



DEPARTMENT OF EXTERNAL AFFAIRS
MINISTÈRE DES AFFAIRES EXTÉRIEURES

REF

COMMUNIQUÉ

No: 44
No.:

DIFFUSION: POUR DIFFUSION IMMÉDIATE
RELEASE: LE 28 AVRIL 1978

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

Le secrétaire d'Etat aux Affaires extérieures, l'honorable Don Jamieson, a annoncé aujourd'hui la publication par le gouvernement du Canada d'un Code d'éthique qui a trait aux conditions d'emploi des sociétés canadiennes opérant en Afrique du sud. Dans sa déclaration du 19 décembre 1977 à la Chambre des communes touchant l'amorce de la politique du Canada à l'endroit de l'Afrique du Sud, M. Jamieson avait prévu la présentation d'un tel code. Ce document résulte de consultations avec les principales sociétés canadiennes concernées ainsi qu'avec d'autres corps tels le Congrès du travail du Canada, le "Taskforce on Churches and Corporate Responsibility".

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

Aux termes du code, les sociétés devraient rendre public des rapports annuels suffisamment détaillés qui permettront d'évaluer les progrès accomplis pour atteindre les objectifs du code. Il a été proposé aux sociétés que ces rapports (dont le gouvernement souhaite la première publication avant le 31 mars 1979) contiennent des données sur les critères tels le nombre et le pourcentage

de Noirs embauchés; la gamme des possibilités de formation offertes aux employés noirs, spécialement celles conçues pour favoriser l'accès aux postes spécialisés et semi-spécialisés; le degré d'intégration des services sur le lieu de travail; les avantages sociaux ainsi que les autres installations, services ou formes d'aide fournis aux employés noirs; la conduite des négociations collectives et la participation des syndicats noirs aux négociations; les mesures prises par les sociétés pour rémunérer adéquatement leurs employés noirs, spécialement en regard de la forme généralement acceptée d'un salaire minimum d'au moins 50 p. 100 supérieur au niveau minimal jugé nécessaire pour la stricte subsistance.

Le gouvernement est d'avis que la mise en oeuvre des dispositions du code d'éthique démontrera clairement le souci des sociétés canadiennes et des Canadiens à l'égard des conditions de travail de tous les employés des entreprises canadiennes opérant en Afrique du sud, et aidera sensiblement à l'amélioration de ces conditions. Le gouvernement apprécie particulièrement la collaboration reçue de toutes les parties consultées pour l'élaboration du code d'éthique.

--- Une copie du code d'éthique est annexée au présent communiqué.

Code d'éthique touchant les
conditions d'emploi des sociétés cana-
diennes opérant en Afrique du Sud

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

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

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

- l'égalité des chances en matière d'admissibilité aux emplois et à la formation
- l'égalité des conditions de travail et le respect du principe du traitement égal à travail égal ; et
- la liberté d'association et le droit à l'organisation et à la négociation collective.

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

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

1. Conditions générales de travail

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

2. Négociations collectives

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

3. Traitement

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

4. Avantages complémentaires

- Les sociétés devraient accorder aux travailleurs noirs des avantages complémentaires améliorés tels des régimes d'assurance soins médicaux, des régimes de pension, des régimes d'assurance invalidité, des congés de maladie et des congés annuels. Les sociétés doivent veiller à ce que tout avantage accordé à un groupe le soit également à l'ensemble des employés. Le Gouver-

nement canadien encourage les sociétés à assurer à leurs employés et à leurs familles des services médicaux et de santé satisfaisants, le transport entre le domicile et le lieu de travail, un logement convenable, l'instruction de leurs enfants et d'autres services sociaux tels l'assistance judiciaire et l'assurance-chômage.

5. Formation et avancement

- Les sociétés devraient mettre sur pied des programmes de formation et fournir des possibilités d'emploi pour faciliter aux noirs l'accès aux emplois spécialisés et semi-spécialisés et pour leur permettre d'accéder plus vite à des postes de surveillance, plutôt que de recruter du personnel à l'extérieur du pays.

6. Relations raciales

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

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