

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.