

D'après les informations précédentes, il peut sembler que le nombre de sociétés canadiennes qui ont des activités en Afrique du Sud est, proportionnellement plus faible, par exemple, celui des sociétés britanniques et américaines. Des données provenant des dernières enquêtes effectuées pour l'application du Code de la Communauté européenne et du Code Sullivan aux États-Unis indiquent qu'il y a 181 sociétés britanniques qui font rapport aux administrateurs de leur code et 178 sociétés américaines qui se sont engagées à faire rapport au système Sullivan. Dans les deux cas, la plupart des sociétés sont des actionnaires majoritaires ou propriétaires uniques de leurs filiales d'Afrique du Sud et de façon générale, on peut s'attendre à ce qu'elles exercent une influence locale plus grande que les sociétés canadiennes. Cependant, les sociétés canadiennes occupent une place plus importante lorsque l'on tient compte du nombre de personnes qu'elles emploient dans leurs filiales. C'est ainsi que les renseignements disponibles portant sur 21 filiales indiquent que ces sociétés emploient 21 127 personnes. Il faut donc comparer ce chiffre aux 62 656 personnes qui, d'après le rapport annuel publié par le Code Sullivan, le 25 octobre 1986, sont employées par des sociétés américaines.

J'aimerais également préciser que le fait d'être un actionnaire minoritaire ne peut de façon générale être considéré comme reflétant des activités de faible importance en Afrique du Sud ou un faible poids dans l'économie locale. La filiale d'une société, qui est actionnaire minoritaire, n'en est pas moins le plus grand employeur canadien de cette liste. Elle emploie une main-d'oeuvre totale de 7 635 personnes dont 5 298 sont noires, de couleur ou d'origine asiatique. Les filiales de deux autres sociétés qui sont également des actionnaires minoritaires emploient respectivement 4 656 et 1 887 personnes. Dans ces deux cas, l'immense majorité des employés sont d'origine noire. Les rapports soumis par ces trois sociétés montrent qu'elles jouent un rôle actif et qu'elles sont bien informées des affaires de leurs filiales.

L'importance très limitée d'une filiale d'une société canadienne, qu'elle soit actionnaire majoritaire ou minoritaire, n'est pas nécessairement un indicateur utile pour mesurer l'importance des intérêts et de la contribution de cette société dans l'économie locale. C'est ce qui illustre le caractère particulier des activités de plusieurs sociétés canadiennes dans des domaines tels que le matériel spécialisé de construction, les services de consultants en ingénierie pour le développement infrastructurel, particulièrement celui qui est lié à l'utilisation passive de transport public. Il est difficile de chiffrer et de mesurer les effets des services et des produits offerts sur le transfert de compétences et de technologies. On peut estimer avec raison qu'il s'agit d'éléments essentiels de programme de développement, qui sont conçus avec imagination, organisés et réalisés par ces sociétés. Cela semble particulièrement vrai en tant que rôle d'appoint et d'aide que les filiales sud-africaines jouent dans la fourniture de services et de ventes aux projets de développement infrastructurel entrepris par des sociétés canadiennes dans des pays voisins de l'Afrique du Sud. Les deux sociétés auxquelles je viens de faire allusion ont dans leur politique d'investissement une disposition intéressante. Elles ont prévu une diminution progressive de leur capital en faveur de leurs associés sud-africains. Au fil des ans elles sont passées du statut d'actionnaire à 100 % au statut actuel d'actionnaire minoritaire.

Les filiales des sociétés canadiennes sont présentes dans un certain nombre de domaines industriels importants tels que: la prospection et l'exploitation minière, la vente de matériel destiné à l'extraction du minerai, les machines agricoles, le matériel de construction, le matériel lourd destiné à la construction de routes, les textiles, le cuir, les formulaires commerciaux, la production automobile, l'édition, et comme cela a déjà été dit, les services de conseils en ingénierie. Les sociétés concernées se sont toutes créées d'importantes relations internationales, plusieurs d'entre elles s'expliquant par leur succès dans les technologies de pointe au Canada ainsi que par leur maîtrise des techniques les plus avancées d'administration et de gestion commerciale, dans les divers secteurs industriels mentionnés. Au seuil de leurs projets de modernisation et conscient des défis qu'ils posent, d'autres pays, et particulièrement ceux situés dans le sud de l'Afrique ont été très impressionnés par le développement économique du Canada au cours de ce siècle. Il n'est donc pas étonnant que leur volonté d'imiter notre pays et de profiter d'une collaboration avec lui, ait offert des occasions d'investissement aux sociétés canadiennes. Celles qui se sont montrées intéressées et qui ont répondu aux invitations qui leur ont été faites, ont été bien accueillies dans ces pays dont l'Afrique du Sud.

Alors que beaucoup de sociétés canadiennes ont créé leurs filiales en Afrique du Sud au cours des 20 dernières années, d'autres se sont implantées il y a beaucoup plus longtemps. L'une d'entre elles est installée dans ce pays depuis 80 ans, deux autres y sont depuis respectivement 55 ans et 37 ans. Leurs filiales ont subi le choc de la récession économique. Certaines d'entre elles, et particulièrement celles qui se trouvent dans le secteur très compétitif des biens de consommation ont été touchées. Certaines ont évité de procéder à une diminution importante de leur main-d'oeuvre tandis que d'autres ont été obligées de le faire. Dans un cas, une société a mis à pied de nombreux employés blancs et a légèrement augmenté le nombre d'employés noirs. Par contre, d'autres filiales ont réussi à échapper à la récession économique et ont pu maintenir leur main-d'oeuvre à son niveau normal. Trois filiales qui exercent des activités dans le domaine minier ont réussi de leur côté à augmenter leur production et leur main-d'oeuvre en 1985. Les effets de la récession économique sont préoccupants car ils sont non seulement porteurs de chômage mais mettent en péril l'application des normes salariales que recommande le Code d'éthique et dont il est fait état ci-dessous.

TROISIÈME PARTIE. OBSERVATION DU CODE

1. Conditions générales d'emploi

Certains éléments particuliers des conditions de travail sont abordés dans d'autres sections ci-dessous. Dans le cas de l'Afrique du Sud, lorsque l'on étudie les conditions de travail qu'une société ou une filiale offre à ses employés, il est important de connaître les procédures et les facilités, officielles ou non, qui permettent une bonne communication entre les employés et la direction pour régler les plaintes et les griefs (surtout lorsqu'ils portent sur des questions de discrimination raciale ou de traitement inégal). Il est important que ces plaintes et griefs puissent être soulevés, bien exposés et entièrement étudiés.