

**FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ**

**CODE DE CONDUITE À L'INTERNATIONAL**

**18 décembre 2001**

**Date d'entrée en vigueur :** décembre 2001

**Révision :** 18 décembre 2001

1.	PRÉAMBULE.....	1
2.	PRINCIPES GENERAUX .....	1
3.	APPLICABILITE.....	3
4.	INTERPRÉTATION .....	3
5.	NORMES A RESPECTER .....	3
5.1	Relations d'affaires .....	3
5.1.1	CONFLITS D'INTÉRÊT .....	3
5.1.2	CORRUPTION .....	3
5.2	Développement des communautés .....	4
5.2.1	BIEN-ÊTRE DES COMMUNAUTÉS .....	4
5.2.2	PROMOTION DES DROITS DE LA PERSONNE.....	4
5.2.3	DÉPLACEMENTS FORCÉS DES POPULATIONS .....	4
5.2.4	RELATIONS AVEC LES GOUVERNEMENTS .....	4
5.2.5	VIOLATIONS DES DROITS HUMAINS PAR LES FORCES DE SÉCURITÉ.....	4
5.3	Droits des travailleuses et des travailleurs.....	5
5.3.1	MAIN-D'ŒUVRE INFANTILE.....	5
5.3.2	MAIN-D'ŒUVRE FORCÉE .....	5
5.3.3	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	6
5.3.4	LIBERTÉ SYNDICALE ET DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE .....	6
5.3.5	DISCRIMINATION .....	7
5.3.6	PRATIQUES DISCIPLINAIRES .....	7
5.3.7	HEURES DE TRAVAIL .....	7
5.3.8	RÉMUNÉRATION.....	8
5.4	Systèmes de Management .....	8
5.4.1	POLITIQUE.....	8
5.4.2	REVUE DE MANAGEMENT .....	9
5.4.3	REPRÉSENTANTS DE L'ENTREPRISE .....	9
5.4.4	PLANIFICATION ET MISE EN OEUVRE .....	9
5.4.5	CONTRÔLE DES FOURNISSEURS .....	10
5.4.6	RÉPONSE AUX INTERROGATIONS ET PRISE DE MESURES CORRECTIVES.....	10
5.4.7	COMMUNICATION EXTERNE.....	11
5.4.9	DOSSIERS.....	11
6.	RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT .....	11
6.1	Prudence environnementale.....	11
6.2	Gestion responsable.....	12
6.3	Technologies pro-environnementales.....	12

## 1. PRÉAMBULE

Le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec (F.T.Q.) (le «Fonds») une société de capital de développement d'origine syndicale s'est donné comme mission :

- D'investir dans des entreprises admissibles<sup>1</sup> et de leur fournir des services en vue de contribuer à leur développement et ainsi de créer, maintenir ou de sauvegarder des emplois au Québec;
- De promouvoir et contribuer à la formation des travailleuses et des travailleurs dans le domaine de l'économie;
- De stimuler l'économie québécoise par des investissements stratégiques qui profiteront aux travailleuses et aux travailleurs, de même qu'aux entreprises québécoises; et
- De sensibiliser et d'inciter les travailleuses et les travailleurs à épargner pour leur retraite et à participer au développement de l'économie par la souscription aux actions du Fonds.

Dans le cadre de cette mission économique et sociale, le Fonds investit dans des entreprises ayant des activités à l'international.

Le présent code de conduite du Fonds reflète la mission économique et sociale du Fonds, son origine syndicale et ses valeurs et a pour but d'énoncer les règles de conduite du Fonds dans ses activités à l'international. Le code de conduite énonce également les principes que le Fonds entend promouvoir auprès d'entreprises partenaires qui ont des activités à l'international. Le Fonds entend également exiger l'adoption de ces principes lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que les activités de l'entreprise dans laquelle il va investir, à la lumière de ces principes, sont à risque (les «**entreprises visées**»).

## 2. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le Fonds entend exercer ses activités conformément à son code d'éthique, dans le respect des institutions, des lois et règlements locaux, des normes nationales, des normes internationales reflétées dans le présent code de conduite et, dans la mesure où elles ne contreviennent pas au présent code de conduite, dans le respect des usages reconnus et des règles de l'industrie dans laquelle il interagit.

Le Fonds est soucieux d'établir des partenariats dans un climat d'honnêteté, d'intégrité et de transparence et de s'assurer du maintien et de la promotion des valeurs qu'il véhicule.

---

<sup>1</sup> Au niveau international, les entreprises admissibles sont celles dont l'activité à l'extérieur du Québec a un impact sur l'augmentation ou le maintien du niveau d'activité économique au Québec, à raison d'au moins un dollar pour chaque dollar investi, ou du niveau d'emploi..

Le Fonds est tout aussi soucieux du respect des droits fondamentaux des personnes, des travailleuses et des travailleurs. De plus, le Fonds entend effectuer des investissements dans le respect de l'environnement et en favorisant la protection et la mise en valeur des ressources naturelles.

Dans l'atteinte de ses objectifs, le Fonds entend respecter les principes ci-après mentionnés qui sont inspirés d'ententes cadres internationales et des codes de conduite respectés dans le monde dont les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la convention sur le droit des enfants, la *Déclaration des droits de l'Homme des Nations Unies*.

À l'égard de ses entreprises partenaires, le Fonds effectue, préalablement à chaque investissement, un bilan social des activités de l'entreprise à travers le Canada. Pour les activités à l'extérieur du Canada, le Fonds effectue des vérifications et consultations auprès des organisations syndicales nationales et des Fédérations internationales concernées. Le Fonds entend toutefois également i) promouvoir auprès des entreprises visées dans lesquelles il est déjà actionnaire l'adoption d'un code d'éthique et un code de conduite à l'international et ii) exiger l'adoption d'un code de conduite international par les entreprises visées dans lesquelles il investira suite à l'entrée en vigueur du présent code. Ce code de conduite devra non seulement s'inspirer des principes spécifiquement identifiés comme applicables aux entreprises partenaires mais également ceux identifiés comme applicables au Fonds.

Ainsi, par l'adoption de ce code, les entreprises s'engageront à faire respecter les principes de ce code de conduite, non seulement dans leurs propres usines mais également dans les usines de leurs sous-traitants et fournisseurs. Les entreprises devront dans un premier temps mettre en place un plan d'implantation du code de conduite définissant l'échéancier et l'étendue de la vérification dans la chaîne de production, les étapes de diffusion d'information et de formation sur les principes du code de conduite et enfin l'organisme de vérification indépendant à engager pour s'assurer de la conformité au code de conduite. Cet organisme devra avoir la compétence et la crédibilité nécessaire et choisit en accord avec le Fonds.

Les entreprises devront dans un deuxième temps implanter le code de conduite à travers leurs chaînes de production en procédant à une vérification interne. Il s'agira pour les entreprises d'identifier les points de non-conformité avec le code de conduite et de mettre en place un plan de correction. Cette étape peut se réaliser en consultation avec un organisme de vérification indépendant.

Dans un troisième temps, les entreprises devront faire appel à un organisme de vérification indépendant afin de s'assurer du respect du code de conduite et de son implantation dans les usines concernées. Cette vérification indépendante impliquera, entre autres, les étapes suivantes : une consultation avec des parties concernées afin de mieux comprendre les problèmes locaux, une rencontre avec les représentants de

la direction et des travailleurs de l'usine à vérifier, des entrevues avec les travailleurs, une inspection visuelle de l'usine et une vérification de la documentation. Les vérificateurs indépendants devront aussi effectuer, par la suite, des visites de surveillance afin de s'assurer de la conformité au code de conduite.

Les entreprises devront enfin s'assurer que tous les points de non-conformité au code de conduite, relevés par les vérificateurs indépendants dans leurs usines ou celles de leurs sous-traitants et fournisseurs, seront corrigés.

### **3. APPLICABILITE**

Le présent code s'applique à toutes les activités directes du Fonds à l'extérieur du Québec et lie les mandataires et représentants du Fonds.

### **4. INTERPRÉTATION**

Pour les fins d'interprétation de la portée du présent code, on doit se référer notamment aux exemples cités dans les différents codes qui ont inspiré ce code de conduite à l'international ainsi qu'au contexte dans lequel ils ont été adoptés.

### **5. NORMES A RESPECTER**

#### **5.1 Relations d'affaires<sup>2</sup>**

Le Fonds s'engage à prendre les moyens raisonnables afin d'entretenir des relations d'affaires empreintes d'ouverture, d'honnêteté, d'intégrité et de transparence.

##### **5.1.1 Conflits d'intérêt**

Le Fonds entend faire en sorte que ses mandataires et représentants respectent les principes énoncés dans le code d'éthique du Fonds.

##### **5.1.2 Corruption**

Le Fonds entend établir des partenariats dans le respect des lois locales et ne tolérera aucune action illicite ou pratique de corruption au sens de la Loi canadienne sur la corruption des agents publics étrangers.

---

<sup>2</sup> Ces principes s'inspirent du Code de déontologie international des entreprises canadiennes développé par le Centre de recherche et d'enseignement sur les droits de la personne de l'Université d'Ottawa.

## **5.2 Développement des communautés**

Le code de conduite à l'international des entreprises visées prévoira, le cas échéant, les engagements suivants:

### **5.2.1 Bien-être des communautés**

Prendre les moyens raisonnables pour (i) contribuer à l'amélioration du bien-être socio-économique des communautés où elles font affaires et (ii) connaître adéquatement, avant de prendre des décisions pouvant affecter défavorablement les communautés au sein desquelles elles ont des activités, ces impacts.

### **5.2.2 Promotion des droits de la personne**

Promouvoir auprès des communautés où elles exercent directement leurs activités le respect des droits humains visés par la Déclaration universelle des Droits de l'homme et des conventions internationales s'y rattachant, et favoriser un comportement par ses employés exempt de toute forme de harcèlement ou de discrimination.

### **5.2.3 Déplacements forcés des populations**

Ne pas être sciemment complice d'opérations de déplacements forcés d'individus, de groupes ou de communautés.

### **5.2.4 Relations avec les gouvernements**

Ne pas sciemment encourager ou profiter de violations des droits humains visés par la Déclaration universelle des Droits de l'homme, perpétrées par des gouvernements.

### **5.2.5 Violations des droits humains par les forces de sécurité**

Faire en sorte que, dans le cadre de leurs opérations, les méthodes utilisées pour assurer la sécurité des installations, qu'elles soient propriété ou non d'un gouvernement, respectent les normes de l'ONU relativement au recours à la force et à l'utilisation des armes à feu.

### 5.3 Droits des travailleuses et des travailleurs<sup>3</sup>

Le code de conduite à l'international des entreprises visées prévoira, le cas échéant, les engagements suivants :

#### 5.3.1 Main-d'œuvre infantile

- a) Ne pas utiliser de main-d'œuvre infantile telle que définie à l'annexe 1.
- b) Établir, documenter, tenir à jour et communiquer efficacement aux employés et autres parties concernées des politiques et procédures pour venir en aide aux enfants découverts comme travaillant dans des situations qui correspondent à la définition de main d'œuvre infantile, et fournir un soutien adéquat en vue de permettre à ces enfants d'aller à l'école et d'y rester jusqu'à ce qu'ils cessent de se qualifier de main-d'œuvre infantile.
- c) Établir, documenter, tenir à jour et communiquer efficacement aux employés et autres parties concernées des politiques et procédures de promotion de l'enseignement des enfants couverts par la Recommandation O.I.T. 146 et des jeunes travailleuses et travailleurs soumis à une législation locale sur l'enseignement obligatoire ou qui suivent l'école, et cela comprend des moyens pour faire en sorte qu'aucun tel enfant ou jeune travailleuse ou travailleur ne soit employé pendant les heures d'école et que l'ensemble des heures de transport quotidien (entre le travail et l'école), d'école et de travail ne dépasse pas 10 heures.
- d) Ne pas exposer des enfants ou des jeunes travailleuses ou travailleurs à des situations dangereuses, contraires à la sécurité ou néfastes pour la santé suivant la Convention O.I.T. 138 et Recommandation 164.

#### 5.3.2 Main-d'œuvre forcée

- a) Ne pas utiliser de main-d'œuvre forcée, et ne pas contraindre les travailleuses et les travailleurs à déposer une « garantie » ou autre papier d'identification pendant la durée de leur emploi ou pour l'obtenir.

---

<sup>3</sup> Ces principes s'inspirent du code Responsabilité Sociale 8000 (SA 8000) développé par le *Social Accountability International* (voir Annexe pour les définitions).

### 5.3.3 Santé et sécurité

- a) Tenant compte de la connaissance prévalente du secteur et de tous risques spécifiques, procurer un environnement de travail sécuritaire et sain et prendre les mesures adéquates pour éviter les accidents et les dommages corporels provoqués par, associés à ou se produisant durant le travail, en minimisant, dans la mesure de ce qui est raisonnablement faisable, les causes de dangers inhérents à l'environnement de travail.
- b) Nommer un représentant de la direction responsable de la santé et de la sécurité de ses employés, et chargé de l'adoption et de la mise en œuvre des engagements énoncés au présent article 5.3.3.
- c) Faire en sorte que ses employés reçoivent une formation régulière et consignée en matière de santé et sécurité, et que cette formation soit mise à jour régulièrement et répétée pour le personnel nouveau, réaffecté ou concerné par de nouvelles normes.
- d) Mettre en place des systèmes en vue de détecter, éviter ou contrer des menaces potentielles pour la santé ou la sécurité de ses employés.
- e) Fournir, à l'usage de ses employés, des salles de bains propres, un accès à l'eau potable et, s'il y a lieu, des locaux sanitaires pour le stockage de nourriture.
- f) Faire en sorte que les dortoirs éventuellement mis à la disposition de ses employés soient propres, sûrs et répondent à leurs besoins élémentaires.
- g) Maintenir le salaire ou fournir une indemnité raisonnable aux victimes d'accidents de travail.

### 5.3.4 Liberté syndicale et droit de négociation collective

- a) Respecter le droit des travailleuses et travailleurs à constituer et à s'affilier à des syndicats de leur choix et à procéder à des négociations collectives.

- b) Faciliter, dans les situations où le droit de liberté syndicale et de négociation collective est limité par la législation, des moyens parallèles d'association et de négociation libres et indépendantes pour ses employés.
- c) Veiller à ce que les représentants des employés ne soient pas l'objet de discrimination et que ces représentants puissent accéder à leurs membres sur le lieu de travail.

### **5.3.5 Discrimination**

- a) Ne pas discriminer au niveau de l'embauche, la rémunération, l'accès à la formation, la promotion, le congédiement ou la retraite en fonction de critères de race, caste, origine nationale, religion, handicap, sexe, orientation sexuelle, appartenance syndicale ou attaches politiques.
- b) Ne pas interférer dans l'exercice des droits de ses employés à observer des dogmes ou pratiques, ou à répondre à des besoins liés à leur race, caste, origine nationale, religion, handicap, sexe, orientation sexuelle, appartenance syndicale ou attaches politiques.
- c) Ne pas autoriser ses employés à avoir un comportement, y compris par les gestes, le langage ou le contact physique, qui soit sexuellement coercitif, menaçant, abusif ou exploitant.

### **5.3.6 Pratiques disciplinaires**

- a) Ne pas utiliser ni ne tolérer le recours par ses employés à la punition corporelle, la coercition mentale ou physique, ou l'insulte verbale.

### **5.3.7 Heures de travail**

- a) Se conformer à la législation en vigueur et aux normes applicables dans leur secteur d'activités en matière d'horaire de travail. Dans tous les cas, ses employés ne devront pas être contraints à travailler de manière régulière plus de 48 heures par semaine et recevront au moins un jour de congé pour chaque période de 7 jours.

- b) Veiller à ce que les heures supplémentaires (au-delà de 48 heures par semaine) ne dépassent pas régulièrement 12 heures par employé par semaine, qu'elles ne soient demandées que dans des circonstances commerciales exceptionnelles et à court terme, et qu'elles soient toujours rémunérées davantage que les heures normales.

### **5.3.8 Rémunération**

- a) Veiller à ce que les salaires versés pour une semaine ouvrable standard soient au moins égaux au minimum légal ou au minimum du secteur et qu'ils soient toujours suffisants pour satisfaire aux besoins élémentaires de ses employés et fournir un certain revenu.
- b) Veiller à ce que les retenues sur salaire ne se fassent pas pour des raisons disciplinaires et que le salaire et les avantages soient clairement et régulièrement détaillés pour ses employés.
- c) Veiller à ce que les salaires et avantages soient versés en totale conformité avec toutes les lois applicables et que la rétribution se fasse en espèce ou par chèque, d'une façon pratique pour ses employés.
- d) Veiller à ce qu'aucun système de contrat de main-d'œuvre uniquement ni aucun faux programme d'apprentissage ne soit utilisé en vue d'éviter de remplir ses obligations envers les travailleuses et travailleurs aux termes de la législation et des règlements en vigueur en matière de travail et de sécurité sociale.

## **5.4 Systèmes de Management**

Le code de conduite à l'international des entreprises visées prévoira, le cas échéant, les engagements suivants :

### **5.4.1 Politique**

- a) Se conformer à la législation applicable, nationale ou autre, y compris les instruments internationaux suivants: Conventions O.I.T. 29 et 105 (Travail forcé), 87 (Liberté syndicale), 98 (Droit de négociation collective), 100 et 111 (Égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale;

Discrimination), 135 (Convention concernant les représentants des travailleurs), 138 et Recommandation 146 (Âge minimum et Recommandation), 155 et Recommandation 164 (Sécurité et santé des travailleurs), 159 (Réadaptation professionnelle et emploi des personnes handicapées), 177 (Travail à domicile) et Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant, la convention 182 et la recommandation 190.

- b) Viser une amélioration permanente.
- c) À documenter, mettre en œuvre, tenir à jour, communiquer et rendre accessible d'une manière compréhensible à ses employés, y compris ses dirigeants, son code de conduite à l'international ainsi que les mesures prises dans le cadre de sa mise en œuvre.

#### **5.4.2 Revue de Management**

- a) Analyser périodiquement l'adéquation et l'efficacité de son code de conduite à l'international ainsi que des procédures et des mécanismes mis en place pour assurer son respect.
- b) Modifier et améliorer les procédures et mécanismes lorsqu'il y a lieu.

#### **5.4.3 Représentants de l'entreprise**

- a) Désigner un représentant de la direction qui, indépendamment de ses autres responsabilités, veillera au respect du code de conduite à l'international.
- b) Permettre à ses employés non dirigeants de choisir un représentant de leur groupe pour faciliter la communication avec la direction sur des questions liées au code de conduite à l'international.

#### **5.4.4 Planification et mise en oeuvre**

Veiller à ce que les exigences de son code de conduite à l'international soient comprises et mises en œuvre à tous les niveaux de l'organisation notamment par :

- a) Une définition claire des rôles, responsabilités et autorité ;

- b) La formation de ses employés nouveaux et/ou temporaires à leur embauche ;
- c) Des programmes périodiques de formation et de prise de conscience pour ses employés existants ;
- d) Une surveillance continue des activités et résultats afin d'évaluer l'efficacité des systèmes mis en œuvre.

#### **5.4.5 Contrôle des fournisseurs**

- a) Établir, documenter et tenir à jour des procédures appropriées en vue d'évaluer et sélectionner ses fournisseurs en fonction de leur capacité à répondre aux exigences de son code de conduite à l'international.
- b) Obtenir l'engagement écrit de ses fournisseurs à :
  - i) se conformer à toutes les exigences de son code de conduite à l'international ;
  - ii) participer aux activités de surveillance demandées ;
  - iii) remédier rapidement à tout défaut identifié de conformité ;
  - iv) informer rapidement l'entreprise partenaire concernée de toutes les relations commerciales pertinentes avec d'autres fournisseurs et sous-traitants ; et
- c) Tenir à jour un dossier approprié et complet relativement à l'engagement obtenu de chaque fournisseur.
- d) Prendre les moyens raisonnables pour maintenir à jour les documents attestant le respect par ses fournisseurs de son code de conduite à l'international.

#### **5.4.6 Réponse aux interrogations et prise de mesures correctives**

- a) Examiner, étudier et répondre aux interrogations de ses employés et des autres parties concernées, y compris le Fonds, concernant sa conformité/non-conformité aux exigences de son code de conduite à l'international ; s'abstenir de prendre des mesures disciplinaires, renvoyer ou exercer une quelconque discrimination à l'égard de tout employé pour avoir fourni des

informations relatives au respect de son code de conduite à l'international.

- b) Prendre les mesures rectificatives et correctives nécessaires et allouer les ressources adéquates en fonction de la nature et de la gravité de tout défaut identifié de conformité à son code de conduite à l'international.

#### **5.4.7 Communication externe**

- a) Établir et tenir à jour des procédures en vue de communiquer régulièrement au Fonds, des données et autres informations relatives au respect de son code de conduite à l'international, y compris, les résultats des analyses de gestion et des activités de surveillance.

#### **5.4.8 Accès pour vérification**

Lorsqu'un contrat l'exige, fournir des informations raisonnables et un accès aux parties cherchant à vérifier la conformité à son code de conduite à l'international et, lorsqu'un contrat le prévoit, obtenir un engagement similaire de ses fournisseurs et sous-traitants par le biais de ses contrats d'achat.

#### **5.4.9 Dossiers**

Tenir des dossiers appropriés, complets et à jour pour démontrer la conformité à son code de conduite à l'international.

## **6. RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT**

### **6.1 Prudence environnementale**

Le Fonds s'engage à faire preuve de prudence face à des risques environnementaux. Des études d'impacts potentiels sur l'environnement et, si raisonnablement pertinent, des consultations auprès des communautés impliquées devront être exigées des entreprises partenaires lorsque des risques environnementaux significatifs existent.

## **6.2 Gestion responsable**

Le Fonds s'engage à se donner, et prendre les moyens raisonnables pour faire en sorte que ses entreprises partenaires se dotent de politiques de gestion transparentes de façon à minimiser les conséquences négatives pour l'environnement.

## **6.3 Technologies pro-environnementales**

Le Fonds s'engage à prendre les moyens raisonnables pour faire en sorte que ses entreprises partenaires visent l'utilisation des technologies disponibles permettant un minimum de pollution et le recyclage des matières premières.

## Annexe1 Définitions

**fournisseur** : *une entité commerciale qui fournit à l'entreprise des biens et/ou services faisant partie intégrante et utilisés dans/pour la production des biens et/ou services de l'entreprise.*

**sous-traitant** : *une entité commerciale de la chaîne de fourniture qui, directement ou indirectement, procure au fournisseur des biens et/ou services faisant partie intégrante et utilisés dans/pour la production des biens et/ou services du fournisseur et/ou de l'entreprise.*

**mesure rectificative** : *mesure prise en vue de remédier à une non-conformité.*

**mesure corrective** : *mesure prise en vue d'éviter la reproduction d'une non-conformité.*

**enfant** : *toute personne de moins de 15 ans, à moins que la législation locale sur l'âge minimal prévoit un âge supérieur pour le travail ou l'enseignement obligatoire, auquel cas l'âge plus élevé est applicable. Si toutefois, l'âge minimal est fixé à 14 ans par la législation locale conformément aux exceptions accordées au pays en voie de développement selon la Convention O.I.T. 138, l'âge inférieur est applicable.*

**Jeune travailleur ou travailleuse** : *tout travailleur, travailleuse dont l'âge est supérieur à celui d'un enfant tel que défini ci-dessus, mais inférieur à 18 ans.*

**Main-d'œuvre infantile** : *tout travail effectué par un enfant dont l'âge est inférieur aux âges spécifiés dans la définition d'un enfant ci-dessus, hormis tel que prévu dans la Recommandation O.I.T. 146.*

**Main-d'œuvre forcée** : *tout travail ou service qui est extorqué de toute personne sous la menace de toute sanction sans que la personne se soit proposée volontairement.*

**Remédiation des enfants** : *tout soutien et actions nécessaires pour assurer la sécurité, la santé, l'éducation et l'épanouissement des enfants qui ont été soumis à la main-d'œuvre infantile, telle que définie plus haut, et sont renvoyés.*

**Circonstances commerciales exceptionnelles** : *périodes durant laquelle des conditions d'urgence imprévues entraînent une hausse importante du niveau de production ou de travail.*

**Parties concernées** : *individus ou groupes concernés ou affectés par la performance sociale de l'entreprise. Par exemple, cela peut inclure des Organisations non-gouvernementales locales, des syndicats, des groupes religieux ou des groupes de femmes.*