

leurs employés noirs tout en faisant face, lorsqu'elles sont encore en vigueur, aux restrictions de transition qui limitent les efforts faits pour améliorer les compétences et les qualifications professionnelles de leurs employés.

La plupart des sociétés font de la formation "sur le tas" à laquelle s'ajoutent des cours, des programmes spéciaux de formation et des séminaires organisés et donnés sur le lieu de travail. Les cours et la formation interne ont pour principal objectif d'améliorer la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre non qualifiée et semi-qualifiée. Lorsque la technologie joue un rôle important, l'objectif est de former des ingénieurs et des techniciens locaux. Parmi les autres objectifs poursuivis, on trouve l'amélioration des connaissances en productivité et en contrôle de la qualité, et l'amélioration des compétences des employés qui travaillent dans des postes administratifs ou dans les bureaux.

Une société qui fabrique et qui s'occupe de l'entretien de machines et d'équipement utilisés pour la construction des routes, a créé des équipes de formation composées de trois membres dont l'un est qualifié afin de donner une qualification professionnelle aux employés noirs qui n'en ont pas. Ces équipes travaillent directement sur le tas. La formation se fait dans la langue des travailleurs. Un Canadien chargé de formation, va régulièrement en Afrique du Sud pour diriger certains programmes spéciaux que suivent des employés, quelle que soit leur origine raciale. Une autre société qui s'occupe de transfert de technologie a mis l'accent, dans ses programmes de formation, sur le transfert rapide de compétence à des employés, quelle que soit leur origine. De plus, au cours des 20 dernières années, elle a consacré une partie des profits qu'elle fait en Afrique du Sud à la formation d'ingénieurs et techniciens locaux qui autrement n'auraient pas la possibilité de bénéficier d'une formation professionnelle dans les domaines industriels qui leur sont propres.

De façon générale, les quelques renseignements donnés dans leurs rapports par les sociétés montrent qu'en ce domaine, elles ont très peu fait appel aux établissements extérieurs de formation. Outre la société de transfert de technologie dont nous avons fait état ci-dessus, sept autres sociétés offrent des bourses ou des prêts d'étude aux employés noirs pour qu'ils suivent des cours de qualification ou de développement professionnel. Dans l'un de ces cas, les familles des employés peuvent également en bénéficier. Deux de ces sociétés offrent à leurs employés une gamme très complète de cours pour tous les postes de leurs activités sauf pour ceux de direction et de vente.

Dans le groupe de sociétés déjà citées, l'une d'entre elles offre des possibilités de formation professionnelle et d'éducation pour tous les postes de la hiérarchie. Outre les cours de formation conçus pour être donnés sur place, elle fait appel à des conseillers extérieurs, à des établissements d'éducation, à des écoles de formation qui lui appartiennent et qu'elle dirige, à des cours par correspondance, ainsi qu'à des cours régionaux et internationaux donnés dans le cadre de son réseau mondial. Cette société a indiqué qu'en 1985, 464 employés non blancs étaient inscrits à un ou plusieurs cours. Elle évalue le coût de toutes ces formations, en 1985, à 276 692 rand.

La plupart des sociétés n'ont pas indiqué dans leurs rapports le coût de leurs programmes de formation. Elles ont souligné combien il était difficile d'évaluer de tels coûts dans le laps de temps réduit qui leur était imparti pour soumettre leurs rapports. Le peu d'information reçue ne permet pas de se faire une idée précise de la répartition relative entre les différents groupes d'employés des sommes affectées à la formation. Il est également impossible de mesurer la rapidité des progrès réalisés dans l'amélioration des qualifications professionnelles des employés ou de ce qu'elles pourraient être à l'avenir.

Dans une certaine mesure, et c'est également vrai pour d'autres sections, la façon de formuler certaines des questions de cette section a posé des difficultés à certaines sociétés. En modifiant certaines questions pour qu'elles soient plus claires, plus précises et plus pertinentes, on pourra mieux les cibler, ce qui permettra à l'avenir d'obtenir des renseignements pertinents. Il sera alors plus facile de juger des progrès à réaliser.

6. Relations entre les races

Le Code d'éthique demande aux sociétés, autant que faire se peut, de procéder à l'intégration raciale au travail, dans les restaurants et sur les lieux récréatifs, éducatifs et pédagogiques situés sur les lieux de travail. A l'exception de trois sociétés, toutes les autres ont indiqué que les lieux de travail de leurs filiales ne comportaient aucune ségrégation et qu'il en allait de même, lorsqu'ils existent, dans les endroits récréatifs ou à caractère social, qu'ils soient situés dans ou en-dehors de la filiale.

Parmi les sociétés qui font exception, deux sont des filiales de sociétés minières. Dans leurs rapports, elles expliquent que l'éloignement des mines et que le logement des employés noirs, dans des hôtels qui disposent d'installations récréatives contigues, font qu'il est difficile de réaliser une intégration raciale complète. Une troisième société, installée dans un centre urbain, a indiqué que toutes ses installations étaient intégrées, à l'exception des toilettes, afin de respecter une loi locale. Cette société étudie la situation pour procéder là aussi à une intégration raciale.

Toutes les sociétés, et cela sans exception, ont indiqué qu'il n'y a pas de signes de ségrégation raciale sur leurs lieux de travail.

IV. CONCLUSION

Ce premier rapport, rédigé dans le cadre des nouvelles dispositions prises afin d'assurer un mécanisme de suivi à l'administration du Code d'éthique et à son application, n'est ni parfait ni complet. Les sociétés concernées ont éprouvé quelques difficultés à répondre à certaines questions, à cause du temps assez court qui leur était alloué, pour répondre à des questions complexes dont les réponses se trouvaient en Afrique du Sud où il fallait les demander.

Néanmoins, et surtout si ce rapport est considéré comme un premier essai, je crois qu'il est possible de tirer des conclusions préliminaires et de porter quelques jugements d'ensemble dont certains se