

Toutes les entreprises affiliées, sans exception, font de la justice sociale une question de principe et la pratiquent. Comme prévu, ce sont les plus importantes qui, grâce à l'importance de leurs ressources et à leur impact potentiel sur la population environnante, se sont montrées particulièrement actives dans ce domaine. Plusieurs, grandes et petites, apportent une aide à un certain nombre d'organisations qui oeuvrent en faveur de la justice sociale, telles que la Get Ahead Foundation, la CABBSA, le South African Institute of Race Relations, le Statement of Principles of South Africa, la South Africa Foundation, le Kwa Natal Indaba, la National Economic Initiative qui crée des liens entre entreprises blanches et noires et favorise le développement du leadership noir. Ces sociétés sont intervenues auprès des gouvernements national et locaux pour protester contre l'expulsion de Noirs habitant dans des zones désignées blanches et contre diverses applications de la Group Areas Act et de la Separate Amenities Act.

V. RÉSULTATS OBTENUS PAR LES SOCIÉTÉS

Le mandat de l'administrateur du Code d'éthique exige, entre autres, qu'il présente un rapport annuel impartial et objectif, conformément aux buts et à l'esprit de ce code. Il s'est donc efforcé, dans ce chapitre du rapport, de déterminer dans quelle mesure les entreprises respectent l'esprit et la lettre du Code.

La méthode utilisée pour évaluer ces sociétés a été de les coter de 1 à 10 pour huit des neuf catégories de conditions d'emploi prévues par le Code et examinées au chapitre IV. Vingt points ont été attribués à la neuvième catégorie, Salaires, car cette rubrique est en général considérée comme l'indicateur le plus important de la situation d'un employé. En Afrique du Sud, ce sont les travailleurs noirs qui ont tendance à être le moins payés. C'est en fonction de ces éléments que les sociétés ont été classées dans une des catégories figurant au Tableau X.

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 les résultats obtenus par les sociétés canadiennes et leurs affiliées sud-africaines, l'Administrateur a tenu compte du fait qu'il est beaucoup plus difficile pour les petites entreprises de respecter toute la gamme des conditions d'emploi énoncées dans le Code. Nous avons également tenu compte du caractère tout à fait particulier du contexte sud-africain dans le domaine des affaires et des conditions de concurrence qui en découlent. 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 cotées, autant que faire ce peut, de la même manière 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