

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

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

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

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

#### IV. OBSERVATION DU CODE

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

##### 1. Conditions générales de travail

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

##### 2. Négociations collectives

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

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