

En ce qui concerne le Code d'éthique, les entreprises canadiennes encore représentées en Afrique du Sud méritent en général d'être félicitées pour les efforts qu'elles ont déployés afin de se conformer à ces exigences. Comme nous l'avons noté plus haut, toutes se situent dans la moyenne ou mieux, et aucune ne peut être considérée comme indifférente au sort de ses employés. Le milieu de travail dans toutes ces sociétés y est en général bon et la déségrégation raciale y est partout de rigueur. Seules quatre d'entre elles ont encore du chemin à faire pour que les salaires qu'elles offrent soient conformes aux normes du Code; il faut d'ailleurs tenir compte du fait que chacune d'entre elles a récemment été confrontée à une forte concurrence à une période où leur secteur connaissait une récession. C'est la raison pour laquelle il leur a été difficile d'augmenter rapidement les salaires. Néanmoins, dans tous les cas, des progrès ont été réalisés au cours de l'année écoulée. Ce sont ces efforts et les améliorations réalisées dans d'autres catégories qui ont permis à trois d'entre elles de monter d'un cran en 1987: JKS Boyles, Sternson Limited et le gouvernement du Canada et son ambassade.

En dépit de ces progrès, il y a encore des efforts à faire dans un certain nombre de domaines, notamment en ce qui concerne les salaires, les encouragements aux entreprises noires, la justice sociale et, dans quelques cas, la formation et l'avancement ainsi que les bénéfices sociaux.

De plus gros efforts s'imposent en particulier en ce qui concerne la formation et la promotion des non Noirs, de manière à ce qu'ils accèdent à des postes de gestion et à des postes techniques. Les femmes, en particulier, brillent par leur absence dans ces postes, et il n'y a qu'une ou deux sociétés qui se soient, jusqu'à présent, attaquées au problème.

Certaines des sociétés les plus importantes ont continué à faire des démarches auprès de divers niveaux du gouvernement pour accélérer le processus de démantèlement de l'apartheid sous ses nombreuses manifestations; en revanche, les petites entreprises ont été lentes à agir sur ce plan.

Il est clair que l'amélioration des pratiques d'emploi en Afrique du Sud se poursuivra, mais probablement à un rythme plus lent. Les codes d'éthique ont beaucoup contribué aux gains déjà réalisés et à l'avenir, ils seront utiles pour compléter les efforts des syndicats. Ces derniers se sentent menacés par la perte de leadership qu'ils ont subie du fait des récentes ordonnances d'interdiction et du tarissement des fonds étrangers lorsque le projet de loi actuel, qui prévoit des restrictions dans ce domaine, sera adopté. Dans les circonstances, il est donc probable que les Codes prendront encore plus d'importance à l'avenir.

Pratiquement personne n'est partisan du désinvestissement en Afrique du Sud. La plupart des gens désapprouvent la perte de capital et de technologie que cela entraîne habituellement, ainsi que le coût accru de remplacement qui en résulte. Les syndicats non blancs et leurs membres regrettent la perte d'emplois, les avantages sociaux et les programmes de responsabilité sociale qui suit souvent, elle aussi, le désinvestissement. Jusqu'à présent, le gouvernement est demeuré indifférent et s'est montré de

plus en plus déterminé à suivre la voie qui le conduit à une catastrophe presque certaine.

Entretemps, des décisions commerciales et financières doivent continuer à être prises. Si l'impasse actuelle dans le domaine racial ne trouve pas de solution, il est probable que ces décisions conduiront à d'autres désinvestissements. Néanmoins, tant que les entreprises canadiennes et leurs sociétés affiliées demeureront en Afrique du Sud, elles auront un rôle à jouer dans la promotion, pour reprendre les termes du Code canadien, "...de la justice sociale et de la réalisation pacifique des changements et des réformes d'ordre social et politique qui s'imposent".