



FICHE OUTIL: L'investissement dans une optique de genre - Investissement direct dans les entreprises communautaires et sociales

septembre 2021

Les fondations peuvent soutenir l'égalité des genres lorsqu'elles investissent directement dans la communauté, des entreprises et des entreprises à vocation sociale.

L'IOG est une stratégie d'investissement qui vise à faire progresser l'égalité des genres par la prise en compte de facteurs basés sur le genre dans l'ensemble du processus d'investissement. Adopter une optique de genre, c'est :

- Accorder une importance prépondérante au genre dès les démarches de préinvestissement (telles que le sourcing et l'examen préalable), jusqu'au suivi postérieur à la transaction (notamment le contrôle par le gestionnaire et la sortie de l'investissement);
- Passer en revue les aspects suivants dans les entreprises dans lesquelles vous investissez :
 - o Vision ou mission en ce qui touche aux questions de genre;
 - o Structure organisationnelle, culture, politiques internes et milieu de travail;
 - o Utilisation de données et de mesures pour une gestion équitable des performances entre les genres et pour susciter un changement de comportement et la responsabilisation;
 - o Engagement global en faveur de l'égalité des genres, tel qu'il s'exprime dans les ressources financières et humaines.



Le genre est un élément d'un débat plus vaste sur la diversité et essentiel à l'investissement. Traditionnellement, l'IOG s'intéresse essentiellement à l'égalité et l'autonomisation des femmes. Aujourd'hui, l'on sait que le genre renvoie à la fois à une identité biologique et établie socialement. **La prise en compte du genre comprend l'examen des rôles, des relations et des attentes envers tous les genres établis socialement**, et de la manière dont ils sont renforcés par les systèmes éducatifs, politiques, économiques et culturels.

Types de capital

Les outils d'intégration du genre dans l'analyse des investissements varient en fonction du type de capital et du degré d'influence et de propriété qu'offre ce capital. L'investissement privé, qui représente l'essentiel des investissements communautaires locaux, suppose une relation intrinsèquement plus directe à l'impact; ainsi, les investisseurs en capitaux propres peuvent avoir un impact plus direct que les investisseurs en titres d'emprunt.

Les investissements sur le marché privé peuvent être soumis à des critères d'inclusion. Voici quelques éléments pouvant servir de point de départ à cet égard :

- Entreprise ayant dans le cadre de sa mission, de sa stratégie et de ses activités, un engagement clair en faveur de l'égalité des genres;
- Diversité à tous les niveaux, en particulier ceux de la gouvernance et du leadership;
- Produits ou services ayant un effet positif net sur la vie des femmes – une meilleure qualité de vie ou la promotion des chances, notamment.

Façons d'investir en faveur de l'égalité des genres

Les fondations peuvent faire progresser l'égalité des genres en investissant de manière à augmenter l'accès au capital, améliorer l'équité en milieu de travail ou élargir les possibilités d'accès.

1. Augmenter l'accès au capital

Malgré des décennies de données démontrant que les équipes mixtes produisent de meilleurs résultats, les femmes et les personnes non binaires continuent de ne pas avoir accès au capital d'investissement. En effet, il subsiste toujours un décalage entre les politiques d'entrepreneuriat



des femmes et le financement alloué aux programmes visant les petites entreprises. De nombreuses femmes d'affaires n'ont pas accès au crédit commercial, élément pourtant essentiel à la réussite d'une entreprise.

Il y a différentes manières pour une fondation d'investir dans des entreprises détenues et dirigées par des femmes :

- Offrir une aide financière et des services techniques;
- Créer des partenariats et des réseaux, par exemple un partenariat de prêts assortis de conditions avantageuses avec des coopératives locales de crédit;
- Offrir du capital patient qui conserve le capital dans l'investissement pour permettre à l'entreprise de se développer au fil du temps au lieu d'attendre un rendement immédiat;
- Créer des modalités d'ententes qui lient le rendement à la croissance et au succès de l'entreprise, comme le partage des revenus;
- Offrir un engagement post-transaction pour soutenir la réussite des entités bénéficiant de l'investissement.

2. Favoriser l'équité en milieu de travail

Les fondations peuvent investir dans des entreprises dont le personnel, l'équipe de direction et le conseil d'administration satisfont à des indicateurs de diversité et d'inclusion révélant des cultures et des politiques inclusives qui font progresser l'égalité des genres en milieu de travail. Par exemple, une fondation pourra rechercher des entreprises qui affichent un bon profil à ces égards :

- Conseils d'administration et haute direction;
- Équité salariale;
- Égalité d'accès à l'emploi;
- Sécurité au travail et à l'échelle de la chaîne d'approvisionnement.

3. Ouvrir les possibilités d'accès et améliorer la qualité de vie

Une fondation peut rechercher des entreprises qui fournissent des produits ou des services qui améliorent la qualité de vie (y compris la sécurité) et l'accès à diverses possibilités. Rappelons que l'impact n'est pas toujours évident et peut exiger un examen attentif. Par exemple, s'il peut se constater aisément dans le cas d'une entreprise de produits d'hygiène féminine, il peut être moins apparent dans celui d'une plateforme de marché qui permet à des petites artisanes de développer leurs activités.



L'on peut trouver dans toutes les sphères d'activité des produits et services associés à la promotion de l'égalité des genres :

- Services financiers – accroître la littératie et l'indépendance financières;
- Soins de santé – fournir des services de santé destinés précisément aux femmes, ou créer des produits de soins de santé innovants, durables et accessibles;
- Éducation – accroître l'accès à l'éducation ou à l'accréditation;
- Arts et médias – publications promouvant la diversité des genres;
- Services d'emploi visant l'égalité des genres;
- Logement abordable ciblant l'égalité des genres;
- Services de garde d'enfants;
- Sécurité, transparence et responsabilisation propres à l'égalité des genres.

Examen préalable

L'intégration de questions sur le genre dans votre questionnaire d'examen préalable appuie le fait que le genre **n'est pas une considération supplémentaire; mais bien que cela fait partie intégrante de la vision de la stratégie et du potentiel de réussite d'une entreprise.**

Entreprise :

- Quand l'entreprise a-t-elle été fondée, où et par qui?
- Mission, vision et valeurs de l'entreprise;
- Contexte des démarches entreprises à ce jour;
- Existe-t-il des politiques pour lutter contre les préjugés et la discrimination?
- L'entreprise a-t-elle révisé ses politiques relatives aux pratiques de travail à distance afin d'offrir des espaces de travail sécuritaires là où il pourrait y avoir de la violence fondée sur le genre? Dans l'affirmative, comment y accéder en toute sécurité?
- L'entreprise fait-elle preuve de transparence en ce qui concerne le recrutement, la promotion, la rémunération et les occasions de formation pour les femmes et les personnes issues de la diversité?
- L'entreprise est-elle reconnue pour offrir un milieu de travail sécuritaire et respectueux ? Est-elle perçue comme un employeur de choix?



- Comment l'entreprise exerce-t-elle son influence en tant que pilier dans la communauté pour promouvoir des normes positives en matière d'équité pour les personnes mal desservies?
- Quelle est le degré de diversité au sein du personnel, de la haute direction, du conseil d'administration, du comité de placement?
- Y a-t-il équité salariale dans l'ensemble de l'entreprise?
- L'entreprise accorde-t-elle un congé parental payé?

Exploitation :

- Quelles sont les politiques et mesures visant à garantir l'égalité d'accès à l'emploi dans l'ensemble des pratiques d'embauche?
- Les travailleurs sont-ils migrants, ou travaillent-ils loin de leur famille et de leur communauté?
- L'industrie repose-t-elle sur le travail à distance?
- L'industrie repose-t-elle sur des travailleurs à bas salaires ou migrants, qui sont plus vulnérables?
- Les travailleurs sont-ils payés en argent liquide ou sous une autre méthode de paiement non officiel?
- La main-d'œuvre se compose-t-elle d'un genre dominant?

Produits et services :

- Le produit ou le service offert par l'entreprise améliore-t-il la qualité de vie ou les possibilités d'accès pour les femmes, les filles et les personnes non binaires?
- L'entreprise comprend-elle les besoins et le contexte des communautés dans lesquelles elle mène ses activités?

Risque politique :

- La stabilité de l'industrie serait-elle perturbée par des changements à plus long terme, tels qu'une évolution marquée des normes en matière de genre? Par exemple, des changements au chapitre de l'équité salariale ou de la propriété foncière?
- L'entreprise est-elle capable de s'adapter à des changements plus vastes dans l'industrie, par exemple l'évolution des normes en matière de genre? Agira-t-elle comme précurseur ou comme retardataire du changement des modèles de travail?

Risque réglementaire :



- Quelles sont les normes de l'industrie en matière d'équité salariale, de violence fondée sur le genre, de préjugés et de discrimination?
- Dans quelle mesure l'industrie est-elle réglementée en ces matières? Qui fixe les normes pour l'industrie?

Risque de réputation :

- L'industrie est-elle perçue comme bien réglementée et éthique?
- L'industrie a-t-elle adopté des normes d'égalité des genres et de lutte contre le racisme?
- À quel degré de contrôle international/national l'industrie est-elle soumise?

Ces guides d'investissement dans une optique de genre ont été créés conjointement par Rally Assets et Fondations communautaires du Canada.

