

OUTIL 2.3

Éléments à prendre en compte pour définir les critères applicables aux « entreprises appartenant à des femmes »

- » **OBJECTIF** : Élaborer une terminologie et des définitions claires permettant d'identifier les entreprises appartenant à des femmes dans les programmes et les politiques d'approvisionnement
- » **UNITÉS CIBLES** : Approvisionnements, relations avec les communautés

L'élaboration d'un programme de collaboration avec des entreprises appartenant à des femmes dans la chaîne d'approvisionnement d'une société commence par la définition de critères clairs pour qu'une entreprise soit considérée comme 'appartenant à des femmes'. Cet outil aide les entreprises à déterminer la bonne association de critères afin de créer des bases de référence, de mesurer les progrès et de déterminer quelles entreprises locales sont admissibles pour figurer dans les objectifs d'approvisionnement ou dans les processus de sélection préférentielle²³. Des directives claires en matière d'approvisionnement sont une condition nécessaire à la mise en œuvre et permettent d'éviter les accusations de fraude, de partialité, ou d'être un prête-nom, voire une « façade », pour le cas de figure où une femme se voit offrir une participation nominale dans une entreprise, alors que ses droits de facto de prendre des décisions sont considérablement limités ou nuls.

Les décideurs, les chercheurs et les organismes d'appui tels que les sociétés de formation ou les ONG peuvent aussi trouver cet outil utile du point de vue des indications qui y sont données sur la façon de cibler les politiques, les programmes, les études et l'aide. Enfin, les propriétaires de petites entreprises peuvent utiliser cet outil pour déterminer si leurs entreprises rentrent dans la catégorie des entreprises appartenant à des femmes ou des entreprises employant principalement des femmes.

Critères d'évaluation de l'inclusion des genres chez les fournisseurs potentiels

1. Propriété

La définition la plus souvent citée d'une entreprise appartenant à une femme est celle de l'entreprise détenue à hauteur d'au moins 50 % par une ou plusieurs femmes. Cela dit, ce n'est pas seulement la composition de l'actionnariat qui compte — les critères peuvent également inclure la façon dont les statuts de la société, les modalités de vote, les pactes d'actionnaires et d'autres structures déterminent l'exercice des droits de propriété dans la pratique. Par exemple :

- Les sociétés peuvent prévoir une disposition qui accorde un droit de veto à un propriétaire de sexe masculin — même si les autres propriétaires sont des femmes.
- Les sociétés peuvent accorder à un propriétaire de sexe masculin le droit exclusif de dissoudre la société sans avoir à obtenir l'assentiment des autres propriétaires.
- Les sociétés peuvent stipuler que si une femme propriétaire souhaite vendre ses actions, elle doit accorder le droit de préemption à un homme.

²³ L'élaboration du présent outil s'est inspirée du document d'ONU-Femmes intitulé [The Power of Procurement : How to Source from Women-Owned Businesses](#).

Dans tous ces cas de figure, les femmes actionnaires auront beaucoup de mal à exercer leurs droits de propriété. La situation est encore compliquée par le fait que la propriété n'est pas statique, mais qu'elle évolue dans le temps à mesure que change la capitalisation de la société. Une entreprise peut être détenue et fondée à 100 % par des femmes, mais peut avoir besoin de capitaux pour se développer et rechercher des investisseurs en capital à cet effet. Les investisseurs privés posent généralement comme condition à leur investissement que les actions soient assujetties à des restrictions pour se protéger contre le risque perçu de l'investissement. Il est courant que les premiers investisseurs au moment de la création exigent des fondateurs de rester activement impliqués dans la gestion de l'entreprise pendant toute la durée du contrat. Pour ces raisons, les sociétés qui cherchent à s'approvisionner auprès d'entreprises appartenant à des femmes devraient examiner attentivement les structures des entreprises en question pour comprendre dans quelle mesure les droits des femmes propriétaires sont effectifs. Dans l'idéal, les femmes propriétaires devraient pouvoir exercer sans entrave et de façon inconditionnelle leurs droits de vote, avec la pleine capacité de participer à la prise de décision, pour que l'entreprise concernée puisse être considérée comme appartenant à des femmes²⁴.

2. Contrôle

Outre les droits de propriété, une entreprise féminine devrait également être une entreprise dans laquelle les femmes ont le pouvoir de décider au quotidien de questions touchant à la gestion et aux opérations de la société. Par exemple, un ou plusieurs des cadres supérieurs de l'entreprise devraient être des femmes. En règle générale, une femme devrait également occuper le poste de direction le plus élevé (qui est généralement le poste de directeur général — DG). Encore une fois, il est important de regarder au-delà des titres. Si les statuts exigent de la Présidente-directrice générale ou de la Directrice générale qu'elle obtienne le consentement d'autres signataires (masculins) pour effectuer des actions telles qu'emprunter de l'argent, recruter du personnel et signer des contrats, alors la femme qui occupe ce poste n'a aucun contrôle réel sur son entreprise.

3. Indépendance

Si une entreprise féminine ne peut pas fonctionner sans les licences, les autorisations et/ou l'assurance détenues par une autre entreprise, cette entreprise ne devrait pas être considérée comme indépendante. La dépendance à l'égard d'autres partenaires proches pour mener à bien les opérations de base porte le risque que l'entreprise appartenant à des femmes soit contrôlée par des filiales, compromettant ainsi l'objectif d'autonomisation économique des femmes grâce à la diversification du marché. Le Conseil national des entreprises appartenant à des femmes (WBENC)²⁵ et *WEConnect International*²⁶ ont tous deux prévu des clauses d'indépendance dans leurs critères visant à définir les entreprises appartenant à des femmes. Une entreprise indépendante peut être définie comme une entreprise dans laquelle :

²⁴ Par exemple, est considérée comme une petite entreprise appartenant à une femme aux fins de la « *Small Business Act* » (Loi sur les petites entreprises) des États-Unis, toute entreprise répondant par ailleurs aux normes applicables en matière de taille et qui est détenue et contrôlée à au moins 51 % inconditionnellement et directement par une ou plusieurs femmes. Pour plus d'informations, [cliquez ici](#).

²⁵ Le Conseil national des entreprises appartenant à des femmes (*Women Business Enterprise National Council, WBENC*) est le plus grand organisme de certification des entreprises féminines aux États-Unis et l'un des principaux défenseurs des cheffes d'entreprise et entrepreneures. Pour plus d'informations, [cliquez ici](#).

²⁶ *WEConnect International* est un réseau mondial qui met en rapport les entreprises appartenant à des femmes avec des acheteurs qualifiés dans le monde entier. Pour en savoir plus, voir encadré 2B ou [WeConnect International](#).

- L'expertise des femmes propriétaires doit être indispensable à la réussite potentielle de l'entreprise ; et
- Les femmes propriétaires ont la capacité de s'acquitter de leurs tâches dans leur domaine de spécialité/de compétence sans trop dépendre des fonds et des ressources (par exemple, matériel, automobiles ou installations) d'entreprises masculines ou non féminines.

4. Certifications valides

Il existe plusieurs moyens d'attester que les fournisseurs sont des entreprises appartenant à des femmes. Il s'agit notamment de faire obligation aux entreprises qui cherchent à s'enregistrer en qualité de fournisseurs de s'auto-certifier ; d'exiger un agrément par l'autorité publique ; ou d'utiliser un processus de certification mis au point par un tiers, conformément à un ensemble de normes internationales reconnues. Chaque option a ses avantages et ses limites. L'auto-certification peut être la méthode la plus simple à appliquer, mais s'avérer aussi inefficace au cas où les documents du fournisseur ne sont pas vérifiés, d'autant qu'elle repose sur la capacité des fournisseurs à faire une autoévaluation honnête et critique. La certification par l'État crée une norme uniforme alignée sur les politiques et les lois nationales pertinentes, mais, dans la pratique, le succès d'une telle initiative dépend de la capacité et des aptitudes de l'autorité publique à la mettre en œuvre. La certification par un tiers (par exemple par l'intermédiaire d'une organisation telle que *WeConnect International*) peut créer des dépenses supplémentaires aux sociétés, mais elle présente de nombreux avantages qui font défaut aux deux options précédentes — à savoir la crédibilité que confère une évaluation indépendante, la possibilité pour les fournisseurs de se trouver en relation avec des communautés régionales ou mondiales de pairs et le rattachement à une norme reconnue, ce qui peut par ricochet aider les fournisseurs à attirer des capitaux auprès d'investisseurs à mission.

5. Entreprises employant majoritairement des femmes

Comme indiqué dans l'introduction, cette suite d'outils vise principalement à aider les sociétés à accroître leur collaboration avec les entreprises appartenant à des femmes. Cependant, si l'un des objectifs de la diversification des genres dans la chaîne d'approvisionnement est de créer de plus grandes opportunités économiques pour les femmes, il s'ensuit que ce n'est pas seulement le pourcentage de l'actionnariat des femmes dans de potentielles entreprises fournisseuses qui devrait intéresser les sociétés, mais aussi le nombre et le type d'emplois que ces entreprises créent pour les femmes. Des indices donnent à penser que ces deux aspects se complètent : en effet, les entreprises appartenant à des femmes ont aussi tendance à employer plus de femmes. Selon une enquête du Centre du commerce international (CCI) portant sur 20 pays en développement, 40 % des entreprises appartenant à des femmes employaient principalement des femmes, contre seulement 22 % des entreprises détenues et gérées par des hommes²⁷.

²⁷ Centre du commerce international (2015), [Unlocking Markets for Women to Trade](#). Source data from ITC NTM surveys dans 20 pays en développement, de 2010 à 2014.

Les sociétés peuvent souhaiter vérifier leur impact sur l'emploi indirect des femmes (c'est-à-dire les emplois créés dans les entreprises de la chaîne d'approvisionnement) ; les indicateurs suggérés sont inclus dans l'**OUTIL 2.10**. Les sociétés peuvent également choisir, par exemple, d'exiger des fournisseurs qu'ils incluent dans leurs offres une ventilation par sexe de leurs effectifs actuels et/ou toutes les cibles ou politiques qu'ils se sont fixés en matière d'égalité des genres dans la main-d'œuvre. ONU-Femmes, par exemple, encourage les fournisseurs à inclure des informations concernant le pourcentage de femmes : 1) employées dans l'organisation du fournisseur ; 2) occupant des postes de cadre et de cadre supérieur ; et 3) actionnaires. Il est vrai que ces données ne sont pas prises en compte dans l'évaluation des offres, mais ONU-Femmes les utilise à des fins statistiques pour étayer sa mission de promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. Il est indiqué que « les fournisseurs sont invités 1) à adhérer aux ... [Principes d'autonomisation des femmes] (pour les entreprises de plus de dix employés) ou 2) à signer l'Accord volontaire visant à promouvoir l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes (pour les entreprises de moins de dix employés)²⁸ ».

²⁸ ONU-Femmes, ["Gender-responsive Procurement."](#)