

CAI
EA
C52F
1987
...CS

CODE D'ÉTHIQUE

**À L'INTENTION DES
ENTREPRISES CANADIENNES
EN AFRIQUE DU SUD**

31 mai 1988

Dept. of External Affairs
Min. des Affaires extérieures
OTTAWA

MAY 26 1988

RETURN TO DEPARTMENTAL LIBRARY
RETOURNER A LA BIBLIOTHEQUE DU MINISTERE

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

Monsieur le Secrétaire d'État,

Je suis heureux de vous présenter le troisième 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.

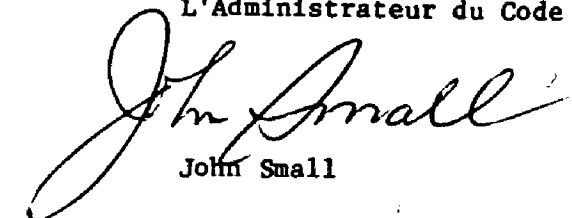
Comme l'exige mon mandat, j'ai mis à jour la liste des sociétés qui opèrent en Afrique du Sud; je leur ai signalé l'existence du Code et du formulaire-type de rapport; j'ai rassemblé leurs rapports et, outre les sociétés intéressées, j'ai consulté une large gamme d'organisations non gouvernementales et de particuliers. Je me suis fondé sur ces consultations et sur les rapports des sociétés pour rédiger le rapport que je sou mets à votre approbation. Je vous prie de trouver également, ci-joint, à titre d'information, des copies des documents préparés par les sociétés.

Je suis heureux de pouvoir dire que toutes les sociétés canadiennes ont passé l'épreuve avec succès en 1987. Trois d'entre elles, grâce à l'amélioration de leurs résultats, ont obtenu des cotes plus élevées cette année: le gouvernement canadien et son ambassade, qui ont obtenu la cote la plus élevée (I); JKS Boyles International qui est passée de la cote III à la cote II; et Sternson Limited, qui est passée de la cote IV (échec) à la cote III.

Il y a eu un nombre record de désinvestissements de sociétés canadiennes en 1987. Dix d'entre elles, y compris le gouvernement canadien et son ambassade conservent leurs intérêts sud-africains. Je recommande donc que le Code continue à prévaloir tant et aussi longtemps que la situation en Afrique du Sud l'exigera et que des sociétés canadiennes y poursuivront leurs opérations.

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

L'Administrateur du Code



John Small

Pièces jointes

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

TROISIÈME RAPPORT ANNUEL

ANNÉE 1987

TABLE DES MATIÈRES

I	Avant-propos	1
II	Cadre général	3
III	Sociétés canadiennes en Afrique du Sud	6
IV	Respect du Code	15
	1. Conditions générales de travail	15
	2. Négociations collectives	15
	3. Main-d'oeuvre itinérante	16
	4. Salaires	16
	5. Formation et avancement	19
	6. Avantages complémentaires	
	7. Relations raciales	21
	8. Encouragement aux entreprises noires	21
	9. Justice sociale	22
V	Rendement des sociétés	24
VI	Conclusion	27
VII	Annexes	30
	(A) Mandat de l'administrateur du Code	31
	(B) Texte du Code d'éthique	32

I AVANT-PROPOS

Le présent document constitue le troisième 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 1987. Le Code a été publié en 1978 sous les auspices du Secrétaire d'État aux Affaires extérieures et sa dernière révision remonte à 1986. Avant la nomination de son premier administrateur en 1985, le Code était considéré comme un simple ensemble de lignes directrices, si bien qu'à une seule exception près, les sociétés ne soumettaient pas de rapport annuel sur leurs activités en Afrique du Sud. Bien que l'adhésion à ce Code demeure volontaire, la plupart des sociétés canadiennes qui ont des filiales sud-africaines soumettent régulièrement un rapport à l'Administrateur depuis trois ans. Au cours de cette période, le nombre de ces sociétés a diminué à un rythme accéléré. En 1987, onze sociétés ont désinvesti alors qu'il n'y en avait eu quatre en 1986. Il en reste encore neuf mais on s'attend à ce qu'au moins deux d'entre elles se défassent de leurs investissements cette année. Il n'appartient pas à l'Administrateur d'encourager les sociétés canadiennes à désinvestir en Afrique du Sud, ou de les en dissuader. Elles seules peuvent en décider. Le fait que des sociétés canadiennes et d'autres sociétés étrangères liquident leurs actifs en Afrique du Sud est surtout dû à des préoccupations d'ordre économique et commercial ainsi qu'aux pressions exercées par les adversaires de l'apartheid au Canada et ailleurs.

Les principes, les conditions et les objectifs qui, selon le gouvernement canadien, devraient caractériser les politiques et les pratiques d'emploi des sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud demeurent les mêmes. Ils comportent le respect des droits fondamentaux de la personne et l'élimination de la discrimination sous toutes ses formes. Ils doivent donc se refléter dans:

- l'égalité des chances sur le plan de l'emploi et de la formation
- l'égalité des conditions de travail
- l'égalité de salaires à travail égal ou comparable
- la liberté d'association et le droit de se constituer en organisation et d'avoir des négociations collectives

Bien que ces principes et ces droits soient valables pour toutes les races, 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.

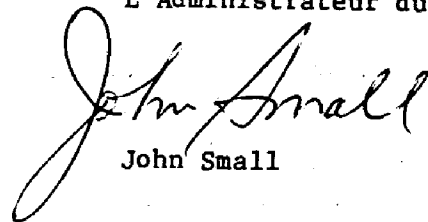
Par souci de continuité et pour permettre de faire des comparaisons, ce rapport est structuré de la même manière que les précédents. La méthodologie utilisée pour rassembler les éléments requis demeure inchangée. Les données de base sont extraites d'un formulaire-type de rapport rempli par les sociétés canadiennes en collaboration avec leurs affiliées. Des particuliers et des organisations très divers, qui s'intéressent à l'Afrique du Sud et la connaissent bien, ont fourni des détails supplémentaires. Toutes les sociétés canadiennes et la plupart des sociétés affiliées sud-africaines ont été consultées. Les visites

effectuées en Afrique du Sud, à Londres et aux États-Unis ont permis de recueillir des renseignements de base qui alimentent le rapport proprement dit et les commentaires qu'il contient. 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. Il a procédé à des échanges de vues avec des membres de l'Ambassade d'Afrique du Sud à Ottawa et du ministère des Affaires extérieures à Pretoria. En Afrique du Sud, il y a eu des entretiens auxquels ont participé des représentants des syndicats, des gestionnaires, des associations commerciales et industrielles, des chambres de commerce noires et blanches, du South African Institute of Race Relations (Institut sud-africain des relations raciales), des églises, des universités, et de nombreux autres groupes et particuliers.

Je tiens à exprimer ma reconnaissance à ces particuliers et à ces organisations pour ne s'être montrés avares ni de temps ni d'information; aux sociétés canadiennes et à leurs filiales sud-africaines pour la spontanéité de leur coopération à une initiative qui n'était pas de leur choix; et au ministère des Affaires extérieures ainsi qu'à l'Ambassade du Canada en Afrique du Sud pour leur utile soutien logistique.

Quelle que soit l'aide généreuse de ces particuliers et organisations, je revendique entièrement la responsabilité des commentaires et des opinions exprimées dans ce rapport.

L'Administrateur du Code



John Small

Ottawa
Le 31 mai 1988

II CADRE GÉNÉRAL

1987

Les conditions dans lesquelles les sociétés canadiennes et les entreprises sud-africaines qui leur sont affiliées ont opéré en 1987 n'ont guère été plus propices à des activités normales que l'année précédente. Au Canada, le grand public et les groupes organisés de lutte contre l'apartheid ont continué à manifester la même hostilité à l'égard du régime sud-africain, comme en témoignent les pressions persistantes exercées sur les sociétés canadiennes pour que celles-ci mettent un terme à leurs investissements en Afrique du Sud, et sur les universités et collèges pour qu'ils se défassent des actions qu'ils détenaient dans des sociétés faisant affaire avec ce pays. Cela a entraîné un nombre record de désinvestissements, et un nombre croissant d'établissements universitaires ont retiré les fonds de dotation qu'ils avaient investis dans des entreprises ayant des liens avec l'Afrique du Sud. Les fonds de pension n'ont pas été aussi touchés car ils sont assujettis à des contraintes législatives qui interdisent à leurs administrateurs de prendre des mesures motivées par des considérations autres que financières, par exemple, morales et politiques.

En Afrique du Sud, après des années de récession et de marasme, l'économie a connu un taux de croissance annuel réel de 2,5 % (moins de 1 % en 1986) et il devrait atteindre environ 3 % en 1988. L'inflation est tombée de 18,1 % en 1986 à 14,7 % l'an dernier. Le taux de change du Rand a nettement remonté en 1987 et a contribué au relâchement des pressions inflationnistes. Le compte courant est demeuré excédentaire et le commerce extérieur s'est assez bien maintenu, en dépit des sanctions. Les pertes à l'exportation en Amérique du Nord et en Europe ont été compensées dans une large mesure par les ventes sur les marchés du Moyen-Orient et d'Asie. La diminution des exportations de charbon semble autant due à l'existence d'un excédent mondial qu'à l'effet des sanctions. L'agriculture sud-africaine a bénéficié des précipitations les plus abondantes qu'il y ait eu depuis des années, encore que leurs bienfaits aient été atténués dans une certaine mesure par une répartition inégale des pluies et par les dégâts dus aux crues dans certaines régions. La politique d'encouragement fiscal et monétaire du gouvernement, après avoir connu deux années décevantes, a commencé à donner des résultats pendant la deuxième moitié de 1987. Au cours de la même année, le crédit bancaire a fait un bond de 22 % et on a pu constater un renforcement général de la demande du public.

Malgré ces modestes améliorations de la situation économique, il ne faut pas perdre de vue le pessimisme et la colère croissants des Sud-africains à revenu faible et moyen (en particulier les Blancs) dont la situation se détériore. Le pourcentage du revenu consacré aux impôts a doublé au cours des quatre dernières années et on attribue une large part de la responsabilité de cette situation au coût croissant de la défense et de la sécurité qui représente aujourd'hui 23 % du budget national. La guerre en Angola coûte encore plus cher et l'état d'urgence a accru les

coûts du maintien de la sécurité interne. Une légère baisse du chômage chez les Blancs, les gens de couleur et les Asiatiques a été plus que compensée par le nombre croissant des chômeurs noirs, que le gouvernement évalue à légèrement plus d'un million mais qui, selon certains organismes indépendants, serait de l'ordre de trois à six millions de personnes. Le désinvestissement des sociétés américaines, australiennes et canadiennes s'est poursuivi pendant toute l'année 1987 sous l'influence d'une économie sud-africaine léthargique et des pressions exercées par les adversaires de l'apartheid. Dans le cas des sociétés américaines, un facteur supplémentaire a joué: en juin 1987, le révérend Leon Sullivan s'est désolidarisé du code d'éthique portant son nom et a lancé un appel public au désinvestissement. Bien que le compte courant soit demeuré excédentaire, il avait baissé à la fin de l'année; exportations et importations étaient menacées, les premières, par la prise de sanctions et par la faiblesse du dollar américain (devise utilisée pour la majorité des exportations sud-africaines); et les secondes, par les restrictions imposées aux importations afin de créer un excédent et de faciliter le remboursement de la dette étrangère. Jusqu'à présent, 1987 a été la plus mauvaise année connue par l'Afrique du Sud sur le plan de la perte de production due à des grèves et à d'autres arrêts de travail.

Les élections générales de mai 1987 ont amené un glissement politique à droite. Bien que le Parti national du Président ait conservé une forte majorité, le Parti conservateur de droite est devenu l'opposition officielle aux dépens du Parti fédéral progressiste, d'esprit plus libéral. Depuis lors, le PFP a également connu l'humiliation causée par des défections et des querelles internes et a prouvé qu'il était incapable de faire cause commune avec ses alliés logiques, le Parti démocratique national dirigé par Wynand Malan ou le Parti indépendant, avec Denis Worrall à sa tête. Le Président Botha n'a rien fait pour instituer les modestes réformes dont il avait parlé un ou deux ans plus tôt; il a paru plus enclin à consacrer tous ses efforts à contrer ses adversaires de la droite. Le renouvellement de l'état d'urgence a entraîné une diminution de l'agitation dans les villes et seuls les affrontements entre factions (UDF/ANC contre Inkatha - en majorité des Zulus, d'un côté comme de l'autre), aux alentours de Pietermaritzburg, ont troublé le calme qui régnait dans le reste du pays. Beaucoup de Sud-africains craignent que ce calme relatif ne soit de courte durée, étant donné que la plupart des problèmes politiques fondamentaux demeurent entiers.

1988

Les quatre premiers mois de 1988 ont préfiguré la tournure probable des événements au cours des jours à venir. En février, le gouvernement a interdit toute activité politique à quelque 17 organisations et à des particuliers opposés à l'apartheid. La censure de la presse, durcie en septembre dernier, a été suivie par des avertissements officiels donnés à une demi-douzaine de journaux. L'un d'entre eux, The New Nation, a été fermé en mars par le gouvernement pour une période de trois mois. Les universités et les syndicats ont été avertis que des dispositions législatives seraient bientôt adoptées pour restreindre les activités anti-apartheid et anti-gouvernementales. La Loi sur les relations de

travail doit être modifiée afin d'interdire les grèves de soutien, de donner au ministre du Travail toute latitude pour définir les pratiques de travail inéquitables et de permettre à la direction ou aux travailleurs d'intenter des poursuites pour perte de revenu due à des grèves illégales ou à des lock-out. Les syndicats considèrent que cette dernière mesure est un moyen manifeste de les écraser sous le poids des poursuites. Un autre projet de loi vise à contrôler l'aide financière à la défense des droits civils, à l'église, aux travailleurs et aux autres groupes qui, aux yeux du gouvernement, fomentent la révolution. Toutes ces mesures sont conçues pour affermir le contrôle d'une opposition potentielle au gouvernement et pour donner à celui-ci le temps nécessaire pour mettre en oeuvre sa stratégie économique et politique. À propos de cette dernière, le Président Botha a présenté en février les grandes lignes des plans gouvernementaux destinés à instituer la privatisation des entreprises d'État, la réforme fiscale, la réduction des subventions et le gel des salaires. Lors de la présentation de son budget, en mars, le ministre des Finances a fourni un certain nombre de détails supplémentaires pour justifier, entre autres choses, la décision du gouvernement de refuser une augmentation générale des salaires sous prétexte d'éviter: 1) le recours au crédit bancaire pour créer de l'argent et, du même coup, l'inflation; 2) le recours à des prêts à long terme pour financer les dépenses actuelles; 3) un déficit exceptionnellement élevé entraînant une pression à la hausse sur les taux d'intérêt. Bien que les priorités stratégiques du Président placent l'économie au premier rang et la réforme politique au dernier, M. Botha a proposé en avril d'associer les Noirs au processus de sélection du Président et aux prises de décisions ministérielles. Il n'a cependant pas indiqué les mécanismes qui permettraient de le faire, et force est de reconnaître que ces propositions n'apportent pas de réponse au problème fondamental d'un véritable partage du pouvoir avec la majorité des Sud-africains.

Au début de l'année, le pays a été encouragé par de fortes chutes de pluie qui, comme en 1987, ont eu un effet mitigé sur l'économie rurale. Dans l'ensemble, elles ont cependant redonné confiance aux agriculteurs, ce qui s'est déjà traduit par une augmentation des ventes de matériel agricole. D'autre part, le retour à une croissance économique modérée et la baisse de l'inflation ont redonné confiance aux entreprises, à court terme. Le long terme demeure incertain, étant donné les problèmes presque insolubles présentés par l'apartheid que le gouvernement semble répugner à régler par des méthodes démocratiques. En fait, le désarroi des partis libéraux, la croissance du Parti conservateur, la tendance générale en faveur de politiques de droite, le chômage croissant et la frustration des Noirs semblent être autant d'éléments annonciateurs de la poursuite du conflit et d'un déclin économique à long terme.

III SOCIÉTÉS CANADIENNES EN AFRIQUE DU SUD

La tendance au désinvestissement, notée dans le rapport de l'an dernier, s'est affirmée en 1987 et persiste en 1988. Onze sociétés canadiennes ont vendu leurs intérêts sud-africains en 1987 et deux autres ont déclaré leur intention de le faire en 1988. Le tableau I illustre cette situation.

TABLEAU I		
DÉSINVESTISSEMENT DES SOCIÉTÉS CANADIENNES EN AFRIQUE DU SUD		
1986	1987	1988
1. Alcan Aluminium Ltd.	1. AMCA International Ltd.	**1. National Business Systems Inc.
2. Bata Ltd.	2. Champion Road Machinery Ltd.	***2. Sternson Ltd.
3. Dominion Textile Inc.	3. Chempharm Ltd.	
4. Jarvis Clark Co. (CIL)	4. Cobra Metals & Minerals Inc.	
5. Menora Resources Inc. a interrompu ses opérations en novembre 1986 mais les a reprises en 1987	5. Cominco Ltd.	
	6. DeLCan Ltd.	
	7. Falconbridge Ltd.	
	*8. Ford Motor Company of Canada Ltd.	
	9. International Thomson Organization Ltd.	
	10. Jos E. Seagram & Sons Ltd.	
	11. Moore Corporation	
* Ford a signifié son intention de désinvestir au milieu de 1987 mais les négociations n'ont pris fin qu'au milieu de 1988.		
** National Business Systems a laissé entendre que son désinvestissement aurait lieu en 1988		
*** Sternson Ltd. a laissé entendre que son investissement aurait probablement lieu en juin 1988.		

Les raisons du désinvestissement n'ont guère changé au cours de l'année écoulée. Les considérations économiques ont continué à jouer un rôle déterminant dans la décision de la haute direction des sociétés canadiennes de désinvestir ou, au contraire, de se maintenir en Afrique du Sud. Bien que, de négative en 1985, la croissance de l'économie sud-africaine ait été de 2,5 % en 1987, l'insuffisance de son rétablissement et l'incertitude de sa durée ont dissuadé de nombreuses sociétés étrangères de poursuivre indéfiniment leurs opérations sud-africaines. L'incertitude persistante de la situation politique n'a

pas non plus inspiré aux milieux d'affaires la confiance requise pour encourager des engagements à long terme. En outre, ceux qui ont des intérêts américains importants ne sont pas disposés à les voir compromis par le maintien, au mieux, de revenus incertains d'Afrique du Sud. En particulier, les pressions croissantes exercées par le public et le Congrès aux États-Unis - conjuguées au départ du révérend Sullivan et à son appel au désinvestissement - incitent à penser que la combinaison des affaires américaines avec les affaires sud-africaines n'est plus viable. Étant donné que leurs investissements aux États-Unis sont beaucoup plus importants qu'en Afrique du Sud, la plupart des sociétés canadiennes qui ont des intérêts dans les deux pays sont presque invariablement amenés à faire un choix en faveur du premier.

Le "facteur de harcèlement" a conservé son importance car les adversaires de l'apartheid ont continué à exercer des pressions suffisantes dans certains cas pour influencer les décisions en faveur du désinvestissement. Cela est particulièrement vrai des établissements d'enseignement canadiens qui, en général, ont eu tendance à céder à ces pressions, ce serait-ce que pour jouir de la tranquillité nécessaire pour concentrer leurs efforts sur leur secteur principal de responsabilité: l'éducation. Cela explique qu'elles se soient débarrassées des actions de leur fonds de dotation prises dans des sociétés entretenant des liens avec l'Afrique du Sud. Bien que tous les établissements d'enseignement canadiens ne l'aient pas fait, leur tendance à se défaire de ces actions constitue, en général, un phénomène qui gagne progressivement l'ouest du pays. Comme nous l'avons déjà indiqué, les fonds de pension n'ont en général pas été touchés car ils sont soumis à des restrictions législatives qui interdisent à leurs administrateurs de prendre des mesures qui sont inspirées par des considérations autres que strictement financières (par ex., morales ou politiques).

Avec l'exode des sociétés canadiennes mentionnées ci-dessous, il ne reste actuellement en Afrique du Sud que l'Ambassade du Canada et neuf sociétés affiliées canadiennes. Leur liste figure au tableau II. Deux d'entre elles - National Business Systems Inc. et Sternson Ltd. - ont signalé leur intention de désinvestir en 1988.

TABLEAU II
SOCIÉTÉS OU INSTITUTIONS CANADIENNES AUXQUELLES DES ENTREPRISES SUD-AFRICAINES SONT AFFILIÉES (au 31 mai 1988)
1. Bauer & Crosby Inc., Kingston (Ontario)
2. Bayer Foreign Investments Ltd., Toronto (Ontario)
3. Gouvernement du Canada (Ambassade du Canada, Pretoria), Ottawa (Ontario)
4. JKS Boyles International Inc., Toronto (Ontario)
5. Menora Resources Inc., Toronto (Ontario)
6. National Business Systems Inc., Toronto (Ontario)
7. QIT Fer et Titane Inc., Montréal (Québec)
8. Sternson Ltd., Brantford (Ontario)
9. Varsity Corporation (Massey-Ferguson), Toronto (Ontario)
10. Unican Security Systems Ltd., Montréal (Québec)

TABLEAU III

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

<u>Sociétés canadiennes</u>	<u>Filiales</u>	<u>% des actions</u>
1. Bauer & Crosby Inc.	Bauer & Crosby (Pty) Ltd.	100
2. Bayer Foreign Investments Ltd.	(1) Bayer South Africa (Pty) Ltd. (2) Bayer Miles (Pty) Ltd. (3) Chrome Chemicals (South Africa) (Pty) Ltd. (4) Haarman & Reimer (SA) (Pty) Ltd. (5) Rubber Chemicals (Pty) Ltd. (6) Vergenoeg Mining Company (Pty) Ltd. Ambassade du Canada, Pretoria	74 100 100 50 100 100 100
3. Gouvernement du Canada (ministère des Affaires extérieures)	JKS Boyles (Pty) Ltd.	70
4. JKS Boyles International Inc.	Ocean Diamond Mining Limited	18,3
5. Menora Resources Inc.	ABS Computers (Pty) Ltd.	16
6. National Business Systems Inc.	Richards Bay Minerals	42,6
7. QIT Fer et Titane Inc.	Sternson (South Africa) (Pty) Ltd.	24
8. Sternson Ltd.	Fedmech Holdings Ltd.	9,25
9. Varity Corporation	ILCO Uican (SA) (Pty) Ltd.	100
10. Unican Security Systems Ltd.		

En dépit du nombre plus réduit d'entreprises d'Afrique du Sud affiliées à des sociétés canadiennes, la diversité de leurs activités n'a guère changé. Outre l'Ambassade du Canada, quatre opèrent dans le secteur de l'industrie minière et cinq dans celui des machines agricoles, des produits chimiques, des ordinateurs, de la construction et des systèmes de sécurité (serrures et verrous) respectivement. Des sociétés du secteur minier, une est un cabinet d'experts-conseils, la seconde fabrique du matériel d'exploitation, et deux opèrent dans le domaine de l'exploitation minière, exploration terrestre, pour la première, en mer, pour la seconde. En ce qui concerne les autres, il y a une petite société de distribution et le reste est représenté par des producteurs d'équipement ou de produits de première nécessité. En dehors des deux sociétés qui envisagent un désinvestissement - NBS et Sternson - les autres ont l'intention de poursuivre leurs opérations sud-africaines pour le moment. Cela montre qu'elles continuent à penser qu'il y a une place pour leurs produits et leurs services sur le marché sud-africain et, dans une certaine mesure, qu'elles désirent s'y maintenir aussi longtemps que leurs principaux concurrents y demeureront.

Le Code d'éthique canadien s'applique à toutes les sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud, quelle que soit la valeur de leur investissement ou le nombre d'employés concernés; celui-ci va en effet de deux, pour la plus petite, à près de 2 000, pour la plus grande; quant à la part des actions détenues par des sociétés canadiennes, elle va de 9,25 % à 100 %. À l'heure actuelle, la moitié de ces sociétés détient une part majoritaire, et le reste, moins de 50 % (tableau III).

La diminution du nombre des sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud s'est accompagnée d'une baisse correspondante de l'importance des entreprises qui leur sont affiliées dans l'économie sud-africaine. Alors qu'il y a trois ans, 18 sociétés canadiennes étaient affiliées à 30 entreprises sud-africaines, à la fin de 1987, il n'y en avait plus de 10, avec 15 filiales. Sur le plan de l'investissement direct, cela représente une baisse de 58 % entre 1981 et 1987 comme le montrent les chiffres ci-dessous de Statistique Canada (tableau IV).

TABLEAU IV	
INVESTISSEMENT CANADIEN DIRECT EN AFRIQUE DU SUD (1981-1987)	
Année	Millions de dollars canadiens
1981	239
1982	221
1983	213
1984	145
1985	116
1986	200 (préliminaire)
1987	100 (préliminaire)

L'anomalie représentée par l'augmentation de 1986 indique que les bénéfices non répartis de certaines filiales étaient plus élevés et reflète peut-être le réinvestissement temporaire de Falconbridge dans le cadre d'une série de transactions qui se sont soldées par son désinvestissement total en Afrique du Sud.

La diminution de 84 % sur le plan de l'emploi est encore plus frappante. D'un maximum de 26 000 employés (20 000 non Blancs) dans les affiliées canadiennes en 1985, les chiffres sont tombés à 11 000 en 1986 (7 600 non Blancs) et, au 31 mars 1988, ils n'étaient plus de 5 172 (3 084). (Tableaux V et VI).

Vu sous un autre angle, le nombre total des employés des entreprises affiliées à des sociétés canadiennes en Afrique du Sud représentait à leur point culminant en 1985, environ 3/10 de un pour cent de la population active sud-africaine. Aujourd'hui, le rapport est environ de 1/20 de un pour cent, c'est-à-dire absolument insignifiant. À titre de comparaison, le pourcentage est de 5/10 de un pour cent pour les sociétés affiliées américaines; il continue d'ailleurs lui aussi à diminuer. Le travailleur non blanc perd ainsi le bénéfice des sommes importantes que les sociétés canadiennes et, encore plus, américaines et les entreprises sud-africaines qui leur sont affiliées ont consacrées dans le passé à l'éducation et à la large gamme de programmes sociaux spécifiquement conçus pour eux.

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		
<u>Désinvestissements en 1986</u>	<u>Total des employés</u>	<u>Employés non blancs</u>
1. Alcan Aluminium Ltd. (3 affiliés)	3 606	2 848
2. Bata Limited (3 usines)	3 253	3 090
3. Dominion Textile Inc.	270	129
4. Jarvis Clark Co. (CIL)	89	28
5. Menora Resource Inc.*	<u>7 218</u>	<u>6 095</u>
<u>Désinvestissements en 1987</u>		
1. AMCA International Ltd. (1986)**	35	18
2. Champion Road Machinery Ltd. (1986)	53	19
3. Chempharm Ltd.*** (1986)	200	150
4. Cobra Metals & Minerals Inc. (2 affiliées) (1986)	521	425
5. Cominco Ltd. (2 affiliées) (1985)	130	111
6. DeLCan Ltd. (1985)	110	10
7. Falconbridge Ltd. (2 affiliées) (1985)	4 757	4 426
8. Ford Motor Co. of Canada Ltd. (2 usines) (1985)	7 635	5 298
9. International Thomson Org. Ltd. (1986)	123	31
10. Joseph E. Seagram & Sons Ltd. (1986)	5	1
11. Moore Corporation (2 affiliées) (1985)	529	270
	<u>14 098</u>	<u>10 759</u>
Total 1986 et 1987	21 316	16 854

* La société affiliée Menora Resources Inc. a suspendu ses opérations en 1986 mais les a reprises à plus petite échelle en 1988. Aucun chiffre n'a donc été inclus pour elle.

** Les années entre parenthèses sont celles pour lesquelles on a pu obtenir le nombre des employés.

*** En l'absence d'un rapport officiel, les chiffres concernant Chempharm ne représentent qu'une estimation.

TABLEAU VI

TOTAL DES EMPLOYÉS ET NOMBRE 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>
Bauer & Crosby Inc.	2	0
Bayer Foreign Investments Ltd. (6 filiales)	1 789	946
Gouvernement du Canada (Ambassade)	36	13
JKS Boyles International Inc.	10	3
Menora Resources Inc.	9	6
National Business Systems Inc.	150	15
QIT Fer et Titane Inc.	1 763	1 241
Sternson Ltd.	47	34*
Varity Corp. (Massey-Ferguson)	1 363	825
Unican Security Systems Ltd.	3	1
	<u>5 172</u>	<u>3 084</u>

* Les chiffres concernant Sternson Ltd. sont ceux de 1986 car cette société n'a pas présenté de rapport cette année-là. Les chiffres 1987-1988 devraient être légèrement inférieurs.

Le tableau VII montre dans quelle mesure les sociétés canadiennes ont respecté l'obligation de présenter un rapport en vertu du Code d'éthique. Étant donné que beaucoup d'entre elles sont actionnaires minoritaires, et compte tenu de leur éloignement du lieu des opérations en Afrique du Sud et du fait que l'observation du Code est purement volontaire, il n'a pas toujours été facile d'obtenir les renseignements requis pour remplir le formulaire-type de rapport. Un autre obstacle a été créé par le fait qu'en Afrique du Sud, la Loi exige que la transmission de toute information commerciale à l'étranger soit autorisée par le ministère du Commerce et de l'Industrie. En dépit de ces difficultés, les sociétés canadiennes se sont en général montrées coopératives et ont fourni l'information requise en vertu du Code d'éthique. Les exceptions comprennent les sociétés qui ont procédé à un désinvestissement en 1987 et qui, ayant rompu tout lien direct, ne se sentaient plus tenues de rendre compte de leurs activités ou éprouvaient des difficultés à obtenir la coopération de leurs anciens associés pour fournir l'information requise. C'est la position adoptée par toutes les sociétés qui ont eu recours au désinvestissement en 1987 et qui figurent au tableau I, à l'exception de la Ford Motor Company of Canada qui, en dépit de négociations prolongées pour assurer son retrait, a été en mesure de présenter un rapport.

TABLEAU VII

SOCIÉTÉS CANADIENNES
A) NOMBRE D'ENTREPRISES AFFILIÉES B) RAPPORT SOUMIS C) DÉSINVESTISSEMENT

<u>Société canadienne</u>	<u>(A)</u> <u>Nbre de</u> <u>sociétés</u> <u>affiliées</u>	<u>(B)</u> <u>Rapport</u> <u>déposé</u>		<u>(C)</u> <u>Désinvestissement</u>		
		1985	1986	1987	1986	1987
1. AMCA International Ltd.	1	Oui	Oui	Non		X
2. Bauer & Crosby Inc.	1	Non	Oui	Oui		
3. Bayer Foreign Investments Ltd.	6	Non	Non	Oui(1)		
4. Champion Road Machinery Ltd.	1	Oui	Oui	Non		X
5. Chempharm Ltd.	1	Non	Non	Non		X
6. Cobra Metals & Minerals Ltd.	2	Non	Non	Non		X
7. Cominco Ltd. (Cdn. Pacific)	2	Oui	Oui	Non		X
8. DeLCan Ltd.	1	Oui	Non	Non		X
9. Ministère des Affaires extérieures (Ambassade du Canada, Pretoria)	1	Non	Oui	Oui		
10. Falconbridge Ltd.	2	Oui	Non	Non		X
11. Ford Motor Co. of Canada Ltd.	1	Oui	Oui	Oui		X(2)
12. International Thomson Organization Ltd.	1	Oui	Oui	Non		X
13. JKS Boyles International Inc.	1	Non	Oui	Oui		
14. Joseph E. Seagram & Sons Ltd.	1	Oui	Oui	Non		X
15. Menora Resources Inc.	1	Non	Oui	Non		
16. Moore Corporation	2	Oui	Non	Non		X
17. National Business Systems Ltd.	1	Non	Non	Non		X(3)
18. QIT Fer et Titane Inc.	1	Oui	Oui	Oui		
19. Sternson Ltd.	1	Oui	Oui	Non		X(4)
20. Unican Security Systems Ltd.	1	Non	Non	Non		
21. Varity Corporation (M-F)	1(5)	Oui	Oui	Oui		

- (1) Bayer a soumis une copie de son rapport aux autorités responsables du Code d'éthique de l'Allemagne de l'Ouest.
- (2) Ford a procédé à un désinvestissement en 1987 bien qu'un accord sur les détails définitifs de son retrait n'ait été conclu qu'au milieu de 1988.
- (3) NBS a déclaré son intention de procéder à un désinvestissement en 1988.
- (4) Sternson a déclaré que son désinvestissement aurait probablement lieu en juin 1988.
- (5) Varity s'est dessaisi au débit de 1988 du petit nombre d'actions qu'elle détenait dans Atlantis Diesel Engines, près du Cap.

La direction de National Business Systems Inc. a récemment été renouvelée et la société est accaparée par un processus de réorganisation qui, outre son intention de désinvestir en 1988, l'a empêchée de soumettre un rapport pour 1987. Une visite à ABS Computers (Pty) Ltd., sa filiale sud-africaine, a cependant permis de réunir suffisamment de renseignements sur lesquels fonder l'évaluation présentée au tableau XI.

Au moment où ce rapport a été mis sous presse, Sternson Ltd. n'avait pas encore présenté le sien. Ses directeurs, au Canada comme en Afrique du Sud, considèrent que la cote que l'Administrateur leur a donnée l'an dernier est injuste et ne témoigne pas d'une bonne compréhension du climat dans lequel cette société est obligée de travailler. Comme dans le cas de NBS/ABS Computers, une visite aux établissements de Sternson en Afrique du Sud, ainsi qu'un entretien avec son président au Canada, ont permis de réunir suffisamment d'éléments pour juger des activités de cette société dont la cote est indiquée au tableau XI.

Menora Resources Inc. au Canada a refusé de soumettre un rapport cette année mais une visite à la direction de sa filiale du Cap a permis de réunir suffisamment d'éléments pour procéder à l'évaluation dont les résultats sont indiqués au tableau XI.

Jusqu'à cette année, Bayer Foreign Investments Ltd. avait refusé de soumettre un rapport en faisant valoir que ses six sociétés affiliées étaient contrôlées par la société mère ouest-allemande, Bayer AG, Leverkusen, qui rend compte de ses activités au gouvernement ouest-allemand en vertu du Code de la Communauté européenne. Cependant, BFI Ltd. a, pour la première fois, soumis une copie de son rapport en vertu du Code européen. Le contenu de ce rapport est suffisamment instructif pour nous permettre une évaluation. Celle-ci figure également au tableau XI.

L'an dernier, l'existence de Chempharm Ltd. a été portée trop tard à l'attention de l'Administrateur pour que celui-ci puisse l'inclure dans son second rapport annuel. Peu de temps après, cette société s'est défaita de son intérêt de 75 % dans Boehringer-Mannheim (SA) (Pty) Ltd., distributeur de produits chimiques en Afrique du Sud. Compte tenu des circonstances, elle n'a pas jugé bon de soumettre un rapport.

Unican Security Systems Ltd. produit et exporte des clés et des verrous dans de nombreux pays. Elle a une petite filiale en Afrique du Sud qui emploie trois employés, dont un Noir, et qui distribue ses produits avec succès. Jusqu'à présent, UNICAN n'a pas présenté de rapport et les tentatives pour appeler sa filiale sud-africaine ont échoué. La société n'a donc pas été cotée, faute de données.

IV RESPECT DU CODE

Les personnes en quête de véritables histoires d'horreur sur les pratiques d'emploi n'en trouveront pas chez les entreprises affiliées aux sociétés canadiennes opérant en Afrique du Sud. À l'heure actuelle, toutes respectent les principes fondamentaux du Code d'éthique. Comme le montrent les cotes du tableau XI, certaines sont plus avancées dans ce domaine que les autres. Sans exception, elles soutiennent favorablement la comparaison avec la concurrence locale et s'efforcent toutes, dans les limites que leur impose leur secteur industriel particulier, d'excéder les normes minimales énoncées par le Code. Si certaines n'y sont pas parvenues à certains égards, cela est dû au contexte économique difficile dans lequel elles opèrent, plutôt qu'à leurs intentions.

1. Conditions générales de travail

Les affiliées sud-africaines de sociétés canadiennes offrent 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 en général bon, comme le sont les relations de travail. Bien qu'un écart considérable continue à exister entre la situation des Blancs et celle des non Blancs dans la plupart des sociétés, cette situation n'est pas due à des pratiques discriminatoires mais trahit plutôt les faiblesses du système éducatif sud-africain qui condamne en général les non Blancs aux échelons les moins bien rémunérés du commerce et de l'industrie.

2. Négociations collectives

Les syndicats, que leurs membres soient des Noirs, des Blancs, des Asiatiques, des personnes de couleur ou qu'ils n'aient pas de caractère racial particulier, sont maintenant un élément reconnu des relations de travail en Afrique du Sud. Les entreprises affiliées à des sociétés canadiennes, sans exception, ne dressent aucun obstacle à l'appartenance à un syndicat, et les plus importantes d'entre elles sont toutes syndicalisées. Lorsqu'elles ne le sont pas, c'est simplement à cause du petit nombre de leurs employés. Le principe de la syndicalisation a été accepté par les plus petites sociétés et elles s'y soumettraient toutes si c'était le vœu de leurs employés. Leurs employés sont donc libres d'organiser des unités de négociations collectives et les représentants syndicaux existants ont toute latitude pour s'acquitter de leurs responsabilités syndicales dans les locaux de la société et se voient accorder suffisamment de temps pour le faire. En général, plus l'entreprise est petite, moins il y a de chances qu'on y trouve un porte-parole des travailleurs, une association d'employés ou simplement un système d'intervention directe auprès de la direction en cas de grief ou de plainte. Dans celles où existent des procédures formelles de grief, celles-ci sont invariablement consignées dans un document écrit et sont rendues publiques dans le milieu de travail.

L'Ambassade du Canada à Pretoria fait exception dans ce domaine car son personnel est régi par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique qui accorde des droits de négociation aux fonctionnaires canadiens mais pas aux recrutés locaux travaillant dans les missions canadiennes à l'étranger. Étant donné cette anomalie, l'Ambassade a une association du personnel aussi active que représentative, qui s'acquitte avec efficacité des tâches incombant habituellement aux syndicats.

Bien que les syndicats noirs aient été officiellement reconnus ces dernières années et que leurs effectifs aient continué à croître, il existe encore beaucoup d'obstacles pour qu'ils puissent librement fonctionner en Afrique du Sud. Dans la partie II, nous avons mentionné les restrictions imposées en février aux activités politiques de 17 organisations environ, dont le COSATU qui est le plus important des syndicats noirs. Pour ces syndicats, la prochaine modification de la Loi sur les relations de travail constitue une attaque contre leurs droits fondamentaux. Bien que ce soit peut-être là un point de vue extrême, la Loi modifiée donnera au Ministre les pouvoirs requis pour intervenir dans les différends et il aura toute latitude pour définir les pratiques de travail inéquitables. La loi interdira également les grèves de solidarité et ne permettra pas de refaire grève pour la même raison au cours d'une période de 12 mois. Ce qui est encore plus grave, aux yeux des syndicalistes, c'est qu'elle permettra à la direction ou aux employés d'intenter des poursuites pour perte de revenu, dommages ou autres réclamations à la suite de lock-out ou de grèves illégaux. Il est symptomatique de la méfiance qui règne dans le domaine des relations de travail en Afrique du Sud que les syndicats considèrent que cette mesure est destinée à permettre à l'industrie de poursuivre les syndicats afin de les détruire. Un texte de loi distinct est en cours de préparation; son objet est de contrôler l'aide financière étrangère aux groupes de travailleurs, aux groupes confessionnels et à ceux de défense des droits civils qui, selon le gouvernement, fomentent la révolution. Les syndicats considèrent cela comme un autre moyen de compromettre leur existence car ils reçoivent une aide financière importante des associations ouvrières étrangères (y compris canadiennes). Certains établissements d'enseignement craignent également pour leur avenir, étant donné leur dépendance à l'égard de l'aide financière étrangère.

3. Main-d'oeuvre itinérante

Ce n'est plus un problème important car une seule des affiliées canadiennes qui existent encore emploie des travailleurs itinérants ou des contractuels. Dans ce cas particulier, il s'agit seulement de trois employés dont les contrats sont renouvelés tous les ans sans difficulté et sans qu'ils soient contraints de retourner dans leur pays d'origine.

4. Salaires

Le Code d'éthique du gouvernement canadien encourage non seulement le respect du principe du salaire égal pour un travail comparable, mais il incite 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 fonction 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, d'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 la même manière.

Le niveau de vie amélioré (NVA) de l'UNAS et le niveau opérationnel du ménage (NOM) de l'UNPE prévoit l'inclusion d'un certain nombre de rubriques supplémentaires (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 d'aujourd'hui, 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 NNM 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.

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 50 % supérieur au NVM/NSM. Le tableau VIII montre dans quelle mesure les sociétés affiliées canadiennes ont satisfait en 1987 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	
<u>% par lequel le salaire dépasse le NVM/NSM</u>	<u>Nombre d'affiliés ayant présenté un rapport</u>
0 ou moins	1
1 - 9	1
10 - 19	1
20 - 29	1
30 - 39	0
40 - 49	1
50 et plus	5
	<u>10*</u>

* Comprend deux usines pour une même société.
Deux n'ont pas présenté de rapport.

Comme le montre le tableau ci-dessus, la plupart des entreprises affiliées à des sociétés canadiennes atteignent ou dépassent actuellement cette norme. Toutes sont favorables au principe d'un salaire égal pour un travail égal ou comparable, et l'appliquent. Malheureusement, à de rares exceptions près, les employés non blancs continuent à occuper les échelons inférieurs de l'échelle des salaires, et l'écart entre les échelons inférieurs et supérieurs demeure très large. Néanmoins, le salaire moyen de tous les employés non blancs est nettement supérieur au NVA et au dépassement recommandé d'au moins 50 % du NVM. Pour les mieux payés, leur salaire se situe entre 74 % et plus de 600 % de plus que le NVM alors que les moyennes oscillent entre 5 % et 150 % de plus que le NVM.

La tendance notée l'an dernier chez les affiliées à des entreprises canadiennes, qui consistait à accorder des augmentations de salaires plus élevées en pourcentage aux employés non blancs s'est poursuivie, à la seule et frappante exception de Samcor, la filiale de Ford. Dans son cas, le groupe des Asiatiques et des personnes de couleur a obtenu le pourcentage le plus élevé d'augmentation; les Blancs se sont classés au second rang; et les Noirs, au dernier. D'après la société, cette situation est le résultat de négociations menées avec des syndicats représentatifs. Lorsque le pourcentage d'augmentation des Noirs a été supérieur, il semble que cela ait été le fruit d'un effort raisonné de la société pour réduire l'écart entre les échelles de salaires des Noirs et des Blancs. Cela traduit également la capacité ou l'incapacité des syndicats, selon le cas, d'obtenir une amélioration des échelles salariales pour leurs membres. Une troisième source d'influence a été la pression persistante exercée par les divers codes d'éthique (voir tableau IX).

TABLEAU IX		
TAUX MOYENS DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE EN 1987 (Pour sept sociétés affiliées ayant soumis un rapport)		
<u>Employés noirs</u>	<u>Employés asiatiques et de couleur</u>	<u>Employés blancs</u>
16 %	17 %	12 %

Toutes les entreprises affiliées à des sociétés canadiennes accordent des augmentations de salaires semi-annuelles ou annuelles. Celles-ci correspondent en général au taux courant d'inflation qui a été de 14,7 % en 1987. La société qui, comme nous l'indiquons dans le rapport de l'an dernier, avait pris du retard lorsqu'elle avait institué un gel des salaires, a repris la pratique normale des augmentations annuelles de salaire négociées et a refait une partie du terrain perdu sur le plan des salaires.

5. Formation et avancement

À une seule exception près, toutes les sociétés qui ont soumis un rapport ont pris des mesures pour assurer la formation et l'avancement au mérite de leurs employés. L'exception est une petite société d'experts-conseils qui ne dispose pas de moyens de formation et n'a aucun employé non blanc.

Les sociétés affiliées les plus importantes, qui ont une large gamme d'activités, sont les mieux armées pour former leurs employés et pour leur offrir des possibilités d'avancement. Leurs programmes de formation vont des bourses d'entretien et d'études dans des universités et des écoles techniques à toute une gamme de cours de formation interne, en passant par leurs propres centres d'apprentissage.

Les petites compagnies disposent de moins de latitude pour la formation ou l'avancement de leurs employés. La plupart d'entre elles s'en remettent à une formation interne, en cours d'emploi, conçue pour assurer le perfectionnement d'employés aux compétences limitées. Dans de tels cas, leur objectif premier est l'amélioration de la qualité des produits et de la productivité plutôt que la promotion de leurs employés. Lorsqu'elles offrent des programmes de formation, ceux-ci sont en général intégrés et accessibles aux employés de toutes races. Il reste cependant encore beaucoup à faire en faveur des travailleurs non Blancs qui ont tendance à être confinés dans les emplois non spécialisés à cause de l'insuffisance de leur instruction. Bien que les grandes sociétés aient des programmes de perfectionnement du personnel non Blanc, l'ampleur et la diversité de ces programmes devront être considérablement accrues si l'on veut augmenter le nombre, encore limité, d'employés non Blancs occupant des postes de gestion et des fonctions administratives ou techniques.

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 sociaux 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 légaux et récréatifs.

Comme pour d'autres éléments de l'observation du Code, les grandes sociétés ont 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: Toutes les sociétés affiliées, sauf une, offrent, 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 il arrive parfois que les non Blancs soient totalement pris en charge. La société qui fait exception offre un régime d'assurance-accident aux employés de toutes races, une assurance-maladie facultative aux employés blancs, et elle paie les frais médicaux des employés noirs. Les entreprises les plus importantes offrent un avantage supplémentaire en ayant leur propre clinique et personnel médical.

Congés: Sans exception, il n'y a aucune discrimination raciale en ce qui concerne les congés annuels.

Logement: Sept des sociétés affiliées qui ont soumis un rapport accordent une aide au logement à leurs employés, sous une forme ou sous une autre: logement de fonction, loyer subventionné, prêts pour la rénovation ou pour l'achat d'un logement, et aide pour en trouver un. Une ou deux sociétés ont installé des employés non blancs dans des quartiers normalement réservés à des Blancs. En règle générale, lorsque des sociétés n'aidaient pas leurs employés, c'était que cette aide n'était pas nécessaire parce que l'entreprise se trouvait dans un endroit où des logements d'un prix abordable étaient accessibles pour des navetiers.

Des entretiens avec des représentants syndicalistes ont révélé que les politiques de certaines sociétés suscitaient le mécontentement. Dans un cas particulier, la société ne s'était pas pressée d'accroître le nombre des logements destinés aux non Blancs depuis son programme de construction initial. Dans un autre, le logement offert aux employés était jugé trop coûteux pour ceux qui devaient en être les bénéficiaires. D'autre part, il existe un mécontentement général à l'égard de la Group Areas Act qui continue à imposer les lieux de résidence des différentes races. Il n'est pas surprenant que les non Blancs protestent à la fois contre le principe en cause et contre les distances qu'ils sont obligés de parcourir entre

leur foyer et leur lieu de travail du fait que beaucoup de localités habitées par eux tendent à être fort mal situées. Bien que certaines sociétés aient installé des non Blancs dans des zones officiellement réservées aux Blancs et qu'il y en ait qui ont fait campagne contre la Group Areas Act, il reste encore beaucoup à faire pour redresser l'injustice inhérente au système inéquitable actuel.

Transport: Sept sociétés estiment qu'aucune aide n'est nécessaire dans ce domaine du fait de l'existence de transports en public commodes. Lorsque ce n'est pas le cas, elles offrent une aide à leurs employés. Lorsque ceux-ci font des heures supplémentaires, la société assume toujours les frais afférents.

Éducation, loisirs et santé: En règle générale, les grandes sociétés apportent une aide à leurs employés et à leurs familles dans le domaine de l'éducation, des loisirs et de la santé. Il existe divers programmes qui prévoient notamment la construction et/ou l'adoption d'écoles, la fourniture de matériel (ordinateurs, projecteurs, aide didactique, etc.), autobus scolaires, bourses d'entretien et d'études dans les écoles, les collèges et les universités. Dans un cas, des infirmeries scolaires ont même été créées; dans d'autres, les sociétés offrent des programmes spéciaux de soins de santé et l'alimentation en eau potable lorsqu'ils n'existent pas. Plusieurs entreprises ont apporté une aide légale à leurs employés lorsque ceux-ci en avaient besoin.

Développement communautaire: Là encore, ce sont les grandes sociétés qui sont les mieux armées et les mieux disposées à apporter un soutien aux programmes communautaires. Cette aide prend des formes diverses: soutien aux activités en faveur de la jeunesse (par ex., chœurs, conservation, loisirs, voyages éducatifs), crèches, un centre communautaire, alimentation en eau d'écoles, dispensaires, recherche et développement dans le domaine des logements communautaires, aménagements sanitaires, travaux à domicile, sports, counselling, etc. Les petites sociétés ont tendance à appuyer les organisations qui se consacrent à la promotion des non Blancs.

7. Relations raciales

Les relations raciales ne posent pas de problèmes dans les entreprises affiliées à des sociétés canadiennes qui existent encore. La déségrégation est en vigueur sur les lieux de travail et dans les installations réservées aux activités sociales et récréatives.

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. Sept d'entre elles mentionnent, dans leur rapport, qu'elles se sont efforcées de faciliter le développement d'entreprises noires et/ou de passer des contrats d'approvisionnements et services avec celles-ci. Seules les petites sociétés affiliées, qui disposent de marge de manoeuvre dans ce domaine, n'ont indiqué aucune activité à cette rubrique.

Les mesures prises ont pris des formes très diverses: appui au projet de l'Association des exportateurs canadiens en faveur des entrepreneurs noirs, à une société de développement des petites entreprises (Small Business Development Corporation), à la Fondation de l'Avenir (Get Ahead Foundation) et à d'autres programmes destinés à aider les fournisseurs non blancs à améliorer leurs normes de qualité et leurs pratiques commerciales afin de satisfaire aux exigences des sociétés acheteuses. Plusieurs entreprises affiliées commanditent des experts-conseils en administration des affaires et l'une d'entre elles garantit le fonctionnement d'un petit centre d'assistance en affaires qui, bien qu'il soit ouvert à toutes les races, est surtout utile pour les entrepreneurs non Blancs. Le counselling d'hommes et de femmes d'affaires non blancs dans divers domaines (aide juridique, comptabilité, technologie, systèmes d'affaires, etc.) a donné de solides résultats sur le plan du rendement.

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. La moitié des filiales canadiennes ont déclaré qu'elles avaient pris certaines mesures pour promouvoir la justice sociale, alors que la plupart des autres y étaient favorables dans le principe et le prouvaient en apportant leur soutien à des institutions qui se consacraient à la poursuite de la justice sociale.

Comme on pouvait s'y attendre, les filiales les plus importantes ont été en mesure de consacrer des efforts et des ressources considérables à la promotion de la justice sociale. La plupart d'entre elles apportent une aide financière à des organismes tels que la Get Ahead Foundation (Fondation de l'Avenir), la Small Business Development Corporation (Société de développement des petites entreprises), au South African Institute of Race Relations (Institut sud-africain des relations raciales), à Protec et à la Canadian Association for Black Business in South Africa (Association canadienne des entreprises noires en Afrique du Sud), créés par l'Association des exportateurs canadiens avec le soutien financier de l'ACDI. Plusieurs sociétés ont fait des démarches auprès du gouvernement sud-africain et des autorités locales pour protester contre l'apartheid en général et contre beaucoup de ses manifestations telles que la Group Areas Act, la ségrégation dans les établissements d'enseignement et de santé, l'arrestation et la détention arbitraires de travailleurs, la censure dans les médias, la mise hors-la-loi d'organisations politiques et de certains individus, les restrictions imposées à la citoyenneté sud-africaine, la Population Registration Act, etc. Certaines de ces sociétés ont donné plus de poids à leurs protestations écrites et verbales en apportant une aide financière à des journaux qui prônent la libre expression et l'opposition à

l'apartheid, ainsi qu'à des organisations telles que l'Institute for a Democratic Alternative for South Africa (IDASA) (Institut de promotion d'un régime démocratique en Afrique du Sud), le South African Institute of Race Relations (Institut sud-africain de relations raciales) et la Chambre de commerce américaine en Afrique du Sud. Toutes les filiales, petites et grandes, prônent la justice sociale dans la pratique comme dans le principe.

V RENDEMENT DES SOCIÉTÉS

Pour la seconde année de suite, ce rapport contient une évaluation du rendement des sociétés canadiennes et de leurs affiliées, jugé d'après les normes du Code d'éthique relatives aux pratiques d'emploi. Malgré le temps et les ressources limitées dont nous disposons pour faire une enquête et parvenir à des conclusions, nous nous sommes sincèrement efforcés de satisfaire au mandat de l'Administrateur qui dispose qu'il doit "agir d'une manière objective et impartiale conforme à l'objet du Code." La tâche eut été impossible sans la coopération que la plupart des entreprises n'ont pas hésité à lui apporter. À de rares exceptions près, les sociétés canadiennes ont fait tout leur possible pour obtenir de leurs affiliées l'information nécessaire pour nous permettre de juger équitablement du rendement de celles-ci. La tâche n'a pas été aisée dans certains cas, étant donné l'éloignement de l'Afrique du Sud et le fait que la moitié seulement des sociétés canadiennes sont majoritaires ou détiennent un bloc de contrôle dans ces sociétés affiliées. C'est tout à l'honneur des sociétés canadiennes et sud-africaines que presque toutes les entreprises concernées ont apporté leur pleine coopération à l'auteur de ce rapport.

Le barème de cotation établi il y a un an demeure sans changement. Huit des neuf catégories de pratiques d'emploi du Code: conditions de travail générales, négociations collectives, main-d'oeuvre itinérante, formation et avancement, avantages sociaux, relations raciales, encouragement des entreprises noires et responsabilité sociale ont droit à un maximum de 10 points. Toutes ces catégories sont cotées de 1 à 10. La neuvième, celle des salaires, a droit à 20 points car cette rubrique est en général considérée comme l'indicateur le plus important des relations entre employeurs et employés. C'est en fonction de ces éléments que les sociétés ont obtenu une des quatre cotes suivantes:

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.

En évaluant le rendement des sociétés canadiennes et de leurs sociétés 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 caractère tout à fait particulier du contexte sud-africain dans le domaine des affaires et de la concurrence à laquelle sont exposées les entreprises opérant dans cet environnement. 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 cotés de la même manière, autant que faire se peut, 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 figurent au tableau XI.

TABLEAU XI		
ÉVALUATION DES SOCIÉTÉS		
Sociétés canadiennes	Sociétés affiliées sud-africaines	Cote
1. Bauer & Crosby Inc.	1. Bauer & Crosby (Pty) Ltd.	III
2. Gouvernement du Canada	2. Ambassade du Canada, Pretoria	I
3. Ford Motor Co. of Canada Ltd.	3. SAMCOR (Pty) Ltd.	I
4. JKS Boyles International Inc.	4. JKS Boyles (Pty) Ltd.	II
5. QIT Fer et Titane Inc.	5. Richards Bay Minerals	I
6. Varsity Corporation (Massey-Ferguson)	6. Fedmech Holdings Ltd.	II
7. Bayer Foreign Investments Ltd.	7. Six affiliées - voir ci-dessous	II
8. Menora Resources Inc.	8. Ocean Diamond Mining Ltd.	III
9. National Business Systems Inc.	9. ABS Computers (Pty) Ltd.	II
10. Sternson Limited	10. Sternson (SA) (Pty) Ltd.	III
11. Unican Security Systems Ltd.	11. ILCO Unican (SA) (Pty) Ltd.	-

Nota
 Les chiffres de 1 à 6 ci-dessus sont fondés sur les rapports à l'Administrateur du Code.
 Le chiffre 7 est fondé sur le rapport de Bayer en vertu du Code européen.
 Les chiffres 8, 9, 10 sont fondés sur l'information fournie à l'Administrateur par les sociétés canadiennes et/ou leurs affiliées.
 La société n° 11 n'a pas soumis de rapport.
 Bayer Foreign Investments Ltd. a six sociétés affiliées sud-africaines:
 (1) Bayer South Africa (Pty) Ltd. - 74 % des actions
 (2) Bayer-Miles (Pty) Ltd. - 100 % des actions
 (3) Chrome Chemicals (South Africa) (Pty) Ltd. - 100 % des actions
 (4) Haarman & Reimer (SA) (Pty) Ltd. - 50 % des actions
 (5) Rubber Chemicals (Pty) Ltd. - 100 % des actions
 (6) Vergenoeg Mining Company (Pty) Ltd. - 100 % des actions

La plupart des cotes ont été établies d'après les résultats du questionnaire-type, complétés 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. Dans le cas de Bayer Foreign Investments Ltd., la cote est établie d'après le rapport de Bayer aux autorités ouest-allemandes exigé par le Code européen d'éthique; en effet, les six entreprises affiliées à Bayer en Afrique du Sud sont contrôlées par la société mère d'Allemagne de l'Ouest, Bayer A.G., de Leverkusen. Pour faciliter la présentation, nous avons fait la moyenne des notes obtenues par les six sociétés affiliées qui obtiennent donc individuellement et collectivement la cote II. Trois des sociétés ont été cotées d'après l'information fournie par elles-mêmes ou leurs affiliées - et non grâce au questionnaire-type. La seule société à ne pas soumettre de rapport ni de renseignements détaillés a été Unican Security Systems.

Il convient de noter que depuis le rapport de l'an dernier, Varsity Corporation s'est dessaisie de la part minuscule d'actions (0,001 %), qu'elle détenait dans Atlantis Diesel Engines (ADE), près du Cap. C'est la raison pour laquelle Varsity n'est cotée cette année que pour son affiliée, Fedmech Holdings Ltd. Fedmech a cependant deux usines, l'une à Vereeniging, et l'autre à Potgietersrus. La cote qui lui a été attribuée est collective bien qu'il existe certaines différences entre les deux entreprises. Individuellement et collectivement elles obtiennent la cote II. Elles ont dû faire face à une sécheresse persistante et à un déficit opérationnel de six années. Néanmoins, les deux usines se maintiennent au niveau du NVM ou au-dessus de celui-ci. Bien qu'elles n'aient pas atteint le niveau de 50 % supérieur au NVM visé par le Code, elles font des efforts pour y parvenir.

Il est bon de noter que le gouvernement canadien et l'Ambassade du Canada sont passés de la catégorie II à la catégorie I. Des progrès ont été réalisés dans les domaines des salaires, du logement et des négociations collectives qui, auparavant, étaient loin d'être exemplaires. Le seul employé dont le salaire n'atteignait pas le NVM plus 50 %, le dépasse maintenant. Les logements du personnel aux résidences officielles de Pretoria et du Cap ont été améliorés. L'Association des employés de l'Ambassade a été ressuscitée et entretient maintenant un dialogue permanent avec la direction du poste, jouant ainsi le rôle d'un syndicat. L'autre amélioration notable a été le passage de Sternson Limited de la catégorie IV (échec) à la catégorie III grâce aux progrès réalisés dans le domaine des salaires, des conditions de travail à l'usine et du soutien aux entreprises noires. JKS Boyles est passée de la catégorie III à la catégorie II grâce à une modeste amélioration des procédures de formation et d'avancement, et de la justice sociale.

VI CONCLUSION

La partie II de ce rapport présentait les grandes lignes du contexte économique et politique dans lequel les entreprises canadiennes et d'autres entreprises étrangères sont obligées de fonctionner et de décider si elles veulent rester en Afrique du Sud ou non. Étant donné le climat d'incertitude actuel et les perspectives à long terme de déclin (en l'absence d'un terrain d'entente entre les races), seules les sociétés rentables ou capables de le devenir, celles qui n'ont pas d'intérêts importants aux États-Unis ou qui ne sont pas disposées à céder la place à leurs concurrentes, risquent de demeurer. À l'heure actuelle, il s'agit probablement là de sept ou huit sociétés au maximum, dont l'Ambassade du Canada, bien entendu. Trois d'entre elles seulement emploient plus de 1 000 personnes, et les autres, de deux à 40 employés ou guère plus. Leur effet sur l'économie sud-africaine est donc minime. Même l'avenir des trois plus grandes sociétés en Afrique du Sud pourrait être limité si certains des projets de loi actuellement étudiés par le Congrès américain devaient être adoptés, car leurs sociétés mères ont des intérêts importants aux États-Unis. Du fait de cet effet économique global limité, leur présence ou leur absence aura, à tout le plus, un effet minime sur le gouvernement sud-africain.

S'il est un domaine dans lesquels les entreprises affiliées à des sociétés canadiennes et à des sociétés étrangères ont eu, jusqu'à présent, un effet disproportionné à leur taille et au nombre de leurs employés, c'est celui des mesures sociales. Les fonctionnaires comme les gens d'affaires sud-africains ont reconnu que les divers codes d'éthique ont établi les normes dans ce domaine et poussé le secteur privé sud-africain à améliorer ses pratiques d'emploi. Le départ de sociétés étrangères et la perte des bénéfices qu'elles représentaient, ainsi que de la technologie et du capital qu'elles fournissaient en général, sont sincèrement regrettés en Afrique du Sud. Même les syndicats qui, officiellement, sont favorables au désinvestissement et aux sanctions, n'ont pu, malgré leur désir, jouer un rôle efficace dans le processus de désinvestissement. Ils regrettent aujourd'hui les pertes d'emplois et d'avantages sociaux qui ont accompagné le départ des entreprises ou des capitaux étrangers. Ford of Canada fait cependant exception à cet égard car la société a consulté les syndicats et a, de plus, fait don de 24 % des actions de sa filiale à un fonds de fiducie destiné à ses anciens employés. Mais même dans ce cas, les syndicats ont cependant exprimé des réserves en faisant valoir que les bénéfices retirés de ce fonds auront un caractère global au lieu de venir gonfler la paie du travailleur individuel. De plus, dans bien des cas, le départ des sociétés étrangères est plus apparent que réel car leurs produits continuent à être vendus sous les mêmes marques de fabrique, à être fabriqués selon la même technologie, et les mêmes composants continuent à venir des anciennes sociétés mères ou de leurs autres filiales du monde entier. Certaines ont inclus une clause de rachat dans l'accord de vente.

En ce qui concerne le Code d'éthique, les entreprises canadiennes encore représentées en Afrique du Sud méritent en général d'être félicitées pour les efforts qu'elles ont déployés afin de se conformer à ces exigences. Comme nous l'avons noté plus haut, toutes se situent dans la moyenne ou mieux, et aucune ne peut être considérée comme indifférente au sort de ses employés. Le milieu de travail dans toutes ces sociétés y est en général bon et la déségrégation raciale y est partout de rigueur. Seules quatre d'entre elles ont encore du chemin à faire pour que les salaires qu'elles offrent soient conformes aux normes du Code; il faut d'ailleurs tenir compte du fait que chacune d'entre elles a récemment été confrontée à une forte concurrence à une période où leur secteur connaissait une récession. C'est la raison pour laquelle il leur a été difficile d'augmenter rapidement les salaires. Néanmoins, dans tous les cas, des progrès ont été réalisés au cours de l'année écoulée. Ce sont ces efforts et les améliorations réalisées dans d'autres catégories qui ont permis à trois d'entre elles de monter d'un cran en 1987: JKS Boyles, Sternson Limited et le gouvernement du Canada et son ambassade.

En dépit de ces progrès, il y a encore des efforts à faire dans un certain nombre de domaines, notamment en ce qui concerne les salaires, les encouragements aux entreprises noires, la justice sociale et, dans quelques cas, la formation et l'avancement ainsi que les bénéfices sociaux.

De plus gros efforts s'imposent en particulier en ce qui concerne la formation et la promotion des non Noirs, de manière à ce qu'ils accèdent à des postes de gestion et à des postes techniques. Les femmes, en particulier, brillent par leur absence dans ces postes, et il n'y a qu'une ou deux sociétés qui se soient, jusqu'à présent, attaquées au problème.

Certaines des sociétés les plus importantes ont continué à faire des démarches auprès de divers niveaux du gouvernement pour accélérer le processus de démantèlement de l'apartheid sous ses nombreuses manifestations; en revanche, les petites entreprises ont été lentes à agir sur ce plan.

Il est clair que l'amélioration des pratiques d'emploi en Afrique du Sud se poursuivra, mais probablement à un rythme plus lent. Les codes d'éthique ont beaucoup contribué aux gains déjà réalisés et à l'avenir, ils seront utiles pour compléter les efforts des syndicats. Ces derniers se sentent menacés par la perte de leadership qu'ils ont subie du fait des récentes ordonnances d'interdiction et du tarissement des fonds étrangers lorsque le projet de loi actuel, qui prévoit des restrictions dans ce domaine, sera adopté. Dans les circonstances, il est donc probable que les Codes prendront encore plus d'importance à l'avenir.

Pratiquement personne n'est partisan du désinvestissement en Afrique du Sud. La plupart des gens désapprouvent la perte de capital et de technologie que cela entraîne habituellement, ainsi que le coût accru de remplacement qui en résulte. Les syndicats non blancs et leurs membres regrettent la perte d'emplois, les avantages sociaux et les programmes de responsabilité sociale qui suit souvent, elle aussi, le désinvestissement. Jusqu'à présent, le gouvernement est demeuré indifférent et s'est montré de

plus en plus déterminé à suivre la voie qui le conduit à une catastrophe presque certaine.

Entretemps, des décisions commerciales et financières doivent continuer à être prises. Si l'impasse actuelle dans le domaine racial ne trouve pas de solution, il est probable que ces décisions conduiront à d'autres désinvestissements. Néanmoins, tant que les entreprises canadiennes et leurs sociétés affiliées demeureront en Afrique du Sud, elles auront un rôle à jouer dans la promotion, pour reprendre les termes du Code canadien, "...de la justice sociale et de la réalisation pacifique des changements et des réformes d'ordre social et politique qui s'imposent".

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 mars 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'Etat 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.

