

fait en 1977, la société Bayer nous a soumis une copie de son rapport européen pour 1988 et l'évaluation de son rendement est fondée sur celui-ci ainsi que sur les visites faites à la direction de la société à Toronto et en Afrique du Sud. Pour faciliter la présentation, nous avons établi une moyenne des cotes obtenues par les six entreprises affiliées à Bayer étant donné que, individuellement et collectivement, elles se classent toutes dans la catégorie II.

Les cotes accordées à Varsity Corporation/Fedmech Holdings Ltd. et à Menora Resources Inc./Ocean Diamond Mining Ltd. ont été établies en fonction des entretiens avec leur direction au Canada et en Afrique du Sud et du contenu des questionnaires antérieures. Il n'a pu en être autrement étant donné que leurs questionnaires de 1988 ne nous étaient pas encore parvenus le 31 mai, date limite fixée pour le présent rapport. L'Administrateur est cependant convaincu que justice a été rendue aux deux groupes d'entreprise.

Bien que, d'une façon générale, les sociétés aient réalisé de légers progrès, aucune n'a obtenu de cote supérieure à celle de l'an dernier. QIT-Fer et Titane/Richards Bay Minerals et le gouvernement du Canada/Ambassade ont continué à observer des normes élevées et ont encore une fois été classés dans la catégorie I. Les deux organismes ont consacré des efforts et des ressources considérables à l'amélioration de leurs résultats antérieurs, qui étaient déjà fort satisfaisants. Des cinq sociétés classées en catégorie II, deux ont désinvesti (JKS Boyles et National Business Systems Inc.). Les deux sociétés classées en catégorie III ne devraient pas être considérées comme de "mauvaises" entreprises mais plutôt comme de petites entreprises qui font de leur mieux dans des circonstances où la concurrence est très forte.

## VI CONCLUSION

On a souvent tendance à confondre le Code d'éthique canadien avec la prise de sanctions ou le désinvestissement. En fait, il n'en est rien, car, comme son titre l'indique, un Code d'éthique a trait aux pratiques d'emploi, un point c'est tout. Son observation est bienveillante et il représente simplement une, parmi un grand nombre de mesures prises par le gouvernement canadien pour contribuer à la fin de l'apartheid. Il encourage les sociétés canadiennes et les entreprises sud-africaines qui leur sont affiliées à traiter sur un pied d'égalité tous leurs employés, quelle que soit leur race. Les normes imposées par le Code intéressent particulièrement le personnel noir qui occupe en général les échelons inférieurs de l'échelle économique en Afrique du Sud.

Bien qu'ils ne soient pas universellement acceptés, les Codes d'éthique sont moins controversés que les sanctions ou le désinvestissement. Les points de vue diffèrent cependant légèrement à leur égard. Le gouvernement sud-africain les tolère car il considère qu'ils ont aidé les entreprises sud-africaines autochtones à améliorer leurs normes d'emploi. De fait, un certain nombre de grandes sociétés sud-africaines, suivant l'exemple de l'étranger, ont institué leur propre Code d'éthique. Les objections du gouvernement sud-africain n'ont pas trait aux codes en eux-mêmes mais au fait que le Canada (et d'autres pays) n'a pas de code équivalent pour le Brésil, Hong Kong, l'Inde, la Corée ou le Pakistan. Il y voit une marque flagrante de discrimination.

Les sociétés qui se soumettent aux dispositions des Codes ne manifestent pas un enthousiasme particulier à leur égard mais les acceptent comme un mal nécessaire. Celles qui obtiennent une cote élevée d'observation en sont fières et considèrent que cela présente pour elles un avantage supplémentaire.

Les syndicats noirs ont tendance à avoir une attitude ambivalente car, s'ils concèdent l'utilité initiale des Codes, ils font valoir qu'ils ont rempli leur mission et que c'est maintenant aux syndicats eux-mêmes de prendre la relève. Le travailleur individuel accepte le syndicat comme défenseur de ses droits mais, par pragmatisme, il est prêt à accepter de l'aide, d'où qu'elle vienne. Il considère donc que les Codes viennent compléter les efforts déployés par son syndicat dans la lutte pour l'égalité d'emploi.

Une évaluation objective permet de penser que les codes ont effectivement contribué à améliorer les normes d'emploi, à promouvoir la cause de l'égalité raciale et à améliorer sensiblement la situation sur le plan éducatif et social, en général, dans de nombreuses collectivités industrielles. Bien que les syndicats noirs soient effectivement devenus de puissants défenseurs des travailleurs et de la famille, le travailleur individuel continue instinctivement à croire que les Codes d'éthique peuvent continuer à jouer un rôle parallèle à celui des syndicats, ce en quoi il semble avoir raison. La coopération entre les deux semble en effet logique tant que les objectifs mutuels n'auront pas été atteints.