Min. des Affaires extérieures
OTTAWA
JUL 11 1989
RETURN TO DEPARTMENTAL LIBRARY
RETOURNER A LA BIBLIOTHEQUE DU MINISTRE

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

QUATRIÈME RAPPORT ANNUEL

ANNÉE 1988

TABLE DES MATIÈRES

- I Avant-propos
- II Cadre général
- III Sociétés canadiennes en Afrique du Sud
- IV Observation du Code
 - 1. Conditions générales de travail
 - 2. Négociations collectives
 - 3. Main-d'oeuvre itinérante
 - 4. Salaires
 - 5. Formation et avancement
 - 6. Avantages complémentaires
 - 7. Relations raciales
 - 8. Encouragement aux entreprises noires
 - 9. Justice sociale
- V Rendement des sociétés
- VI Conclusions
- VII Annexes
 - (A) Mandat de l'Administrateur du Code
 - (B) Texte du Code d'éthique

I AVANT-PROPOS

Le présent document est le quatrième rapport annuel de l'Administrateur sur l'administration et l'observation du Code d'éthique touchant les conditions d'emploi dans les sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud. Il couvre l'année civile 1988. Le Code a été publié en 1978 sous les auspices du Secrétaire d'État aux Affaires extérieures et a été révisé en 1986. L'observation du Code est, et a toujours été, purement bénévole. Au départ, le Code était considéré comme un simple ensemble de lignes directrices et, à une exception près, les sociétés ne soumettaient 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 soumis un rapport annuel. Leur nombre a continué à diminuer et aujourd'hui, six d'entre elles seulement continuent à avoir des filiales dans ce pays.

Il n'appartient pas à l'Administrateur d'encourager les sociétés canadiennes à désinvestir en Afrique du Sud ou, au contraire, de les en dissuader. Elles seules peuvent prendre cette décision. La régularité avec laquelle des sociétés canadiennes et d'autres sociétés étrangères liquident leurs actifs en Afrique du Sud tient surtout à des préoccupations d'ordre économique et commercial, renforcées par les pressions exercées par les adversaires de l'apartheid au Canada et ailleurs.

En promouvant son Code d'éthique, le gouvernement canadien a pour objet de continuer à combattre la discrimination raciale en encourageant les sociétés à avoir des politiques et des pratiques d'emploi qui respectent les droits de la personne et favorisent l'égalité. Ces politiques et pratiques devraient comprendre les éléments suivants :

- l'égalité des conditions de travail
- l'égalité de salaire à travail égal ou comparable
- l'égalité des chances sur le plan de l'emploi et de la formation
- la liberté d'association et le droit de se constituer en organisation et d'avoir des négociations collectives
- la promotion de la justice sociale et la réalisation pacifique de réformes économiques, politiques et sociales par des moyens positifs, constructifs et légaux.

Ces principes et ces droits sont valables pour toutes les races mais ils ont une signification toute particulière pour les employés noirs, de couleur et asiatiques ainsi que pour la qualité de vie dont les personnes à leur charge et eux-mêmes jouissent.

Par souci de continuité et pour permettre les comparaisons, la méthode employée pour préparer ce rapport et sa structure demeurent inchangées. Les données de base sont extraites du formulaire-type de rapport rempli par les sociétés canadiennes en collaboration avec leurs affiliées sud-africaines. Des particuliers et des organisations très divers, qui s'intéressent à l'Afrique du Sud et la connaissent bien, ont fourni des détails

supplémentaires. Les voyages effectués en Afrique du Sud, à Londres et aux États-Unis ont permis de recueillir des renseignements de base précieux. L'auteur a consulté les responsables des Codes américain, australien et britannique, ainsi que le Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales et le Centre des Nations Unies sur la lutte contre l'apartheid à New York, le Secrétariat du Commonwealth à Londres et le Investor Responsibility Research Centre à Washington (D.C.). Il a procédé à des échanges de vues avec les fonctionnaires du gouvernement sud-africain à Ottawa et à Pretoria. En Afrique du Sud, il a eu des entretiens auxquels ont également participé des représentants des syndicats, des employeurs, des associations commerciales et industrielles, des chambres de commerce, des églises, des universités, des partis politiques, et de nombreux autres groupes et particuliers.

Je suis profondément reconnaissant à tous ceux que j'ai consultés de ne s'être montrés avares ni de temps ni de renseignements; aux sociétés canadiennes et à leurs affiliées sud-africaines pour la spontanéité de leur coopération; et au ministère des Affaires extérieures à Ottawa ainsi qu'à l'Ambassade du Canada en Afrique du Sud pour leur utile soutien logistique.

Quelle que soit ma gratitude à l'égard de tous ceux que je viens de mentionner ainsi que de beaucoup d'autres, je revendique entièrement la responsabilité du contenu de ce rapport.

L'Administrateur du Code

John Small

Ottawa
Le 31 mai 1989

II CONTEXTE

Généralités

1988 - À première vue, l'Afrique du Sud a marqué le pas en 1988 : le gouvernement tenait fermement les rênes du pouvoir et l'économie s'est améliorée pour la troisième année d'affilée. Un certain nombre d'événements importants avaient cependant préfiguré les changements à venir. Au début de l'année, le Parti national a été défait par le Parti conservateur de droite à l'occasion de trois élections complémentaires, confirmant ainsi la tendance amorcée par les élections générales de 1987. Réagissant, d'une part, à la résurrection des Conservateurs et s'efforçant, d'autre part, de prendre le contrôle politique et économique, le gouvernement a interdit, en février, à 17 organisations anti-apartheid et à leurs leaders (ainsi qu'à d'autres, par la suite) d'avoir toute activité politique et il a imposé une censure plus rigoureuse à la presse. Les résultats ne se sont pas fait attendre : le leadership noir s'est trouvé désorganisé et le nombre des grèves a nettement baissé par rapport au chiffre record de l'année précédente.

Le gouvernement a annoncé qu'il donnait la priorité à la sécurité et au développement économique, sous prétexte que les deux étaient indissociables et nécessaires avant que l'on puisse envisager une réforme politique. Une meilleure économie, faisait-on valoir, conviendrait à la population noire, ce qui améliorerait à son tour la sécurité et encouragerait les Noirs à participer au Conseil national de la réforme constitutionnelle, dont la création est proposée. Après un quart de siècle de prison, le nationaliste noir Govan Mbeki a été libéré. Il s'agissait apparemment d'un coup d'essai en vue de la libération ultérieure de Nelson Mandela. Tout le crédit que le gouvernement aurait dû retirer de cette mesure a été perdu lorsque les activités et les déplacements de M. Mbeki ont été soumis à de sévères restrictions; d'autre part, le refus de M. Mandela de négocier à moins d'une libération inconditionnelle a dissuadé le gouvernement de le remettre en liberté.

Les élections municipales d'octobre ont été les premières en Afrique du Sud au cours desquelles les électeurs de toutes races ont pu voter mais la participation extrêmement réduite des Noirs et les progrès réalisés par les Conservateurs ont déçu les autorités.

Le dernier événement important a été la décision du gouvernement de se retirer de l'Angola et de la Namibie, mesure hâtée par les coûts croissants en argent et en vies humaines.

Sur le plan économique l'importance des dépenses de consommation a entraîné des réductions des facilités de crédit et l'imposition de taux d'intérêt plus élevés en mai, alors que les dépenses de consommation du gouvernement sont demeurées excessives et ont contribué à une nouvelle vague d'inflation qui s'est poursuivie jusqu'en 1989. Les impôts directs ont augmenté de 17,5 % alors que selon les statistiques officielles, les revenus

n'ont crû que de 14,5 %. La dernière loi sur la réservation des emplois* (dans le secteur minier) a disparu des statuts sud-africains en 1988.

1989 - L'avenir pour les Sud-africains paraît plus rose en 1989 qu'il ne l'a été depuis des années. Cela s'explique, entre autres, par le départ imminent à la retraite du président P.W. Botha et par le fait qu'il sera probablement remplacé par M. F.W. de Klerk. Cela a ravivé les espoirs de nombreux Sud-africains de toutes races, qui s'estiment maintenant en droit de penser que le style de gouvernement pourrait changer et conduire, enfin, à des réformes de fond. Les élections générales fixées pour le 6 septembre 1989 devraient éclaircir la situation et marquer un nouveau départ. La récente formation du Parti démocratique, regroupant l'ancien Parti fédéral progressiste et les libéraux indépendants des groupes parlant anglais et afrikaans pourrait être un concurrent sérieux pour le Parti conservateur qui représente actuellement l'opposition officielle. En second lieu, la fin de l'intervention sud-africaine en Angola et éventuellement en Namibie devrait réduire les charges sur le plan financier et celui des ressources humaines, et alléger les impôts. En troisième lieu, les résultats économiques ont été meilleurs en 1988 et la tendance devrait se poursuivre en 1989. Il y a également d'autres indices de changements possibles qui sont décrits ci-dessous.

Sur le plan négatif, les dépenses de l'État et les impôts demeurent élevés (le budget autorise une augmentation des dépenses de l'État de 15 % mais l'expérience montre qu'elle dépassera probablement 20 %); la stabilité politique demeure insaisissable (la grève de la faim, en mars, de Noirs incarcérés a rappelé que le statu quo n'est plus acceptable); l'économie est presque totalement privée de capitaux d'investissement étrangers et son taux de croissance de deux à trois pour cent ne représente même pas la moitié de ce qu'il devait être pour occuper une population en âge de travailler dont le nombre augmente rapidement, sans même réduire le taux de chômage officiel de 17 % (en réalité, il est près du double).

L'économie

En termes réels, l'économie sud-africaine a connu un taux de croissance de trois pour cent en 1988, ce qui représente une amélioration régulière au cours de ces trois dernières années, puisqu'il avait été de -1,5 % en 1985, de légèrement moins de un pour cent en 1986, et de 2,5 % en 1987. Selon les estimations actuelles, cette croissance devrait se poursuivre au rythme de deux à trois pour cent pendant toute l'année 1989. Au cours de la même période, l'inflation est passée de 16,2 % en 1985 à 18,6 % en 1986, à 14,7 % en 1987 et à 12,4 % en 1988. En février 1989 elle est remontée à 13,5 % et devrait être de 15 % pour l'ensemble de l'année.

Les pluies abondantes et bien étalées qui ont accru la production agricole et celle de bétail ont contribué à la prospérité relative de 1988 et ont eu des effets favorables sur toute l'économie.

Les politiques gouvernementales d'encouragement fiscal et monétaire à la suite de la récession de 1985 ont commencé à porter leurs fruits à la fin de 1987 et, combinées à un regain de confiance de la part du secteur privé et des

consommateurs, elles ont favorisé de fortes dépenses de consommation pour 1988. Bien que profitables pour le secteur privé en général, elles ont eu des effets imprévus en ce sens qu'elles ont stimulé les importations et compromis l'excédent commercial requis pour rembourser une dette étrangère de 1,2 milliard de dollars U.S. en 1989, montant qui sera considérablement supérieur en 1990. Afin de réduire la consommation et de contribuer à l'excédent de la balance commerciale, le gouvernement a imposé des restrictions au crédit et les taux d'intérêt ont augmenté en mai 1988. Le gouvernement a prévu un excédent de quatre milliards de Rands du compte courant pour 1989 mais on pense qu'il fait la preuve d'un optimisme excessif, étant donné que 1988, qui a été une année relativement bonne, n'a produit qu'un excédent à peine supérieur à trois milliards de Rands et que le premier trimestre de 1989 semble annoncer un déficit. A cause du moindre dynamisme de l'économie mondiale en 1989, les observateurs s'attendent à ce que des mesures officielles supplémentaires soient prises pour ralentir encore plus les dépenses de consommation et réduire les importations.

L'investissement intérieur brut en capital fixe a augmenté de plus de 19 % en 1988; c'était la première fois qu'une augmentation annuelle dépassait 10 % depuis 1982 - en dépit du freinage de la consommation, des taux d'intérêt élevés, de la sortie de capitaux causée par les désinvestissements et de l'incertitude politique persistante. Bien que l'augmentation de l'investissement en capital fixe ait été bien accueillie, ses particularités sur le plan qualitatif l'ont moins été. Par exemple, elle a porté sur des projets de renouvellement moins importants et plus étalés dans le temps qu'auparavant. On s'attend à ce qu'en général, les dépenses en capital atteignent un maximum au milieu de 1989 puis recommencent à baisser.

L'exploitation minière fait exception à la règle et les métaux communs et les ferro-alliages ont fait l'objet d'importants investissements nouveaux. L'or, sous l'effet de la pression des prix, n'a pas bougé mais on s'attend à une reprise et il existe encore des possibilités d'expansion. En dépit des efforts du gouvernement pour diversifier et réduire la dépendance de l'économie à l'égard du secteur minier, celui-ci prend de plus en plus d'importance. En fait, les sanctions prises ont accru son rôle car des produits tels que le ferrochrome, le platine, le rhodium et le vanadium sont relativement invulnérables du fait qu'ils sont indispensables pour les économies occidentales et que l'Afrique du Sud est un fournisseur très important et stable. On s'attend à une augmentation de la production de platine et de diamants, et celle de l'or, qui n'est pas non plus touchée par les sanctions, devrait s'intensifier lorsque son prix montera. Les coûts d'extraction ont cependant augmenté à cause de l'inflation et l'époque de l'exploitation aisée de gisements peu profonds, à teneur élevée est bien révolue. Toute extension future se fera grâce à des gisements profonds, à faible teneur, dont l'exploitation sera coûteuse.

On considère en général que la baisse attendue, en dehors du secteur minier, des dépenses en capital fixe est due aux dépenses excessives du gouvernement en biens de consommation qui ont éliminé, dans la pratique, le secteur privé. Toute mesure supplémentaire prise par le gouvernement pour réduire la consommation pourrait également décourager les investissements en capital. Cela pourrait à son tour nuire aux possibilités d'emploi, à la

création de revenu et à l'accumulation de capital à long terme. Il est peu probable que les investisseurs manifestent une plus grande confiance sans qu'il y ait, tout d'abord, une réduction des dépenses du gouvernement en biens de consommation et des taux d'imposition élevés requis pour les alimenter et, en deuxième lieu, sans l'instauration d'une stabilité politique et sociale. Cette dernière semble peu probable sans l'institution d'une nouvelle disposition constitutionnelle satisfaisant aux aspirations de la grande majorité des Sud-africains de toute race.

Situation politique

Bien que l'adoption d'une telle disposition soit peu probable dans l'immédiat, nombreux sont ceux qui, en Afrique du Sud, croient maintenant que cet objectif n'est plus irréalisable. On nourrit de plus en plus l'espoir que le départ de M. P.W. Botha de la présidence de l'État marquera l'avènement d'un régime plus souple et plus pragmatique, dirigé par M. F.W. de Klerk qui a déjà pris la direction du Parti national. On prépare actuellement une loi qui assurera la création de "zones libres", c'est-à-dire de zones intégrées sur le plan racial. Cela revient essentiellement à reconnaître ce qui est déjà un état de fait dans certaines régions, et à admettre qu'il s'agit là de quelque chose d'irréversible. De nombreux Sud-africains croient que cette loi pourrait être suivie à bref délai par l'abolition de la Group Areas Act (Loi sur les zones de groupe), diverses autres lois de contrôle des terres, la Population Registration Act (Loi sur l'enregistrement de la population) et d'autres lois imposant des restrictions pour des motifs raciaux.

D'autres indices encourageants sont aussi récemment apparus. Citons, entre autres, l'accord sur la paix entre l'UDF et l'Inkatha (qui ne fonctionne pas encore de manière satisfaisante, mais constitue un point de départ); le Consultative Business Movement, regroupement de chefs d'entreprises blancs qui se sont engagés à établir un processus de consultation avec les leaders noirs et qui reconnaissent que la transformation de l'Afrique du Sud en un pays non racial et démocratique est désirable et inévitable; la reconnaissance par certains chefs de gouvernement du fait que des voisins prospères et viables (Mozambique, Angola, Namibie) sont préférables à des taudis politiques et économiques; le retrait de l'Angola et de la Namibie; la décision prise par les leaders noirs au Soweto de négocier le problème ancien des locations de logements et d'autres problèmes avec les autorités locales nouvellement élues; la discussion de plus en plus fréquente dans le public de la création d'un groupe "ouvert" de personnes, c'est-à-dire non racial, au lieu du maintien de collectivités de noirs, de blancs, de gens de couleur et d'asiatiques. Cela a déclenché un débat sur un concept qui est nouveau pour les Sud-africains et qui, bien que très complexe sur le plan constitutionnel, reflète les pressions qui s'exercent actuellement sur le gouvernement et nous donne une idée de l'orientation des événements.

Bien qu'un vent d'espoir se soit mis à souffler, l'Afrique du Sud demeure une société fondée sur l'apartheid : ségrégation et conflits raciaux; inégalité des chances; chômage élevé et croissant; augmentation de l'inflation et des taux d'intérêt; censure et contrôle des médias; insuffisance grave de

capitaux d'investissement; hémorragie de capitaux due au désinvestissement, aggravée par les techniques originales employées pour tirer le maximum du rapatriement des fonds et des sorties de fonds destinés à être investis à l'étranger ou à servir de garantie au cas où il deviendrait désirable ou nécessaire d'émigrer.

III. SOCIÉTÉS CANADIENNES EN AFRIQUE DU SUD

Les sociétés canadiennes ont continué à suspendre leurs opérations en Afrique du Sud en 1988, mais plus lentement. Si onze sociétés ont désinvesti en 1987, deux seulement l'ont fait en 1988. Une autre, QIT-Fer et Titane et son affiliée sud-africaine Richards Bay Minerals, ont été achetées au début de 1989 par la RTZ Corporation PLC dont le siège social se trouve à Londres. Une quatrième société, Bauer and Crosby Inc., a été rayée de la liste parce que son homonyme en Afrique du Sud, Bauer and Crosby (Pty) Ltd, appartient en majorité à des Sud-africains. Le Tableau I illustre ces changements.

TABLEAU I		
DÉSINVESTISSEMENT DES SOCIÉTÉS CANADIENNES EN AFRIQUE DU SUD		
1986	1987	1988
1. Alcan Aluminium Ltd.	1. AMCA International Ltd.	1. JKS Boyles
2. Bata Ltd.	2. Champion Road Machinery Ltd.	International
3. Dominion Textile Inc.	3. Chempharm Ltd.	Inc.
4. Jarvis Clark Co. (CIL)	4. Cobra Metals & Minerals Inc.	2. National
	5. Cominco Ltd.	Business
	(Canadien Pacifique)	Systems Inc.
	6. DeLCan Ltd.	
	7. Falconbridge Ltd.	
	8. International Thomson Organization Ltd.	
	9. Joseph E. Seagram & Sons Ltd.	
	10. Moore Corporation	
	11. Ford Motor Company of Canada Ltd.	
	(terminé en 1988)	

Nota : - 1989

1. QIT-Fer et Titane et son affiliée sud-africaine, Richards Bay Minerals, ont été achetées par la RTZ Corporation PLC de Londres, le 1^{er} janvier 1989. La transaction ne sera cependant sans doute pas terminée avant juin 1989.
2. Bauer & Crosby Inc. a été rayée de la liste des sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud car elle ne détient pas d'actions de son homonyme sud-africaine, Bauer & Crosby (Pty) Ltd. Les administrateurs de Bauer & Crosby Inc. détiennent, à titre personnel, des parts minoritaires de la société sud-africaine mais la majorité de ces parts sont aux mains de citoyens sud-africains. Bauer & Crosby Inc. entretient des liens avec la société sud-africaine à laquelle elle assure des services de consultation.

Bien que le climat économique se soit amélioré en Afrique du Sud en 1988, le caractère limité de ces améliorations et, plus encore, les doutes inspirés par leur durée, ont tempéré l'optimisme des milieux d'affaires. Les sociétés étrangères ont été incitées à désinvestir par l'incertitude économique et politique régnant dans ce pays ainsi que par les pressions exercées chez elles par les adversaires de l'apartheid. En ce qui concerne les sociétés américaines, la modification Rangel adoptée en 1987 a éliminé un crédit d'impôt qui permettait de déduire les impôts sud-africains des impôts américains. Les profits de ces sociétés en ont souffert à un tel point, dans certains cas, que leurs opérations sud-africaines ont cessé d'être rentables. C'est la principale raison pour laquelle Mobil Oil a décidé de désinvestir à la fin d'avril 1989. Il est probable que cela influencera d'autres grandes entreprises américaines ayant encore des activités en Afrique du Sud. Si le projet de loi Dellums est adopté par le Congrès, probablement au cours de l'année prochaine, les opérations commerciales américaines en Afrique du Sud cesseront pratiquement d'exister. Les entreprises britanniques et celles d'autres pays européens ne sont pas pour le moment confrontées à ce genre de problème mais elles ont également souffert du climat politique et économique de ces derniers mois. Le nombre des sociétés britanniques qui soumettent un rapport est tombé de 160 en 1986 à 128 en 1987, et à 120 en 1988.

D'une façon générale, les sociétés canadiennes se sont retirées d'Afrique du Sud pour les raisons suivantes : a) leurs activités n'étaient pas rentables; b) leurs affaires aux États-Unis, principal secteur de leurs activités, étaient menacées par le fait qu'elles avaient des liens avec l'Afrique du Sud (ce qui allait à l'encontre de la législation anti-apartheid adoptée par les États et les autorités municipales); c) compte tenu des raisons qui précèdent, elles n'étaient pas disposées à se soumettre chez elles au harcèlement des adversaires de l'apartheid.

En ce qui concerne les établissements d'enseignement canadiens, la plupart des grandes universités et collèges ont institué une politique qui exige que l'on se dessaisisse des parts prises dans des entreprises faisant affaire avec l'Afrique du Sud. Lorsque la Banque de la Nouvelle-Écosse a annoncé son intention de prêter de l'argent à Minorco, une société luxembourgeoise appartenant en majorité à des Sud-africains, cela a provoqué des réactions sur certains campus universitaires où les organisations d'étudiants et les autorités responsables de l'administration étudient la possibilité de fermer leurs comptes dans cette banque. Bien que la mesure envisagée par la BNE ne constitue pas, sur le plan technique, une infraction aux lignes directrices financières actuelles du gouvernement canadien relatives à l'Afrique du Sud auxquelles les banques canadiennes ont souscrit, beaucoup estiment qu'elle n'en respecte pas vraiment l'esprit.

Compte tenu des désinvestissements mentionnés ci-dessus, il ne reste que six entreprises commerciales canadiennes ayant encore des affiliées sud-africaines, plus l'Ambassade du Canada. Elles figurent au Tableau II.

TABLEAU II

ENTREPRISES CANADIENNES AUXQUELLES DES SOCIÉTÉS SUD-AFRICAINES SONT AFFILIÉES
(au 31 mai 1988)

1. Bayer Foreign Investments Ltd., Toronto (Ontario)
2. Gouv. du Canada (Ambassade du Canada, Pretoria), Ottawa (Ontario)
3. Menora Resources Inc., Toronto (Ontario)
4. QIT-Fer et Titane Inc., Montréal (Québec)*
5. Sternson Ltd., Brantford (Ontario)
6. Varsity Corporation, Toronto (Ontario)
7. Unican Security Systems Ltd., Montréal (Québec)

* Appartient maintenant à la RTZ Corporation PLC, Londres, Angleterre.

En dehors de l'Ambassade du Canada, les autres sociétés affiliées travaillent dans les secteurs de l'industrie chimique, de l'exploitation minière (en mer et à ciel ouvert, à terre), de la construction, du matériel agricole et de la distribution. Ces entreprises ont manifesté l'intention de poursuivre leurs activités en Afrique du Sud pour le moment. Leurs raisons de le faire sont diverses : rentabilité, confiance dans l'avenir de leurs produits et de leurs services, désir de ne pas céder la place à leurs concurrents, et incapacité de vendre leurs parts ou de recouvrer la valeur véritable de leurs actifs.

Le Code canadien d'éthique s'applique à toutes les sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud, quelle que soit la valeur de leur investissement ou le nombre des employés concernés. Parmi celles qui demeurent, la plus petite emploie quatre personnes, dont deux Noirs, et la plus importante, près de 2 000 employés, dont environ 1 400 Noirs. Quant à la part des actions de leurs affiliées détenue par les sociétés canadiennes, elle va de 7 % à 100 %. Les chiffres pertinents figurent au Tableau III.

Comme on pouvait s'y attendre, la diminution régulière du nombre des sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud s'est accompagnée d'une baisse correspondante de l'investissement direct. Entre 1981 et 1988, elle a été de 73 %, comme le montre le Tableau IV.

La diminution de l'investissement commercial canadien et des opérations de nos sociétés en Afrique du Sud s'est accompagnée d'une baisse correspondante du nombre des employés de ces sociétés affiliées. D'un maximum d'environ 26 000 employés (20 000 non-Blancs) en 1985, on est tombé aujourd'hui à un chiffre à peine supérieur à 5 000 (3 300 non-Blancs). 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 importants, 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 combinée est

TABLEAU III

PART DES ACTIONS DÉTENUES PAR LES SOCIÉTÉS CANADIENNES
DANS LEURS AFFILIÉES SUD-AFRICAINES

	% des actions
1. <u>Bayer Foreign Investments Ltd., Toronto (Ontario)</u>	
(1) Bayer South Africa (Pty) Ltd.	74
(2) Bayer Miles (Pty) Ltd.	100
(3) Chrome Chemicals (Afrique du Sud) (Pty) Ltd.	100
(4) Haarman & Reimer (SA) (Pty) Ltd.	50
(5) Rubber Chemicals (Pty) Ltd.	100
(6) Vergenoeg Mining Company (Pty) Ltd.	100
2. <u>Gouv. du Canada - Min. des Affaires extérieures, Ottawa (Ontario)</u> Ambassade du Canada, Pretoria et Le Cap	100
3. <u>Menora Resources Inc., Toronto (Ontario)</u> Ocean Diamond Mining Limited	15,8
4. <u>QIT-Fer et Titane Inc., Montréal (Québec)</u> Richards Bay Minerals : (Tisands (Pty) Ltd.) (Richards Bay Iron & Titanium (Pty) Ltd.) * Détenues par la société-mère britannique	50*
5. <u>Sternson Ltd., Brantford (Ontario)</u> Sternson (SA) (Pty) Ltd.	24
6. <u>Varsity Corporation, Toronto (Ontario)</u> Fedmech Holdings Ltd.	7
7. <u>Unican Security Systems Ltd., Montréal (Québec)</u> ILCO Unican (SA) (Pty) Ltd.	33,3

aujourd'hui négligeable. C'est là une perte particulièrement regrettable en ce qui concerne les programmes sociaux spécifiquement conçus pour les employés non-blancs, leurs familles et, dans certains cas, des collectivités toutes entières. Bien que les dernières entreprises affiliées à des sociétés canadiennes continuent, dans la majorité des cas, de faire des efforts dignes d'éloges, leur influence est limitée par leur petit nombre. Les Tableaux V et VI illustrent l'importance des changements subis par le nombre des employés des affiliées canadiennes au cours de ces trois dernières années.

TABLEAU IV

INVESTISSEMENT CANADIEN DIRECT EN AFRIQUE DU SUD (1981-1988)

Année	Millions de dollars canadiens*
1981	257
1982	218
1983	205
1984	139
1985	105
1986	184**
1987	100***
1988	70***

* Les chiffres de cette colonne, entre 1981 et 1986, diffèrent légèrement de ceux qui ont été présentés dans les rapports précédents, ce qui s'explique par le fait qu'ils ont été révisés par Statistique Canada en 1989.

** Cette augmentation anormale était due au réinvestissement temporaire effectué par Falconbridge avant que cette société ne désinvestisse totalement en 1987.

*** Ces chiffres sont approximatifs car, comme il reste très peu de sociétés ayant des investissements en Afrique du Sud, Statistique Canada considère maintenant les chiffres comme confidentiels.

A quelques rares exceptions près, les sociétés canadiennes se sont en général montrées coopératives et ont fourni l'information requise en vertu du Code d'éthique (voir Tableau VII). Une des exceptions concerne la National Business Systems Inc. de Toronto. Au cours des deux dernières années, elle n'a pas soumis de rapport et n'a pas répondu à la correspondance qui lui était adressée. L'entreprise qui lui est affiliée, ABS Computers (Pty) Ltd. de Johannesburg, s'est montrée plus coopérative et a rempli le formulaire-type en 1987 et 1988. En août 1988, National Business Systems Inc. s'est dessaisie des dernières actions de ABS Computers (Pty) Ltd. qu'elle détenait au profit de son ancienne affiliée.

La société Menora Resources Inc. a coopéré en ce sens qu'elle a fourni toute l'information dont elle disposait. Cependant, ses rapports avec l'entreprise qui lui est affiliée, Ocean Diamond Mining Limited (ODM) sont tenus et sont simplement ceux d'un actionnaire qui n'exerce aucun contrôle sur le plan financier ou celui de la gestion. Elle s'est récemment dessaisie de 2,5 % des actions de Ocean Diamond Mining Limited qu'elle détenait et n'en conserve maintenant que 15,8 %. La société ODM a volontiers fourni une somme considérable de renseignements sur ses activités et a promis de faire parvenir le questionnaire dûment rempli à l'auteur de ce rapport. Celui-ci ne l'avait cependant pas encore reçu au moment de la mise sous presse.

TABLEAU V

NOMBRE TOTAL D'EMPLOYÉS ET NOMBRE D'EMPLOYÉS NON-BLANCS DANS DES ENTREPRISES AFFILIÉES À DES SOCIÉTÉS CANADIENNES QUI ONT PROCÉDÉ À UN DÉSINVESTISSEMENT

Désinvestissements en 1986*	Total des employés	Employés non-blancs
Alcan Aluminium Ltd. (3 affiliées)	3 606	2 848
Bata Limited (3 usines)	3 253	3 090
Dominion Textile Inc.	270	129
Jarvis Clark Co. (CIL)	89	28
<u>Désinvestissements en 1987**</u>		
AMCA International Ltd.	35	18
Champion Road Machinery Ltd.	53	19
Chempharm Ltd. (Estimation)	200	150
Cobra Metals & Minerals Inc. (2 affiliées)	521	425
Cominco Ltd. (2 affiliées)	126	109
DeLCan Ltd.	110	10
Falconbridge Ltd. (2 affiliées)	4 747	4 426
Ford Motor Co. of Canada Ltd. (2 usines)	4 853	3 298
International Thomson Org. Ltd.	123	31
Joseph E. Seagram & Sons Ltd.	5	1
Moore Corporation (2 affiliées)	529	270
	<u>11 312</u>	<u>8 757</u>
<u>Désinvestissements en 1988***</u>		
JKS Boyles International Inc.	9	3
National Business Systems Inc.	170	54
	<u>179</u>	<u>57</u>
Total 1986-1987-1988	18 709	14 909

* Chiffres de 1985.

** Tous les chiffres sont ceux de 1986 à l'exception de ceux qui concernent DeLcan et Falconbridge, qui datent de 1985. Ces chiffres diffèrent de ceux du Tableau V présenté dans le rapport de l'an dernier parce que le nombre des employés de plusieurs sociétés a diminué entre 1985 et 1986.

*** Chiffres de 1988.

TABLEAU VI

TOTAL DES EMPLOYÉS ET NOMBRE TOTAL DES EMPLOYÉS NON-BLANCS
DANS LES ENTREPRISES AFFILIÉES À DES SOCIÉTÉS CANADIENNES AU 31 MARS 1988*

<u>Société canadienne</u>	<u>Total</u>	<u>Non-Blancs</u>
Bayer Foreign Investments Ltd. (6 affiliées)	1 707	1 066
Gouvernement canadien (Ambassade)	36	13
Menora Resources Inc.	10	7
QIT Fer et Titane Inc.	1 909	1 363
Sternson Ltd.	55	42
Unican Security Systems Ltd.	4	2
Varity Corporation (2 usines)	1 363	825
	<u>5 084</u>	<u>3 318</u>

* Les chiffres concernant la Varity Corporation datent de décembre 1987 car le rapport de cette société n'avait pas encore été reçu au moment de la mise sous presse.

La société Varity Corporation a, jusqu'à présent, soumis un rapport chaque année. Elle a promis de le faire pour l'année 1988 mais son rapport n'était pas non plus arrivé au moment de la mise sous presse. Elle a récemment réduit de 9,25 % à 7 % la part des actions de son affiliée, Fedmech Holdings Ltd., qu'elle détenait.

L'entreprise affiliée à Unican Security System, ILCO Unican (S.A.) (Pty) Ltd., est une petite agence de distribution du matériel de sécurité de Unican. Elle a quatre employés, dont deux Noirs. Dans le rapport de l'an dernier, il était indiqué que Unican détenait 100 % des actions de la société sud-africaine, ce qui était une erreur. Le chiffre correct est en effet de 33,3 %, le reste des actions étant détenues par des Sud-africains.

Comme elle l'a fait il y a un an, la société Bayer Foreign Investments Ltd. a soumis une copie de son rapport aux autorités responsables du Code d'éthique de l'Allemagne de l'Ouest. Bien que les exigences européennes ne soient pas identiques aux canadiennes, elles leur ressemblent suffisamment pour permettre une juste évaluation des activités de Bayer en Afrique du Sud. De plus, Bayer à Toronto et à Johannesburg ont pleinement coopéré en acceptant de rencontrer l'Administrateur du Code et de lui fournir des renseignements détaillés sur leurs opérations sud-africaines.

TABLEAU VII

STATUT DES SOCIÉTÉS CANADIENNES OPÉRANT EN AFRIQUE DU SUD EN 1988
EN CE QUI CONCERNE :
(A) LE NOMBRE D'ENTREPRISES AFFILIÉES (B) LES RAPPORTS SOUMIS
(C) LE DÉSIGNIFICATION

<u>Société canadienne</u>	(A) <u>Nombre d'entreprises affiliées</u>	(B) <u>Rapport déposé</u>	(C) <u>Désinves- tissement</u>
Bayer Foreign Investments Ltd.	6*	Oui	
Gouv. canadien - Min. des Aff. ext.	1	Oui	
JKS Boyles International Inc.	1	Oui	Déc. 1988
Menora Resources Inc.	1	Oui***	
National Business Systems Inc.	1	Non**	Août 1988
QIT-Fer et Titane Inc.	1	Oui	
Sternson Ltd.	1	Oui	
Unican Security Systems Ltd.	1	Oui	
Varity Corporation	1	Oui***	

* Bayer a soumis une copie de son rapport aux autorités responsables du Code d'éthique de l'Allemagne de l'Ouest. Le nombre des entreprises affiliées en 1989 est tombé à cinq à la suite de l'absorption de Rubber Chemicals (Pty) Ltd. par Bayer South Africa (Pty) Ltd.

** Pour la seconde année de suite, la société NBS Inc. n'a pas soumis de rapport. Son affiliée, ABS Computers (Pty) Ltd. l'a cependant fait une fois de plus.

*** Les rapports de ces deux sociétés sont attendus mais ils n'avaient pas encore été reçus au moment de la mise sous presse.

Bien que la société JKS Boyles International Inc. se soit dessaisie de 70 % des actions de sa filiale sud-africaine en décembre 1988, elle a volontiers accepté de soumettre un rapport sur ses opérations en 1988 et l'a effectivement fait. Ces actions ont été directement rachetées par la direction de JKS Boyles (Pty) Ltd. en Afrique du Sud.

Bien que la société Sternson Limited ait déclaré l'an dernier qu'elle se dessaisirait probablement des actions de sa filiale sud-africaine qu'elle détenait en 1988 elle n'en a rien fait. Elle a cependant soumis un rapport pour 1988 après un hiatus d'une année. La direction de l'entreprise affiliée sud-africaine, Sternson (South Africa) (Pty) Ltd., maintient son opposition aux Codes d'éthique et a soumis un rapport cette année à son corps défendant.

Elle estime que les Codes désavantagent les sociétés de moyenne importance, en particulier dans un secteur aussi hautement compétitif que le sien, celui de l'industrie. Elle estime en effet que les exigences du Code contraignent simplement les sociétés à se moderniser et à remplacer leur personnel par des machines, ce qui pénalise surtout les travailleurs noirs. Grâce à l'amélioration de l'économie sud-africaine en 1988, Sternson a augmenté le nombre des travailleurs qu'elle emploie.

QIT-Fer et Titane, et son affiliée sud-africaine, Richards Bay Minerals*, qui appartenait à la société B.P. International de Londres, ont été vendues en janvier 1989 à la RTZ Corporation PLC, également de Londres (encore que les formalités juridiques ne seront sans doute pas terminées avant juin 1989). QIT et RBM se sont toujours soumises aux exigences du Code d'éthique canadien et devraient continuer à le faire à l'avenir, en dépit du changement de propriétaire. Cette espérance est justifiée par le fait que les politiques de commercialisation des deux sociétés demeurent intégrées et que QIT continue à être représentée au Conseil d'administration de RBM, bien que ce soit à titre personnel plutôt qu'au nom de la société elle-même. De plus, c'est QIT qui a créé la technologie utilisée par RBM.

Le gouvernement canadien (ministère des Affaires extérieures), grâce à son Ambassade à Pretoria/Le Cap continue à présenter des rapports et se soumet à toutes les exigences du Code.

* Richards Bay Minerals est en fait constituée par deux sociétés : Tisands (EDMS) BPK. et Richards Bay Iron and Titanium (EDMS) BPK.

IV. OBSERVATION DU CODE

Les sociétés canadiennes et leurs affiliées sud-africaines dépassent en général les exigences de base du Code d'éthique. Celles qui obtiennent des résultats supérieurs aux autres le doivent en général à la taille de l'entreprise, à la compétitivité ambiante, ou aux deux facteurs réunis. Les grosses sociétés, ipso facto, disposent de toute une gamme de ressources et de possibilités auxquelles n'ont pas accès des entreprises moins importantes. Néanmoins, toutes celles qui opèrent actuellement en Afrique du Sud s'efforcent, dans le contexte de leur secteur industriel, de se conformer aux dispositions du Code et, ce faisant, soutiennent favorablement la comparaison avec leurs concurrentes locales.

1. Conditions générales de travail

Les entreprises sud-africaines affiliées à des sociétés canadiennes sont, sans exception, conscientes de la responsabilité qui leur incombe d'améliorer les conditions de travail de leurs employés, en particulier de leur personnel non-blanc. Actuellement, elles offrent toutes des conditions matérielles de travail sûres et en général acceptables à leurs employés. Le climat au bureau comme à l'échelon de la production est généralement bon, ainsi d'ailleurs que les relations de travail.

2. Négociations collectives

Aux termes du Code d'éthique, les sociétés devraient permettre à leurs employés d'organiser des unités de négociations collectives de leur propre choix, capables de les représenter efficacement et de participer à des négociations collectives conformément aux principes internationalement reconnus. Comme la loi sur les relations de travail sud-africaine ne fait plus de discrimination pour des motifs raciaux, les syndicats de toutes races ou les syndicats mixtes sont autorisés et existent effectivement. Les entreprises affiliées à des sociétés canadiennes ne font donc pas obstacle à l'appartenance à un syndicat, et les plus importantes sont toutes syndiquées. Les petites entreprises ne le sont pas mais cela tient simplement au petit nombre de leurs employés. Le principe des négociations collectives a été accepté et la formation de syndicats serait autorisée si elle était souhaitée. D'une façon générale, les petites entreprises agissent par l'intermédiaire d'une association d'employés, d'un porte-parole des travailleurs ou bien acceptent l'intervention directe auprès de la direction lorsque des pratiques d'emploi sont en cause. Dans les entreprises où existent des procédures formelles de grief, celles-ci sont consignées dans un document écrit et sont rendues publiques dans le milieu de travail. Les travailleurs connaissent bien leurs droits et n'hésitent pas à les faire valoir.

L'Ambassade du Canada en Afrique du Sud est régie par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui accorde des droits de négociation aux fonctionnaires canadiens mais non aux recrutés locaux travaillant dans les missions canadiennes à l'étranger. Cela correspond aux

coutumes diplomatiques internationales qui dispensent les ambassades étrangères des lois locales dans le domaine du travail. L'Ambassade leur a substitué des lignes directrices en ce qui concerne les griefs. Celles-ci valent pour tous les employés, sans distinction de race, et ont été discutées avec eux. De plus, il existe une association du personnel qui continue à se montrer fort active et exprime les préoccupations des employés dans toutes sortes de domaines. Tout récemment, ces préoccupations ont été examinées par une mission de l'Administration centrale à Ottawa et le Comité de liaison du personnel de l'ambassade a déclaré à l'Administrateur du Code qu'il avait reçu satisfaction sur tous les points évoqués.

Les craintes des syndicats noirs, décrites dans le rapport de l'an dernier, au sujet de la loi sur la modification des relations de travail et du projet de loi sur l'investissement étranger, ne se sont pas concrétisées. La vague de critiques qui a accueilli la loi sur la modification des relations de travail a amené la révision de celle-ci, et les restrictions qui auraient pu être imposées au financement étranger n'ont pas été mises en oeuvre. L'efficacité des syndicats non noirs a cependant été limitée, ce qui s'explique en partie par l'interdiction, imposée par le gouvernement, de toute activité politique de la part des organisations syndicales et de leurs chefs, et en partie, à cause des leçons tirées des grandes grèves de 1987.

3. Main-d'oeuvre itinérante

Comme aucune des affiliées canadiennes actuelles n'emploie de travailleurs itinérants, la question ne se pose plus.

4. Salaires

Le Code d'éthique du gouvernement canadien encourage non seulement le versement d'un salaire égal pour un travail comparable, mais il encourage les sociétés à verser à leurs employés des salaires qui leur garantissent un niveau de vie suffisant pour vivre dignement. Cette exigence vise particulièrement le salaire minimum, c.-à-d., le salaire de l'employé le moins payé de la société.

L'Université de l'Afrique du Sud (UNAS) et l'Université de Port Elizabeth (UNPE) calculent les normes vitales en fonctions desquelles les salaires versés par les sociétés sont évalués. Les normes de l'UNAS sont fondées sur des sondages semi-annuels effectués dans 26 centres urbains de toute l'Afrique du Sud; ces sondages tiennent compte de la taille du ménage, de la structure démographique et de la répartition des sexes dans les groupes de population et les régions étudiés. Elles comprennent des données sur les ménages simples et multiples. Pour établir le niveau de vie minimum (NVM), l'UNAS inclut 11 rubriques dans ses calculs : l'alimentation, l'habillement, le combustible et l'éclairage, divers autres services, les produits de lessive et d'entretien ménager, le transport, les services médicaux et dentaires, l'éducation, le remplacement des appareils ménagers, les impôts, et le soutien aux membres de la famille. Selon la définition que lui donne l'UNAS, le NVM représente : "le montant d'argent minimum dont les membres d'un ménage ont besoin pour se maintenir en bonne santé, avoir des normes d'hygiène acceptables et se vêtir convenablement. Le NVM est la somme minimum permettant à un ménage d'une

taille déterminée de vivre dans notre société". Son équivalent, à l'UNPE, est connu sous le nom de niveau de subsistance d'un ménage (NSM) et est calculé à peu près de la même manière.

Le niveau de vie amélioré (NVA) de l'UNAS et le niveau opérationnel du ménage (NOM) de l'UNPE prévoient l'inclusion d'un certain nombre de rubriques supplémentaires. Pour l'UNISA (elles sont à peu près les mêmes pour l'UNEP), ces rubriques sont les suivantes : loisirs et distractions; soins personnels; suppléments dans les domaines suivants : produits de lessive et de nettoyage; habillement, alimentation, matériel ménager; transport, frais de soutien, impôts et loyers plus élevés; et cotisations à des régimes de retraite, d'assurance-chômage, d'assurance médicale et à des frais d'enterrement. Pour reprendre les termes utilisés par l'UNAS : "selon les critères actuels, certains de ces articles peuvent être considérés comme de première nécessité et d'autres comme un luxe. Le NVA n'est pas un budget de subsistance pas plus qu'il n'est un budget de luxe. La meilleure façon de le décrire est peut-être de le considérer comme une tentative d'établissement d'un niveau de vie très modeste". Selon la région, le NVA et le NOM sont de 25 % à 30 % supérieurs environ au NVM et au NSM. Étant donné que ces derniers représentent le seuil minimum de subsistance, nous encourageons les sociétés étrangères à prendre le NVA et le NOM comme base de départ.

Le Code canadien considère que le NVA/NOM constitue un minimum absolu et encourage les sociétés à le dépasser et à s'efforcer d'établir un taux minimum de salaire d'au moins 20 % supérieur au NVA/NOM ou de 50 % supérieur au NVM/NSM. Le tableau VIII montre dans quelle mesure les affiliées canadiennes ont satisfait en 1988 aux lignes directrices du Code d'éthique en matière de salaire.

TABLEAU VIII	
SALAIRE DE L'EMPLOYÉ LE MOINS BIEN PAYÉ PAR RAPPORT AU NIVEAU DE VIE MINIMUM	
% par lequel le salaire dépasse le NVM/NSM	Nombre d'entreprises affiliées ayant soumis un rapport
0 ou moins	-
1 - 9	1
10 - 19	1
20 - 29	2
30 - 39	-
40 - 49	-
50 et plus	4
	<u>8</u>
Nota : Les chiffres ne sont pas disponibles pour une société.	

Comme le montre le tableau ci-dessus, la moitié des entreprises affiliées à des sociétés canadiennes en 1988 ont dépassé les normes fixées par le Code canadien. L'autre moitié dépassait le NVM mais celles qui en font partie ont encore du chemin à faire avant d'atteindre le niveau recommandé d'au moins 50 % de plus que le NVM pour le personnel le moins bien payé.

Toutes les entreprises affiliées appuient et appliquent le principe d'un salaire égal pour un travail comparable. Certains progrès ont été réalisés dans la promotion du personnel non-blanc mais, d'une façon générale, celui-ci continue à occuper les échelons inférieurs de l'échelle des salaires. L'écart entre les échelons inférieurs et supérieurs demeure considérable. Heureusement, le salaire moyen de tous les employés non-blancs est nettement supérieur au NVA et au dépassement recommandé du NVM d'au moins 50 %. Les salaires les mieux payés des non-Blancs se situent entre 175 % et 680 % au-dessus du NVM alors que les moyennes oscillent entre 124 et 371 % pour les non-Blancs.

TABLEAU IX		
TAUX MOYENS DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE EN 1988		
Employés noirs	Employés asiatiques et de couleur	Employés blancs
16 %	16,6 %	15,8 %

A deux exceptions près, toutes les entreprises affiliées à des sociétés canadiennes ont accordé en 1988 des augmentations de salaire aux non-Blancs d'un taux légèrement supérieur à celles consenties aux Blancs, comme le montre le Tableau IX. Dans l'absolu, cependant, il y a encore beaucoup de chemin à faire avant que les deux échelles se rapprochent vraiment, étant donné que la plupart des postes techniques et des postes de gestion continuent en général à échapper aux employés non-blancs.

Dans les entreprises où il existe des syndicats, les salaires sont en général négociés chaque année; les autres sociétés accordent des augmentations de salaire annuelles ou semi-annuelles. Ces augmentations reflètent en général le coût de la vie et, le cas échéant, des augmentations de la productivité. De plus en plus, la dotation d'un poste et le salaire qui lui est attaché sont fondés sur les compétences plutôt que sur la race.

5. Formation et avancement

L'importance des possibilités de formation et d'avancement dans les entreprises affiliées des sociétés canadiennes sont en général fonction de la taille de l'entreprise et, dans une certaine mesure, du type d'opération. De ce fait, plus elle est importante, plus le programme de formation est complet et plus les perspectives de promotion interne sont nombreuses. Ces sociétés

offrent toute une gamme de cours de formation, interne et externe, ainsi que des bourses d'entretien et d'étude dans des écoles techniques et des universités. Les principes sur lesquels reposent cette formation sont à la fois pratiques et idéologiques. En d'autres termes, cela permet d'obtenir une main-d'oeuvre plus efficiente tout en satisfaisant à l'exigence d'égalité des chances dans la perspective ultime d'une population active équilibrée sur le plan racial. Bien qu'aucune de ces sociétés, petites ou grandes, ne soit encore parvenue à affecter des non-Blancs à 50 % de tous les postes de supervision et de gestion, on peut constater que l'on s'oriente dans cette direction encore que, jusqu'à présent, les progrès aient été lents. Bien que toutes les races aient accès à la formation, la plupart des entreprises mettent l'accent sur le personnel non-blanc qui, d'une façon générale, a plus de chemin à faire avant de pouvoir prétendre à une promotion.

Les petites sociétés disposent de ressources limitées en ce qui concerne la formation et les possibilités d'avancement. Néanmoins, elles ont offert une formation sur place et, à l'occasion, une aide pour faire des études à l'extérieur. Aucune distinction n'est faite dans la formation offerte, lorsque celle-ci existe.

Bien que l'on ait progressé sur la voie d'une main-d'oeuvre intégrée et mixte sur le plan racial, on a mis l'accent sur le perfectionnement du personnel non-blanc et on doit continuer à le faire. Cela s'explique par le fait que le système éducatif ne traite pas encore les non-Blancs comme les Blancs, et que la tradition et la culture continuent à privilégier ces derniers. Il reste encore beaucoup à faire pour modifier le caractère d'entreprise où la plupart des postes administratifs et techniques et des postes de gestion sont occupés par les Blancs. En toute honnêteté, il faut reconnaître qu'on ne peut pas attendre de ces sociétés, qu'elles soient grandes ou petites, qu'elles assument l'entière responsabilité des changements à apporter. Il y a une limite aux ressources qui peuvent être consacrées aux programmes sociaux si ces entreprises veulent pouvoir continuer à fonctionner. Une réforme du système politique et éducatif s'impose pour jeter les bases sur lesquelles les sociétés, tant étrangères que sud-africaines, pourront s'appuyer afin de créer un milieu de travail équitable et intégré.

6. Avantages complémentaires

Les sociétés ont des responsabilités sur le plan social et c'est à ce titre que le Code d'éthique les encourage à se préoccuper des conditions de vie de leurs employés non-blancs et de leurs familles. On attend donc d'elles qu'elles offrent des avantages complémentaires supérieurs à ceux qu'exigent les lois sud-africaines, notamment en ce qui concerne les régimes de protection sociale (santé, accident, chômage, assurance, retraite), l'éducation des membres de la famille, le logement, le transport, les besoins sur le plan juridique et récréatif.

Comme pour d'autres éléments de l'observation du Code, les grandes sociétés jouissent de beaucoup plus de latitude pour offrir des avantages sociaux, étant donné leur taille et l'importance de leurs ressources. Néanmoins, toutes les sociétés qui ont soumis un rapport accordent des

avantages sociaux de base dont l'importance varie en général en fonction de leur taille et de leurs moyens.

Avantages sociaux : Les entreprises affiliées à des sociétés canadiennes offrent en général, sous une forme ou sous une autre, des régimes d'assurance-maladie, d'assurance-accident, d'assurance-chômage et de retraite. Dans la plupart des cas, les employés doivent verser une cotisation mais la plupart des régimes sont totalement ou partiellement subventionnés. Les grosses sociétés offrent l'avantage supplémentaire d'avoir leurs propres cliniques et personnel médical.

Congés : Toutes les entreprises affiliées accordent des congés sans faire de distinction raciale.

Logement : Six des neuf sociétés qui ont soumis un rapport accordent une aide au logement à leurs employés, sous une forme ou sous une autre. Selon les cas, il s'agit de logements de fonction, de loyer subventionné, de prêts pour la rénovation ou pour l'achat d'un logement, ou d'aide pour en trouver un. Lorsqu'elles n'aidaient pas leurs employés, c'était parce qu'elles étaient implantées dans un endroit où des logements à prix abordable étaient accessibles pour des navetiers.

Transport : Cinq des entreprises affiliées apportent une aide dans ce domaine. En règle générale, cette aide n'est pas nécessaire car le personnel vit tout près ou peut utiliser des transport en public commodes.

Éducation, loisirs et santé : Les entreprises les plus importantes apportent une aide à leurs employés et à leur famille dans le domaine de l'éducation, des loisirs et de la santé. Cette aide peut prendre des formes diverses, notamment la construction ou le parrainage d'écoles (bâtiments, matériel, alimentation en eau, matériel pédagogique, etc.), transport, bourses d'entretien ou d'études dans des écoles techniques et des universités.

Développement communautaire : En règle générale, les entreprises importantes ont généreusement contribué aux programmes communautaires sous la forme d'un soutien aux activités en faveur de la jeunesse, aux centres communautaires, aux dispensaires, à la recherche de logement, aux aménagements sanitaires, aux travaux à domicile, aux sports, au counselling. Les petites entreprises ont appuyé les organisations qui se consacrent à la promotion des non-Blancs.

7. Relations raciales

La déségrégation des milieux de travail, des installations sociales et récréatives est complète dans les entreprises affiliées à des sociétés canadiennes.

8. Encouragement des entreprises noires

Quel que soit le caractère racial d'une entreprise, toutes les entreprises affiliées à une société canadienne sont prêtes à faire affaire avec elles. Six des neuf mentionnent, dans leur rapport, qu'elles se sont

efforcées de soutenir des entreprises noires ou de traiter avec elles. Les trois autres seraient prêtes à le faire si l'occasion se présentait.

Au cours de l'année écoulée, cet appui a notamment pris la forme de contributions à un certain nombre d'organisations qui facilitent l'établissement et le bon fonctionnement d'entreprises noires (Association des exportateurs canadiens, Fondation de l'avenir (Get Ahead Foundation), Société de développement des petites entreprises (Small Business Development Corporation). Un certain nombre de sociétés passent des contrats de fourniture de biens et services avec des entreprises noires. Plusieurs leur fournissent des conseils sur les procédures d'établissement, les exigences sur le plan juridique ou les éléments techniques nécessaires pour les rendre plus compétitives. C'est là un domaine qui a été marqué par des succès importants, au point que l'"économie noire" en Afrique du Sud se développe de manière exponentielle et crée des emplois à un rythme rapide.

9. Justice sociale

Une des choses que le Code d'éthique attend des sociétés canadiennes et de leurs affiliées est qu'elles jouent de leur influence en utilisant des moyens constructifs et légaux, pour promouvoir la justice sociale et la réalisation pacifique de réformes sociales et politiques. Cinq des neuf entreprises affiliées ont déclaré l'an dernier qu'elles avaient pris certaines mesures pour promouvoir la justice sociale.

Du fait de l'importance de leurs ressources et de leur puissance économique, les entreprises affiliées les plus importantes ont pris une part active, en 1988, au soutien financier d'organismes travaillant dans ce domaine (Association canadienne des entreprises noires en Afrique du Sud, South African Institute of Race Relations, Statement of Principles for South Africa Organization, The Consultative Business Movement, etc.). Une ou deux de ces sociétés ont protesté auprès du gouvernement sud-africain et des autorités locales contre l'apartheid en général et contre certaines de ses manifestations telles que la Group Areas Act et, après les élections municipales d'octobre 1988, l'interdiction aux non-Blancs d'utiliser certaines installations publiques à Boksburg. Des sociétés ont appuyé les efforts déployés pour mettre un terme à l'évacuation forcée de non-Blancs de zones assignées aux Blancs et certaines ont favorablement accueilli les initiatives actuelles visant à établir des zones "libres" intégrées, ainsi que l'abolition des lois établissant des restrictions dans le domaine résidentiel fondées sur des motifs raciaux. Toutes les entreprises affiliées, grandes et petites, prônent la justice sociale dont elles font une question de principe et l'appliquent dans leurs propres entreprises.

V RENDEMENT DES SOCIÉTÉS

Étant donné les différences de caractère et d'importance des activités des sociétés, de l'éloignement de leur zone d'activité et du fait que, fréquemment, les sociétés canadiennes n'ont pas une participation majoritaire dans leurs affiliées, il n'est pas facile de recueillir toute l'information désirée pour évaluer le rendement de ces entreprises en fonction des exigences du Code d'éthique. Néanmoins, nous nous sommes efforcés de le faire de manière objective et impartiale comme l'exige le mandat de l'Administrateur. La tâche eut été impossible sans la coopération des sociétés canadiennes intéressées et de leurs affiliées sud-africaines. Heureusement, elles se sont montrées coopératives dans la plupart des cas et les résultats de l'enquête ont été présentés aux pages précédentes et en particulier, au Tableau IX.

Le barème de cotation demeure inchangé. Huit des neuf catégories de pratiques d'emploi du Code : conditions générales de travail, négociations collectives, main-d'oeuvre itinérante, formation et avancement, avantages complémentaires, relations raciales, encouragement aux entreprises noires et responsabilités sociales ont droit à un maximum de dix points. La neuvième catégorie, celle des salaires, a droit à vingt points car cette rubrique est en général considérée comme l'indicateur le plus important des relations entre employeur et employé. C'est en fonction de ces éléments que les sociétés ont été classées dans une des catégories figurant au Tableau X.

En évaluant le rendement des sociétés canadiennes et de leurs affiliées, nous avons tenu compte du fait qu'il est beaucoup plus difficile pour les petites entreprises d'entreprendre toute la gamme des programmes nécessaires pour satisfaire aux exigences du Code. Nous avons également tenu compte du

TABLEAU X	
COTES D'ÉVALUATION	
I - plus de 80 points	- Satisfait à toutes les exigences de base ou les dépasse. Possibilités d'amélioration.
II - 66 à 80 points	- Satisfait à la plupart des exigences de base ou les dépasse. Possibilités importantes d'amélioration.
III - 50 à 65 points	- Satisfait certaines exigences de base ou les dépasse. Améliorations importantes nécessaires.
IV - moins de 50 points	- Ne satisfait pas à de nombreuses exigences de base. De gros efforts sont requis pour respecter le Code.

caractère tout à fait particulier du contexte sud-africain dans le domaine des affaires et des conditions de concurrence que cela implique. Bien que l'on ne puisse pas considérer le gouvernement canadien et son Ambassade en Afrique du Sud comme une entreprise au sens habituel du terme, nous les avons cotées, autant que faire ce peut, de la même manière que les sociétés canadiennes et leurs affiliées, sans perdre de vue le caractère très différent de leurs activités. L'Ambassade a rédigé des lignes directrices concernant les domestiques employés par le personnel diplomatique. Ces lignes directrices concordent avec le Code d'éthique, et leur application est surveillée par l'Ambassadeur.

Les cotes accordées aux diverses sociétés sont présentées au Tableau IX.

TABLEAU XI		
ÉVALUATION DES SOCIÉTÉS		
<u>Sociétés canadiennes</u>	<u>Entreprises affiliées sud-africaines</u>	<u>Cote</u>
1. Bayer Foreign Investments Ltd.	Six affiliées - voir ci-dessous*	II
2. Gouvernement du Canada	Ambassade du Canada à Pretoria	I
3. JKS Boyles International Inc.	JKS Boyles (Pty) Ltd.	II
4. Menora Resources Inc.	Ocean Diamond Mining Ltd.	III
5. National Business Systems Inc.	ABS Computers (Pty) Ltd.	II
6. QIT-Fer et Titane Inc.	Richards Bay Minerals	I
7. Sternson Ltd.	Sternson (SA) (Pty) Ltd.	III
8. Unican Security Systems Ltd.	ILCO Unican (SA) (Pty) Ltd.	II
9. Varsity Corporation	Fedmech Holdings Ltd.	II

* Les six entreprises affiliées à Bayer en 1988 étaient les suivantes :

- Bayer South Africa (Pty) Ltd.
- Bayer-Miles (Pty) Ltd.
- Chrome Chemicals (South Africa) (Pty) Ltd. (2 usines)
- Haarman & Reimer (SA) (Pty) Ltd.
- Rubber Chemicals (Pty) Ltd.
- Vergenoeg Mining Company (Pty) Ltd.

La plupart des évaluations étaient fondées sur les résultats du questionnaire-type et ont été complétées à l'aide des renseignements fournis par les sociétés canadiennes et/ou leurs affiliées grâce à des rencontres, des contacts téléphoniques et de la correspondance. Le groupe Bayer de sociétés soumet habituellement un rapport aux autorités ouest-allemandes comme l'exige le Code européen d'éthique; en effet, les entreprises d'Afrique du Sud affiliées à Bayer sont contrôlées par la société-mère d'Allemagne de l'Ouest, Bayer A.G., de Leverkusen, en dépit du fait qu'en droit, elles sont affiliées à la société de Toronto, Bayer Foreign Investments Ltd. Comme elle l'avait

fait en 1977, la société Bayer nous a soumis une copie de son rapport européen pour 1988 et l'évaluation de son rendement est fondée sur celui-ci ainsi que sur les visites faites à la direction de la société à Toronto et en Afrique du Sud. Pour faciliter la présentation, nous avons établi une moyenne des cotes obtenues par les six entreprises affiliées à Bayer étant donné que, individuellement et collectivement, elles se classent toutes dans la catégorie II.

Les cotes accordées à Varsity Corporation/Fedmech Holdings Ltd. et à Menora Resources Inc./Ocean Diamond Mining Ltd. ont été établies en fonction des entretiens avec leur direction au Canada et en Afrique du Sud et du contenu des questionnaires antérieures. Il n'a pu en être autrement étant donné que leurs questionnaires de 1988 ne nous étaient pas encore parvenus le 31 mai, date limite fixée pour le présent rapport. L'Administrateur est cependant convaincu que justice a été rendue aux deux groupes d'entreprise.

Bien que, d'une façon générale, les sociétés aient réalisé de légers progrès, aucune n'a obtenu de cote supérieure à celle de l'an dernier. QIT-Fer et Titane/Richards Bay Minerals et le gouvernement du Canada/Ambassade ont continué à observer des normes élevées et ont encore une fois été classés dans la catégorie I. Les deux organismes ont consacré des efforts et des ressources considérables à l'amélioration de leurs résultats antérieurs, qui étaient déjà fort satisfaisants. Des cinq sociétés classées en catégorie II, deux ont désinvesti (JKS Boyles et National Business Systems Inc.). Les deux sociétés classées en catégorie III ne devraient pas être considérées comme de "mauvaises" entreprises mais plutôt comme de petites entreprises qui font de leur mieux dans des circonstances où la concurrence est très forte.

VI CONCLUSION

On a souvent tendance à confondre le Code d'éthique canadien avec la prise de sanctions ou le désinvestissement. En fait, il n'en est rien, car, comme son titre l'indique, un Code d'éthique a trait aux pratiques d'emploi, un point c'est tout. Son observation est bienveillante et il représente simplement une, parmi un grand nombre de mesures prises par le gouvernement canadien pour contribuer à la fin de l'apartheid. Il encourage les sociétés canadiennes et les entreprises sud-africaines qui leur sont affiliées à traiter sur un pied d'égalité tous leurs employés, quelle que soit leur race. Les normes imposées par le Code intéressent particulièrement le personnel noir qui occupe en général les échelons inférieurs de l'échelle économique en Afrique du Sud.

Bien qu'ils ne soient pas universellement acceptés, les Codes d'éthique sont moins controversés que les sanctions ou le désinvestissement. Les points de vue diffèrent cependant légèrement à leur égard. Le gouvernement sud-africain les tolère car il considère qu'ils ont aidé les entreprises sud-africaines autochtones à améliorer leurs normes d'emploi. De fait, un certain nombre de grandes sociétés sud-africaines, suivant l'exemple de l'étranger, ont institué leur propre Code d'éthique. Les objections du gouvernement sud-africain n'ont pas trait aux codes en eux-mêmes mais au fait que le Canada (et d'autres pays) n'a pas de code équivalent pour le Brésil, Hong Kong, l'Inde, la Corée ou le Pakistan. Il y voit une marque flagrante de discrimination.

Les sociétés qui se soumettent aux dispositions des Codes ne manifestent pas un enthousiasme particulier à leur égard mais les acceptent comme un mal nécessaire. Celles qui obtiennent une cote élevée d'observation en sont fières et considèrent que cela présente pour elles un avantage supplémentaire.

Les syndicats noirs ont tendance à avoir une attitude ambivalente car, s'ils concèdent l'utilité initiale des Codes, ils font valoir qu'ils ont rempli leur mission et que c'est maintenant aux syndicats eux-mêmes de prendre la relève. Le travailleur individuel accepte le syndicat comme défenseur de ses droits mais, par pragmatisme, il est prêt à accepter de l'aide, d'où qu'elle vienne. Il considère donc que les Codes viennent compléter les efforts déployés par son syndicat dans la lutte pour l'égalité d'emploi.

Une évaluation objective permet de penser que les codes ont effectivement contribué à améliorer les normes d'emploi, à promouvoir la cause de l'égalité raciale et à améliorer sensiblement la situation sur le plan éducatif et social, en général, dans de nombreuses collectivités industrielles. Bien que les syndicats noirs soient effectivement devenus de puissants défenseurs des travailleurs et de la famille, le travailleur individuel continue instinctivement à croire que les Codes d'éthique peuvent continuer à jouer un rôle parallèle à celui des syndicats, ce en quoi il semble avoir raison. La coopération entre les deux semble en effet logique tant que les objectifs mutuels n'auront pas été atteints.

La poursuite du désinvestissement par les sociétés étrangères a réduit leur influence sur la société sud-africaine, au plan macro, ainsi que leur impact à l'échelon local où elles ont consacré des sommes importantes à l'amélioration commune comme à celle du travailleur individuel. Toutes les grandes sociétés canadiennes se sont retirées d'Afrique du Sud à l'exception de trois d'entre elles dont deux appartiennent d'ailleurs à des intérêts étrangers. Ainsi, globalement parlant, les bienfaits du Code d'éthique sont aujourd'hui devenus insignifiants, sauf au niveau micro. Lorsque l'on y ajoute le départ des sociétés américaines, australiennes et européennes à celui des canadiennes, la perte que cela représente pour l'Afrique du Sud, et en particulier pour les non-Blancs, est importante. Le dommage n'est pas grand en ce qui concerne les pertes immédiates d'emploi car, à une ou deux exceptions près, les anciennes sociétés étrangères ont poursuivi leurs activités sous la direction de nouveaux gestionnaires. Le préjudice causé se situe plutôt au plan des possibilités d'augmentation d'emplois qui disparaissent à cause de la perte des apports de capitaux habituellement fournis par les sociétés étrangères. On peut regretter la perte de technologie que cela entraîne également mais il est possible de la remplacer en faisant appel à d'autres sources - à un coût plus élevé, cependant. Il n'est cependant pas aussi facile de compenser la perte de capitaux frais et de programmes éducatifs et sociaux dont l'absence contribuera à déprimer l'économie et la société en général.

Cela dit, c'est un fait que quoi que fassent des sociétés pour améliorer leur sort commun ou celui de leurs employés, il y a une limite à leur capacité de contribuer à de tels objectifs si elles veulent pouvoir continuer à être viables. Les grandes entreprises disposent manifestement de ressources importantes pour cela; les petites en sont plus démunies. Mais, qu'il s'agisse de grandes ou petites entreprises, on ne peut pas attendre d'elles qu'elles s'épuisent à essayer de redresser les torts d'une société et de son gouvernement élu. Il existe donc une limite que les Codes d'éthique et ceux qui les pratiquent ne peuvent dépasser dans la poursuite de la dignité humaine et de l'égalité.

C'est la société elle-même qui doit assumer la responsabilité première dans ce domaine. Heureusement, certains indices montrent qu'elle commence à le faire. Comme ils ont déjà été décrits à la section II de ce rapport, nous ne les répéterons pas. Ce qui est important, c'est qu'un vent de réformes politiques et sociales souffle actuellement. Les élections générales en septembre seront suivies par un changement de régime et le nouveau, qu'il soit dirigé, comme on s'y attend, par M. F.W. De Klerk ou par quelqu'un d'autre, devrait reprendre les réformes que le président P.W. Botha a craint d'entreprendre devant le regain de force de la Droite.

Tous les gouvernements, entreprises et particuliers qui s'intéressent à l'Afrique du Sud et à son cheminement vers une démocratie réelle et l'égalité pour tous devraient demeurer aux aguets des changements qui semblent maintenant inévitables. Ceux-ci seront la pierre de touche du dialogue et des mesures futures, en Afrique du Sud elle-même ainsi que dans ses rapports avec la communauté internationale. On peut espérer que les discussions qui commencent à avoir lieu dans ce pays se transformeront en un véritable dialogue entre toutes les races et les partis et auront pour objet d'établir,

grâce à des négociations pacifiques, un nouvel ordre démocratique, politique et social désiré par la plupart des Sud-africains de toutes races. Dans ces circonstances, le peuple et le gouvernement canadiens devraient être prêts à relâcher les pressions exercées sur l'Afrique du Sud au fur et à mesure que celle-ci apportera plus de preuves qu'elle s'est engagée sur la bonne voie. Le temps est peut-être proche où le Canada et les pays du Commonwealth et d'ailleurs qui partagent ses convictions devront revoir leurs politiques en matière de sanctions afin de faire comprendre au gouvernement sud-africain ce que la communauté internationale attend de lui avant qu'elle relâche la pression, lui donne son aval et lui apporte une aide concrète en cas de besoin. La transition de l'autoritarisme et du contrôle par les Blancs à l'égalité, la dignité et la démocratie en Afrique du Sud, et le passage des sanctions à la reconnaissance de ce pays sur le plan international seront peut-être longs et ardues mais il semble qu'il y ait une amorce de mouvement dans cette direction en 1989.

Dans le passé, les sociétés canadiennes et les entreprises sud-africaines qui leur étaient affiliées ont en général joué un rôle utile dans l'amélioration des normes d'emploi et dans la promotion de l'équité dans le milieu de travail. Les sociétés qui restent devraient, et semblent préparer à continuer à le faire, en dépit de leur nombre de plus en plus réduit. Les employés noirs et, dans une large mesure, les autres employés non-blancs, demeurent désavantagés par rapport à leurs homologues blancs, car on en trouve encore beaucoup trop peu dans les rangs du personnel administratif, technique ou de gestion. Les femmes en général et les femmes noires en particulier sont très rares dans de nombreuses entreprises commerciales et industrielles, sans même parler des postes de niveau supérieur. Il conviendrait que les sociétés interviennent plus activement dans le démantèlement de l'apartheid sous toutes ses formes. Les petites sociétés, en particulier, qui n'ont pas les ressources financières et humaines nécessaires pour instituer les programmes importants, peuvent choisir entre une foule d'organismes existants qui les aideront à lancer des projets ou des programmes sociaux, sans trop compromettre leurs ressources financières. Il existe encore des possibilités de formation et d'avancement pour les non-Blancs dans presque toutes les sociétés, grandes et petites.

En résumé, les Codes d'éthique et les sociétés qui les appliquent ont encore un rôle utile à jouer dans la promotion de la justice sociale et l'élimination de l'apartheid en Afrique du Sud.

ANNEXES

Administrateur du Code

Mandat

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

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

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 leurs familles devraient s'inspirer des conditions, principes et objectifs énoncés ci-dessous.

1 Conditions générales de travail

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

2 Négociations collectives

- a) Les sociétés devraient permettre à leurs employés d'organiser en toute liberté des unités de négociations collectives réellement représentatives, et s'engager à participer au processus de négociation collective avec ces unités, conformément aux principes universellement reconnus.
- b) Prenant acte de ce que la législation sud-africaine du travail est désormais exempte de toute disposition établissant une discrimination en raison de la race, les sociétés devraient porter une attention particulière aux syndicats noirs et permettre à leurs employés 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) et

l'Université de Port Elizabeth (UPE). (Voir l'annexe pour plus amples détails.) Il faudra considérer à cet égard qu'un salaire correspondant au SLL (Supplemented Living Level) pour une famille de taille moyenne représente le strict minimum. Le gouvernement canadien engage fortement les employeurs à instituer, compte tenu de la valeur du travail accompli dans les diverses industries, un salaire minimum qui dépasse considérablement ce niveau et ce, dès les premières étapes des programmes visant à améliorer les conditions d'emploi de leurs travailleurs noirs.

- c) Lors de l'examen des structures salariales, les sociétés devraient prêter une attention particulière aux effets de l'inflation. Les accroissements annuels de salaire devraient certes viser à compenser ces effets, mais ce n'est pas là le seul facteur à prendre en compte si l'on veut parvenir au relèvement recherché des salaires réels.

5 Formation et avancement

- a) Le principe du salaire égal à travail égal n'aurait guère de sens si les travailleurs noirs étaient maintenus dans des emplois subalternes. Il faut également accorder une haute priorité à l'application du principe de l'égalité des chances. C'est pourquoi les employeurs devraient élaborer un éventail de programmes de formation de niveau approprié à l'intention de leurs employés 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. Lorsque de besoin, les entreprises devraient mettre en place des services d'enseignement ou recourir aux établissements existants afin de permettre à leurs employés noirs de bénéficier d'une formation plus spécialisée. De façon générale, les employeurs devraient aider les travailleurs noirs ainsi que les membres de leur famille à se prévaloir, en toute égalité, du droit à l'instruction reconnu à tous.

- d) Les sociétés ne devraient ménager aucun effort pour éliminer dans les faits toutes restrictions d'ordre coutumier qui font obstacle à la formation des employés noirs. Elles devraient faire en sorte que les employés de races différentes puissent prendre part à des programmes de formation exempts de toute forme de ségrégation.
- e) De façon générale, les sociétés devraient accorder une certaine urgence au redressement des déséquilibres, que ceux-ci se manifestent dans la composition raciale de leurs effectifs ou à quelque niveau de gestion que ce soit.

6 Avantages sociaux

- a) En raison des responsabilités sociales qui leur incombent, les entreprises devraient se préoccuper des conditions de vie de leurs employés noirs et de leurs familles.
- b) 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 leurs familles bénéficient de soins médicaux adéquats;
 - aider les employés à pourvoir à l'éducation des membres de leur famille;
 - aider les employés à devenir propriétaires ou à obtenir un logement qui leur permette de vivre avec leur famille à proximité du lieu de travail;

- assurer le transport aller-retour entre le domicile et le lieu de travail et faciliter notamment le transport des employés qui doivent effectuer un long trajet journalier;
- prêter assistance aux employés quant aux problèmes qu'ils rencontrent auprès des autorités concernant leurs déplacements, leur lieu de résidence et leur emploi;
- fournir des services de loisir.

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

7 Relations raciales et déségrégation

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

8 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.

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

Annexe Code d'éthique

Procédures administratives et conseils aux entreprises.

Système de rapport

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

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

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

Après avoir examiné et collationné les données fournies par les entreprises, l'Administrateur établira son propre rapport, qu'il présentera au secrétaire d'État aux Affaires extérieures au plus tard le 31 mai de chaque année. 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 d'en faire le travail. Les entreprises sont toutefois invitées à "permettre à leurs employés d'organiser en toute liberté des unités de négociations collectives". La scène du travail a été marquée ces dernières années par la participation active des travailleurs africains noirs au régime statutaire de relations industrielles et par l'apparition et l'influence grandissante de syndicats

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

À l'article 2 a) 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 b) et c) de l'article 2, sont données 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.

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

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

Le salaire minimum calculé à partir du SLL aurait supérieur d'à peu près 30 % 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, un salaire minimum dépassant le MLL d'au moins 50 %.

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

