

VI REMARQUES FINALES

Pour rédiger ce rapport nous avons suivi le plan si bien tracé par notre prédécesseur, pour ce qui est de la forme et jusqu'à un certain point, pour ce qui est du contenu. Cependant, la version révisée du Code d'éthique et le questionnaire qui l'accompagne ont élargi le champ touché et nous permet d'avoir une meilleure idée des opérations des sociétés installées en Afrique du Sud.

L'année 1986 a elle aussi été difficile, en Afrique du Sud, sur les plans économique, politique et social. Néanmoins, les affiliées ont généralement essayé de préserver et d'améliorer leurs habitudes d'emploi, tel que le recommande le Code. Pour certaines les exigences du Code sont un embarras ou, au mieux, une nuisance, surtout pour les entreprises où la participation canadienne, en termes d'actions, est restreinte. Cependant, la plupart ont fait rapport consciencieusement et les résultats sont transparents dans le présent rapport. Il nous reste à tirer des conclusions à partir des données recueillies et de suggérer des améliorations, là où cela est possible pour l'avenir.

Pour la plupart des affiliées, les principales faiblesses se retrouvent dans les domaines des bénéfices marginaux, du développement communautaire, de l'encouragement aux entreprises dirigées par des Noirs, de la justice sociale et, jusqu'à un certain point, de la formation et de la promotion. Cela vaut particulièrement pour les petites entreprises qui sont moins bien dotées en ce qui a trait aux ressources humaines, physiques et financières, que ne le sont leurs homonymes plus importantes. Pour trois des affiliées qui ont fait un rapport, les salaires continuent d'être un problème dont elles devront se préoccuper. Au-delà de cette question, le principe des négociations collectives a été bien accepté généralement et, dans la plupart des cas, il a été mis à exécution. Les conditions générales de travail se sont améliorées. Le besoin d'établir des relations raciales sans discrimination a été reconnu et mis en pratique généralement, même si beaucoup de choses peuvent être accomplies dans ce domaine-là. La main-d'oeuvre migrante ou la main-d'oeuvre à contrat, sauf une exception majeure et deux exceptions mineures, ne constituent plus un problème, ce qui crée un contraste avec l'année dernière alors que plusieurs entreprises affiliées employaient un nombre substantiel de travailleurs noirs sous contrat.

Est-ce que cela signifie que tout va bien et que les problèmes d'hier se sont évanouis? Il faut insister sur le fait qu'il y a encore des améliorations substantielles à réaliser. Même les sociétés qui se sont classées dans la catégorie n° I ont encore beaucoup à faire et ne doivent pas se reposer sur leurs lauriers. Leur situation dans la meilleure catégorie est relative et ne doit pas les empêcher d'effectuer des efforts supplémentaires.

Par exemple, même dans les meilleures affiliées, le nombre des cadres non blancs et du personnel de direction demeure dramatiquement restreint. Les lacunes au niveau de l'éducation et les différenciations de culture et de tribu demeurent des obstacles qui doivent être résolus. Les meilleures sociétés se sont penchées sur ces problèmes et elles doivent

être encouragées à poursuivre de même que l'on doit encourager celles qui jusqu'ici n'ont fait aucun effort dans cette direction.

Une autre lacune évidente dans presque toutes les affiliées est constituée par la pénurie des effectifs féminins non blancs, à l'exception des catégories d'emploi les plus basses. À une ou deux exceptions près, l'indifférence face à cette situation est éclatante.

Alors que deux ou trois entreprises affiliées ont fait des démarches auprès des ministres et des autres autorités gouvernementales pour faire valoir l'importance de démanteler l'apartheid et ses manifestations dans les domaines de la santé, de l'éducation, des loisirs et des autres installations, la plupart des sociétés ont adopté une attitude passive au-delà de l'environnement immédiat de leurs propres entreprises. Très peu sont allées jusqu'à s'impliquer directement dans les domaines de la justice sociale, du développement communautaire et de l'encouragement aux entreprises dirigées par des Noirs.

Tout cela nous apprend que les affiliées doivent encore réaliser beaucoup de choses, malgré les progrès qui ont été réalisés. Pour être juste, il faut dire que les hommes d'affaires blancs de l'Afrique du Sud semblent généralement mieux préparés à procéder à l'élimination de l'apartheid à un rythme que le gouvernement sud-africain n'est pas encore prêt à envisager. Leurs partenaires canadiens doivent être préparés à leur apporter tout l'appui dont ils auront besoin afin que selon les mots mêmes du Code tous les moyens soient pris "par la mise en oeuvre de moyens légaux et d'approches constructives [...] pour promouvoir la justice sociale et favoriser la réalisation pacifique des changements et des réformes d'ordre social et politique qui s'imposent".

Quel est le rôle qu'ont pu jouer dans cette situation les divers Codes d'éthique et les politiques de désinvestissement des compagnies étrangères, cela demeure sujet à débats, autant au Canada qu'en Afrique du Sud. L'expérience semble nous montrer que le code canadien et ceux des autres pays ont servi et ont atteint des objectifs utiles en établissant des normes d'emploi équitables et en voyant à ce qu'elles soient respectées sur une base permanente. Les syndicats sud-africains commencent maintenant à assumer les exigences des codes mais on croit généralement, en dehors des cercles syndicaux, que les syndicats ne sont pas encore préparés à les remplacer.

Les sociétés qui se sont impliquées dans les règlements des Codes ont pour la plupart concédé à contrecœur que ceux-ci ont été utiles dans le passé. Elles croient cependant que l'on peut exiger peu de choses des codes présentement parce que toute nouvelle initiative prise par les entreprises coûterait très cher et menacerait la compétitivité et en fin de compte la viabilité des entreprises.

Il est clair que les codes ont encore un rôle valable à jouer dans la promotion de l'égalité et dans la préservation et l'amélioration des conditions de travail des employés sud-africains, spécialement les non Blancs qui travaillent dans les catégories d'emploi les plus basses. Une