

La société coopérative : « He for He », « She for She » ou « He for She » ?  
Examen de l'article 6 de l'Acte uniforme relatif au droit  
des sociétés coopératives au prisme du genre

	Auteur(s)	Rachel-Claire OKANI
	Titre du volume	Le droit des coopératives en Afrique : réflexions sur l'Acte uniforme de l'OHADA
	Directeur(s) du volume	Willy TADJUDJE
	ISBN	978-2-37496-135-4 (broché) 978-2-37496-136-1 (PDF)
	Collection	« RESSOR », 5 (ISSN 2740-0441)
	Édition	ÉPURE - Éditions et presses universitaires de Reims, juin 2021
	Pages	255-272
	Licence	Ce document est mis à disposition selon les termes de la licence <i>Creative Commons</i> attribution, pas d'utilisation commerciale, pas de modification 4.0 international 

Les ÉPURE favorisent l'accès ouvert aux résultats de la recherche (*Open Access*) en proposant à leurs auteurs une politique d'auto-archivage plus favorable que les dispositions de l'article 30 de [la loi du 7 octobre 2016 pour une République numérique](#), en autorisant le dépôt [dans HAL-URCA](#) de la version PDF éditeur de la contribution, quelle soit publiée dans une revue ou dans un ouvrage collectif, sans embargo.

## CHAPITRE 13

# La société coopérative : « *He for He* », « *She for She* » ou « *He for She* » ?

## *Examen de l'article 6 de l'Acte uniforme relatif au droit des sociétés coopératives au prisme du genre*

Rachel-Claire Okani

---

Pour l'OHADA, le développement économique et social du continent africain passe par un droit des affaires communautaire traduit en actes uniformes dont celui portant droit des sociétés coopératives qui est au centre de nos préoccupations à l'occasion de la célébration des dix ans de son application. L'article 6 de cet acte uniforme, qui bannit la discrimination dans ce secteur, offre l'opportunité de remarquer l'écart entre la théorie et la pratique dans la sphère décisionnelle sur le terrain. En effet, la modernité des normes objectives tranche avec l'observation de comportements ataviques subjectifs qui ont un impact sur la mise en œuvre des dispositions légales au détriment d'un genre, en l'occurrence les femmes, dont la riposte ne passe pas inaperçue. En l'espèce, si la mixité est effective, on est loin des minima requis par l'ONU à travers la CEDEF. D'où le recours à une approche genre où l'équité atténue la rigueur de la loi pour tendre vers l'égalité des sexes consacrée par le cinquième Objectif du développement durable (ODD 5).

## Introduction

Parmi les dix actes uniformes adoptés par l'OHADA pour la transformation de son espace en nouveaux pôles de développement grâce à une intégration économique basée sur le droit des affaires, un doit particulièrement retenir l'attention : c'est l'acte uniforme relatif au droit des sociétés coopératives, dont on a fêté le dixième anniversaire le 15 décembre 2020.

Bien qu'il demeure l'apanage d'une minorité à l'observation, il mérite d'être connu et apprivoisé par tous afin que l'éclat de ses bienfaits arrose un plus grand nombre de personnes. À cet effet, il importe de rappeler qu'au terme de l'article 4-1 de l'AUSCOOP :

La société coopérative est un groupement autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété et la gestion sont collectives et où le pouvoir est exercé démocratiquement et selon les principes coopératifs.

Pour cette définition, le législateur communautaire OHADA s'est largement inspiré de celle émise par l'ACI lors du congrès de Manchester célébrant son centenaire en 1995.

À l'instar des autres formes de société, le champ d'action des coopératives est illimité puisqu'il est expressément affirmé dans l'article 5 de l'Acte uniforme qu'elles ont la latitude d'exercer « dans toutes les branches de l'activité humaine ». Toutefois, la coopérative se démarque nettement des autres formes de société par certaines caractéristiques qui constituent son identité. Ainsi, sa spécificité repose sur sa nature dualiste qui combine les caractères d'une entreprise et ceux d'une association. Ensuite, nombreuses sont les valeurs défendues par les coopératives, au point d'être rassemblées en deux catégories. Les premières, reconues fondamentales, sont adossées sur le mode opératoire (la prise en charge personnelle et mutuelle par l'entraide, la démocratie, l'égalité, l'équité et la solidarité), tandis que les autres, issues de la morale, ne sont pas moins importantes (l'honnêteté, la transparence, la responsabilité sociale et l'altruisme).

Enfin, et surtout, on a les principes coopératifs. Ils ont été conçus par les fondateurs des premières coopératives, « les équitables pionniers de Rochdale ». Ils orientent et sous-tendent le fonctionnement des coopératives et sont assimilés à des « boussoles ». Leur nombre et formulation actuelle résultent des révisions successives parachevées au

congrès de Manchester. Le législateur OHADA reprend, tel quel, ces sept principes dans l'article 6 de l'AUSCOOP en ces termes:

La société coopérative est constituée et gérée selon les principes coopératifs universellement reconnus, à savoir :

- l'adhésion volontaire et ouverte à tous ;
- le pouvoir démocratique exercé par les coopérateurs ;
- la participation économique des coopérateurs ;
- l'autonomie et l'indépendance ;
- l'éducation, la formation et l'information ;
- la coopération entre organisations à caractère coopératif ;
- l'engagement volontaire envers la communauté.

L'alinéa 2 du même article dispose que « toute discrimination fondée sur le sexe ou sur l'appartenance ethnique, religieuse ou politique est interdite. »

Consécutivement aux nombreuses luttes et guerres des races et ethnies, de classes sociales, de religions dans le monde à différentes époques, il y a eu proclamation de l'égalité de tous les êtres humains dans les préambules des constitutions de la majorité des pays du globe, partant de la Déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen. Il est d'ailleurs opportun de rappeler que la coopérative est le fruit de l'exaspération de la classe ouvrière exploitée à outrance par les capitalistes. Faisant ici l'économie des différentes péripéties de ce que d'aucuns ont dénommé *la guerre des sexes*, on va s'en tenir aux conclusions du combat des femmes pour l'égalité. L'inscription de cette préoccupation dans l'agenda international démontre, à suffisance, l'importance et l'actualité de la question ; sa délicatesse, son caractère quasi permanent et son étendue. Au sein de la société humaine, en ce qui concerne particulièrement les femmes en marge des précédentes mesures, tout un dispositif a été mis en place : des résolutions, des recommandations et des conventions continentales et internationales ont été adoptées afin d'éradiquer les différentes sortes de discriminations persistantes. Les plus en vue sont assurément, en rapport avec notre centre d'intérêt, l'objectif de développement durable n° 5 relatif à l'autonomisation des femmes et à l'égalité des sexes d'une part, et d'autre part la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. En appui à cet impressionnant arsenal, les Nations unies à travers ONUFEMMES ont lancé une campagne internationale désignée « *He for She* » pour réactiver l'indispensable complémentarité entre les hommes et les femmes.

La discrimination à l'égard des femmes s'entend selon l'article premier de la CEDEF comme :

toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité des hommes et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.

Au regard de tous ces engagements, l'inégalité des sexes a-t-elle encore droit de cité dans les coopératives ? Autrement dit, les femmes coopératrices peuvent-elles arguer d'un comportement défavorable à leur rencontre ? En gardant bien à l'esprit que le genre n'est pas synonyme de femme et implique socialement les deux sexes, c'est-à-dire les hommes et les femmes, on est enclin à se demander si une coopérative qui admet uniquement les femmes en écartant les hommes ne viole pas l'article 6 alinéa 2. L'examen conjoint des textes, tant de portée générale que spécifique dans le domaine coopératif, complété par des descentes de terrain, laisse apparaître une législation quasi irréprochable, à l'opposé d'une mise en œuvre imparfaite.

## **Une égalité textuelle consacrée**

Au-delà d'affirmer le principe de la non-discrimination, la déclaration universelle des droits de l'homme soutient que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit. Introduit dans les circuits onusiens dans les années 1990, le genre est consacré par la IV<sup>e</sup> conférence mondiale des femmes en Chine en 1995. L'approche genre vise l'égalité, elle prône les mêmes chances ou opportunités pour le contrôle des ressources ainsi qu'une égale participation à la décision, la contribution valorisée et reconnue des hommes et des femmes, dans les sphères privées et publiques. En somme, l'égalité de genres repose sur l'équilibre en droits et en devoirs entre l'homme et la femme. Les principes coopératifs qui correspondent à des normes de référence en matière coopérative, s'inscrivent dans cette dynamique tant dans les avantages consentis que dans les obligations imposées aux coopérateurs et coopératrices.

## En droits

Pour un fonctionnement optimum, l'alinéa 2 de l'article 6 de l'AUSCOOP prescrit une absence totale de traitement discriminatoire sur la base du sexe, de l'appartenance à une ethnie, une religion ou un parti politique, dans l'application des sept principes coopératifs listés dans l'alinéa précédent du même article. L'article 7 de l'AUSCOOP dispose que toute personne physique ou morale peut être coopérateur d'une société coopérative. En cela, il vient préciser les dispositions de l'article 4 suivant lequel : « La société coopérative est un groupement de personnes ». Avant d'éprouver l'interdiction formelle de l'article 6 alinéa 2, il convient de noter que pour des raisons de fonctionnalité, les principes coopératifs sont souvent éclatés en deux catégories. La première, composée des trois premiers principes, concerne la dynamique interne de la coopérative, tandis que les quatre derniers principes participent, à la fois, du fonctionnement interne de la structure et de ses relations avec le monde extérieur. Toutefois, sans écarter ni ignorer l'importance des quatrième, sixième et septième principes portant successivement sur l'autonomie et l'indépendance, la coopération entre coopératives ou l'inter coopération et l'engagement envers la communauté, qui renvoient plus à la coopérative en tant que personne morale, l'emphase sera mise, considérant le sujet débattu, sur les autres principes (1, 2, 3 et 5), qui impliquent plus les coopérateurs ou coopératrices en tant que personne physique.

Le premier principe concernant l'adhésion à la coopérative met l'accent sur le volontariat et le libre accès à la coopérative dès lors que la personne intéressée ne souffre d'aucune incapacité juridiquement à la loi nationale de chaque État partie. Au sens large, il s'agit d'une incapacité d'exercer, des incompatibilités et interdictions prévues dans les articles 6 à 12 de l'acte uniforme portant sur le droit commercial général.

Dans notre étude bien circonscrite à la personne physique, la porte de la coopérative étant grand ouverte, l'homme ou la femme qui désire être membre va y entrer par sa seule volonté librement actée, sans que son consentement soit vicié par aucune forme de violence, le dol ou l'erreur. De même, son origine ou sa condition sociale (riche, pauvre, ressortissant d'une ethnie majoritaire ou minoritaire), son allégeance politique (membre d'un parti influent ou non, du parti au pouvoir ou de l'opposition), religieuse (religion dominante, secte puissante ou non) ne saurait être un obstacle.

Le pouvoir démocratique et la participation économique des coopérateurs, correspondant aux deuxième et troisième principes, découlent

d'un certain nombre de droits octroyés au membre ayant satisfait les conditions pour avoir la qualité de coopérateur ou coopératrice. En l'occurrence, la participation au capital donne droit aux titres sociaux ou parts sociales (article 44 de l'AUSCOOP), ainsi qu'à tous les avantages et prestations de la société coopérative (art. 46). Dans les faits, les membres exercent leur pouvoir démocratique par une participation active aux décisions collectives au sein des organes qui constituent des cadres de concertation et de prise de décision démocratique. On cite, notamment, le cas de toutes les assemblées générales (ordinaires et extraordinaires) où chaque membre, abstraction faite de sa constitution biologique, dispose légalement d'une voix et une seule, sans égard au volume, considérable ou non, de son portefeuille de parts sociales.

Le droit pour tout adhérent de prendre part aux décisions de l'assemblée générale, sauf disposition contraire de l'AUSCOOP, est garanti par l'article 99 qui, *in fine*, décide que « Toute clause statutaire contraire est réputée non écrite ».

Ce principe qui place tous les associés de la coopérative au même niveau, est illustré par une formule très connue, « un homme, une voix », justifiant alors le qualificatif de démocratique attaché au pouvoir exercé par les membres lors des votes.

Dans un contexte de genre, pour plus de justesse et de neutralité dans la désignation, la formule célèbre devrait être : « une personne, une voix ». L'article 102 consacre le principe d'égalité des coopérateurs et des coopératrices. Non seulement considéré comme l'un des piliers du droit coopératif, il constitue, bien plus, un signe distinctif de taille entre la société coopérative et la société commerciale où, le nombre de voix est généralement tributaire des parts sociales ; d'où l'absence d'égalité entre les associés dans cette dernière forme de société.

L'on ne saurait pourtant occulter le vote plural comme exception au principe d'égalité des membres de la coopérative prévu dans l'article 138 de l'AUSCOOP. Mais cette entorse est sans incidence dans ce travail, dans la mesure où elle affecte les structures et non la personne physique (homme/femme) sur laquelle notre attention reste focalisée.

Sans interférence négative du genre des membres et des autres critères mentionnés à l'article 6 alinéa 2, le législateur communautaire OHADA confère encore à chaque coopérateur (homme/femme) le droit à des ristournes dont le calcul du montant est effectué au prorata du volume des opérations ou affaires réalisées avec la coopérative (art. 112), un droit sur les excédents réalisés lorsque la répartition a été décidée en conformité avec les statuts de la coopérative (art. 46), etc.

Enfin, au nombre des avantages qu'offre la coopérative à tous ses membres, sans restriction, il y a l'éducation, la formation et l'information

retenues dans le cinquième principe. La générosité de la coopérative va même au-delà du simple membre ou sociétaire de base pour profiter à ses dirigeants et gestionnaires voire le grand public grâce à une large communication, notamment au cours de la journée internationale coopérative fixée le premier samedi du mois de juillet. Ce principe coopératif est si important que son financement est garanti par une réserve légale qui lui est dédiée (art. 114-2).

Même au regard de la dernière série des principes dans leur catégorisation habituelle, il n'y a pas de limitation. En effet, dans le quatrième principe qui commande à la coopérative de maintenir ses distances avec ses partenaires externes, y compris le gouvernement, afin de préserver son autonomie et son indépendance, la coopérative peut avoir des partenaires de tous genres, toutes obédiences religieuses, politiques ou ethniques confondues. Il n'existe, pour ainsi dire, aucune dérogation aux prohibitions de l'article 6 alinéa 2. Bien au contraire, la vision et l'étendue spatiale de la législation communautaire sur dix-sept pays à ce jour et l'inter coopération (sixième principe coopératif) incitent la coopérative à franchir les frontières nationales pour jouir des avantages d'organisations d'envergure comme les unions, fédérations, confédérations voire réseaux qui participent d'une intégration verticale.

Par ailleurs, l'objectif assigné au septième et dernier principe coopératif (l'engagement volontaire envers la communauté) est de contribuer au développement durable de la communauté. Or, le développement durable préconisé ici, comme dans les ODD, est justement inclusif. Par conséquent, il n'est pas permis à une coopérative de faire un distinguo parmi les bénéficiaires de son engagement envers la communauté en écartant certains, conformément à l'alinéa 2 de l'article 6 de l'AUSCOOP.

Dans la législation coopérative actuellement en vigueur dans l'espace OHADA, aucune exception ne permet, dans les droits accordés aux coopérateurs, de détecter des dispositions privilégiant ou défavorisant l'homme par rapport à la femme ou inversement. Il convient d'explorer l'autre facette de la médaille, comportant les obligations, pour avoir une vue complète de la situation des membres de la coopérative.

### **En devoirs**

Chaque personne, de genre féminin ou masculin, qui aspire à un statut de coopérateur, est tenue de participer au capital social en s'acquittant d'un apport en numéraire, en nature ou en industrie. Cette dette fait l'objet de l'article 30 de l'AUSCOOP. Faute de remplir cette condition préalable, le membre aspirant ne peut acquérir de titres sociaux délivrés



en contrepartie des apports. Dès lors, il ne peut prétendre aux droits ni aux bénéfices attachés à la qualité d'associé de la coopérative.

Il est également exigé de tous les membres, sans exception, de faire des prestations avec la coopérative. Il en va en réalité de leur intérêt, puisque les ristournes à leur verser sont proportionnelles à ces activités (art. 47-2).

Dans son alinéa 1<sup>er</sup>, l'article 47 expose une autre contrainte pour les membres d'une coopérative : « Tout coopérateur d'une société coopérative a l'obligation de participer aux pertes sociales dans les conditions prévues par le présent acte uniforme, les statuts et le règlement intérieur pour chaque forme de société coopérative ». En guise de rappel, la société coopérative simplifiée et la société coopérative avec conseil d'administration sont les deux formes prévues et régies par l'AUSCOOP.

De manière générale, l'obligation de respecter la réglementation et les engagements contenus dans les documents clés cités à l'article 47 (l'Acte uniforme, les statuts et le règlement intérieur), est sanctionnée par la responsabilité (art. 63) de tout un chacun à tous les niveaux et pour diverses raisons (art. 122 et suivants) – le renvoi à la responsabilité des dirigeants sociaux à travers les règles de droit de sociétés de l'Acte uniforme sur les sociétés commerciales et le groupement d'intérêt économique (art. 161 et suivants) permet d'être exhaustif. En l'espèce, les actions peuvent être individuelles (art. 122 et suivants) ou sociales lorsque le dommage est subi par la société coopérative (art. 128 et 129) ; et c'est à elle que sont alloués les dommages et intérêts pour la réparation du préjudice.

En se fondant sur l'article 48 de l'AUSCOOP, d'après lequel « Sauf clause contraire des statuts relatifs à la répartition des résultats, les droits et obligations de tous les coopérateurs, visés aux articles 46 et 47 ci-dessus, sont égaux quel que soit le montant de leurs apports », nous croyons devoir affirmer que la coopérative n'a rien d'une structure sectorielle, ni de l'intérieur, ni dans ses relations extérieures.

Cependant, la réalité est toute autre car elle détonne avec ce qui précède. Le vécu quotidien révèle plutôt un tableau moins enchanté.

## **Une inégalité pratique avérée**

Soutenir une telle opinion ne procède pas d'une vue de l'esprit. Elle résulte, dans ce cas précis, de nombreux audits genre (processus participatifs d'intégration de la dimension genre, à tous les niveaux, dans les politiques, programmes ou structures) effectués dans des organisations, notamment des sociétés coopératives, dont l'essentiel va être restitué avant tout jugement de valeur.

## Illustrations

Pour autant que les responsables d'une structure se prêtent volontiers au jeu, il n'y a pas de meilleure occasion d'accéder à ses données qu'un audit genre. Dans la foulée, les procédures, les pratiques organisationnelles, les mécanismes de suivi de mutation vers l'égalité de genre et leurs indicateurs, les stratégies institutionnelles pour l'intégration tous azimuts du genre, les statistiques, etc. sont scrutés. De même, des discussions individuelles ou en *focus group* (groupe cible) sur les pouvoirs dans l'organisation ou sur la violence dans toutes ses manifestations – égalité professionnelle, gestion des ressources humaines – sont entreprises.

Toutes ces investigations aboutissent à des constats variés.

### *La pyramide*

En ce qui concerne les coopératives, nonobstant la convergence de vues entre l'article 5 de l'AUSCOOP qui étend indéfiniment le champ d'action de la coopérative et la transversalité du genre qui exige l'implication et la valorisation de l'homme et de la femme dans tous les domaines et à tous les niveaux, ce dernier enjeu fondamental est bafoué. Quelques statistiques nationales illustrent notre propos. À ce jour au Cameroun, 3 337 coopératives en règle avec le droit OHADA en la matière sont immatriculées pour l'ensemble des dix régions que compte le pays ; soit 1 953 SCOOP-CA, 1 375 SCOOPS et 9 unions de coopératives.

Sur la base de notre sélection dans la majorité des régions, les chiffres de la représentativité par genre et type de coopérative au poste de président du conseil d'administration (PCA) se présentent comme suit :

*Tableau 1 - Représentativité par genre et type de coopérative au poste de PCA dans les sociétés coopératives au Cameroun (MINADER, 2020)*

	SCOOPS		SCOOPCA	
	Quantité	Pourcentage	Quantité	Pourcentage
Population totale	1 251	100 %	1 344	100 %
Total hommes	1 022	81,69 %	995	74,03 %
Totale femmes	229	18,31 %	349	25,07 %

L'entrée dans la coopérative, comme la sortie d'ailleurs, est libre. À l'instar des hommes, les femmes sont nombreuses à prendre le départ. L'égalité entre hommes et femmes s'entend d'une répartition égale de pouvoirs inclusivement dans les postes d'administration et de gestion. Cette figure lamentable de la faible représentativité de la gent féminine

est classique et s'apparente à un fléau mondial. Bien au-delà du cas des sociétés coopératives du Cameroun, de l'espace OHADA, ou du continent africain, on le retrouve, et pour cause : le genre est l'expression des rapports sociaux entre les composantes de la binarité humaine originelle, à savoir les hommes et les femmes. Or, ces rapports sont fortement influencés par une hiérarchisation et des inégalités considérables aux dépens de la femme, sachant que la domination masculine excelle dans les sphères de pouvoir et de prise de décision.

La ségrégation verticale à laquelle renvoie cette attitude doit être dénoncée et reste décriée (OKANI, 2003). L'analyse de genre est donc fondée à déconstruire ces rapports inégalitaires qui ont une envergure universelle et s'apparente, schématiquement, à une pyramide large à la base mais s'amenuisant pour la présence féminine au fur et à mesure qu'on s'oriente vers le sommet ; et ce, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

Le second constat majeur après la pyramide est la féminisation des coopératives.

#### *La féminisation des coopératives*

On assiste, de plus en plus, à la création de coopératives par les femmes et pour les femmes. À cet effet, plusieurs explications sont avancées. Tout d'abord, le phénomène prend sa source dans le problème de l'accès aux ressources auquel la plupart des femmes sont toujours confrontées : les moyens financiers pour le financement de leurs activités, l'accès à la terre pour bénéficier d'un titre foncier pouvant garantir un prêt bancaire, etc. Pour ces raisons, elles sont inéligibles au bénéfice des services dans les banques traditionnelles. En plus de ce rejet, la féminisation des coopératives est une conséquence de la gestion phallocratique des coopératives initiées par les hommes car, selon les déclarations des responsables ou promotrices desdites organisations, les femmes se sentent exploitées et incomprises ; motif pris également de certaines divergences. Entre autres, les besoins des femmes sont distincts de ceux des hommes et vice-versa ; vis-à-vis du risque, l'un et l'autre n'ont pas le même comportement.

À dire vrai, ce changement de cap, qui a toutes les allures d'un repli identitaire, constitue plus à nos yeux un repli tactique des femmes lié à leur survie ; une bouée de sauvetage ou une issue de secours (OKANI, 2003<sup>1</sup>).

---

1 Voir aussi OKANI, 2002.

Deux importantes structures confortent cette pensée : la MUFFA (Mutuelle financière des femmes africaines) et la CEC PROM MATURE (Coopérative d'épargne et de crédit des promotrices matures).

- CEC PROM MATURE

Projet de la coopération canadienne, la CEC PROM MATURE est également un établissement de microfinance de première catégorie dont les ressources proviennent uniquement de ses 5 000 membres. Ses textes fondateurs ainsi que l'acte de coopération avec l'État en font une coopérative où les femmes sont prioritaires, pour ne pas dire qu'elles en sont la seule raison d'être, partant de sa devise : « Pour le progrès de la femme ». L'effectif total du personnel est de 18 personnes, recrutées sur la base des compétences et du profil. Il se décline en 12 femmes et 6 hommes.

Si par le passé, la CEC PROM a été dirigée et administrée provisoirement par des hommes, l'exécutif actuel est féminin dans son intégralité. Les rares hommes occupent les postes ci-après : agent de crédit, agent de guichet, agent de maîtrise, gardien et chauffeur.

Comme dans toute coopérative, on peut adhérer et cumuler les statuts/qualités de membre et propriétaire de la CEC PROM en souscrivant des parts sociales variables à 5 000 FCFA minimum l'unité.

Au demeurant, il y a une panoplie de produits et services, au sein de la CEC PROM, exclusivement destinés aux femmes : les comptes de dépôts, d'épargne sur livret, épargne jeune, bons de caisse et dépôt à terme, le change, les transferts d'argent, les cautionnements, la domiciliation des salaires et virement des pensions, les crédits (productif, de financement des bons de commande, social). Ces prestations correspondent à celles des banques/établissements financiers classiques, avec des spécificités regardées comme un avantage supplémentaire : en l'occurrence, des formations en conformité avec le cinquième principe coopératif. L'originalité ici est qu'en plus des bénéficiaires, il est de surcroît offert la possibilité à la coopératrice de devenir dirigeante de la structure.

- COOP-CA MUFFA Cameroun

La COOP-CA MUFFA Cameroun est une union des sociétés coopératives avec conseil d'administration/ Mutuelle financière des femmes africaines dénommée en anglais : *African Women Saving and Credit Cooperative Union with Board of Administrators* avec pour devise : « le bien-être de la famille par la femme ». Elle compte 17 500 membres. Ne bénéficiant pas de subvention étatique, son capital est constitué de fonds propres.

Sans ignorer la position particulière des femmes quant au poids de la famille, la MUFFA veut depuis sa création en 1998, réhabiliter les femmes exclues du système classique de financement alors même qu'elles sont entreprenantes, engagées et économes. Elle a pour cible les couches défavorisées et donc vulnérables (« call boxeuses<sup>23</sup>», vendeuses de fruits, braiseuses d'aliments<sup>3</sup>, etc.) qui forment la masse critique du secteur informel.

Au départ, la MUFFA était hermétiquement fermée aux hommes. Elle s'est progressivement ouverte à eux seulement comme membres associés et pour certains services, malgré la forte envie de ceux-ci de devenir adhérents. D'ailleurs, ils occupent des postes subalternes (gardien et chauffeur) et représentent tout au plus 5 % de l'effectif global. En revanche, les postes de responsabilité clés sont dévolus et assurés uniquement par les femmes de différentes tranches d'âge (PCA, DG, chef d'agence) : dès lors, cette structure se présente, sans surprise, comme étant : « une coopérative de promotion économique et sociale créée et gérée par les femmes avec une organisation démocratique qui obéit au principe : *“one woman, one vote”* ».

La mission de cette dernière, à cet égard, est on ne peut plus explicite : « offrir aux femmes des services financiers en adéquation avec leurs aspirations de base, afin de promouvoir l'entrepreneuriat féminin et lutter contre la pauvreté et le chômage des femmes ».

À propos des services, les deux structures ne font pas mystère de ce qu'elles ont à cœur de mettre à la disposition des femmes, leurs cibles, des services financiers quasiment identiques à ceux des banques. La similitude prévaut à quelques exceptions ou nuances près :

- Trois types de crédit sont également offerts à la MUFFA avec une assurance-crédit. Cependant leur désignation s'éloigne de la dénomination de CEC PROM : crédit classique, crédit groupe/solidarité et crédit d'urgence.
- De même, la MUFFA se démarque par l'inclusion, dans sa palette de prestations, du *digital banking* (fourniture de services bancaires en ligne) et du *smobilpay* (une plateforme de paiement numérique : paiement des factures, transferts de crédits, réabonnement, etc.).

2 De l'anglais « *call box* (cabine téléphonique), femme disposant de téléphones mobiles dans un petit espace généralement non bâti en plein air et/ou en bordure de route, couvert par un parasol, qui font office de cabine téléphonique payante ; elles vendent également des cartes téléphoniques et effectuent des transferts de crédit de téléphone.

3 Les braiseuses d'aliments font cuire des aliments (poulet, poisson, safou, macabo, maïs, etc.) à la braise ou charbon de bois.

- En tant qu'établissement de microfinance de première catégorie, les deux structures sont confrontées à l'épineux problème de remboursement d'où l'institution d'un fonds de solidarité au sein de chaque coopérative.

En définitive, dans ces deux coopératives, les femmes peuvent bénéficier des mêmes services que dans les banques classiques, mais avec des garanties adaptées, des mesures d'accompagnement en guise de balises et un dispositif préventif (fonds de garantie, assurance-crédit).

À l'issue de ces vécus, on peut raisonnablement se demander si les réactions justifiant la création de la MUFFA et de la CEC PROM ne sont pas excessives. L'éventualité d'une réaction disproportionnée pourrait, en effet, conduire à songer qu'on tombe dans l'extrémisme inverse, à savoir peu ou pas du tout d'homme.

### Appréciation

Deux visions coexistent et s'entrechoquent : la rigidité de la loi d'une part et la flexibilité de l'équité d'autre part.

#### *La rigidité de la loi (article 6 alinéa 2 de AUSCOOP)*

L'article 6-2 est péremptoire. Son énoncé ne laisse place à aucune nuance. En effet, les dispositions de l'article mentionné écartent expressément quatre types de discrimination : l'ethnie, la religion, la politique et le sexe ; ce dernier étant, faut-il le rappeler, au cœur de nos préoccupations.

Au commencement était le fratriarcat, dérivé du patriarcat et fondement d'une solidarité masculine qui écarte les femmes des cercles de pouvoir, décision et promotion sociale. Nous prenons la liberté de le désigner autrement par la formule « *He for He* ». Ce sexisme n'a pas épargné le secteur coopératif où la réplique est donnée, comme dans la loi du Talion (œil pour œil, dent pour dent), à travers la féminisation des coopératives que nous considérons ici comme étant un « *She for She* ».

D'aucuns ne résisteraient pas à la tentation, au regard de la proportionnalité entre la riposte et l'attaque, d'exciper l'excuse d'exclusion des femmes comme on le ferait pour la provocation en matière pénale. Mais, quelle qu'en soit la forme – innée dans l'hypothèse du fratriarcat ou sous des allures de vengeance ou revanche dans les coopératives féminines –, le sexisme doit être dénoncé puisque, dans tous les cas, il y a toujours discrimination d'un sexe par rapport à l'autre. Le premier ignore les femmes, le second écarte les hommes.

Ainsi dans l'absolu, en se référant à l'alinéa 2 de l'article 6, il y a manifestement violation de ladite disposition par l'exclusion, fût-elle

implicite, des hommes en raison de leur sexe. Tant dans leurs devises que dans leurs missions, la MUFFA et la CEC PROM affichent leur sexisme sans réserve. Plus précisément, leur attitude s'apparenterait à de la misandrie. En effet, *Dura lex, sed lex*.

Or, si cette condamnation de la discrimination, évidente ici, est satisfaisante pour la loi *in abstracto*, elle s'avère critiquable *in concreto*, car les masses de femmes entassées au bas de la pyramide dans les coopératives simplifiées et/ou avec conseil d'administration sont vouées à ne pas évoluer et s'épanouir, contrairement à leurs collègues hommes.

Est-ce pour autant l'impasse ?

#### *La flexibilité de l'équité (article 4 de la CEDEF)*

Elle comporte plusieurs facettes :

- Le sens

Dans l'approche genre, l'implication des hommes et des femmes dans toute action ou activité est un acquis. Bien plus, leur intégration doit être faite dans tous les domaines et à tous les niveaux. Cette dernière exigence participe de la transversalité du genre.

Néanmoins l'intégration de la dimension genre n'interdit pas d'entreprendre des activités propres à un genre, dans le cas de figure où les uns ou les autres sont particulièrement désavantagés. Dès lors, il peut y avoir des programmes s'adressant exclusivement aux hommes ou aux femmes, dans la perspective de leur permettre de contribuer aux efforts de développement et de pouvoir bénéficier équitablement des retombées de celui-ci.

- Le contenu : pluralité de mécanismes

Par ailleurs, au terme de l'article 4 de la convention sur l'élimination de toutes formes de discriminations à l'égard des femmes, l'adoption de mesures spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait ou réelle (à l'opposé de l'égalité théorique affirmée par les textes) entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination au sens de l'article 1<sup>er</sup> du même texte.

En prenant appui à la fois sur l'approche genre et cette disposition légale, la CEC PROM et la MUFFA sont disculpées en raison de la conformité de leurs pratiques avec ces arguments. Sous l'angle de la hiérarchie des normes, les dispositions plus pointues et explicites de la CEDEF la rapprochent d'une loi spéciale par rapport à l'alinéa 2 de l'article 6 de l'AUSCOOP. En effet, son article 14 alinéa e mentionne expressément les coopératives : « organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, [...] qu'il

s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant». Et, plus loin, l'article 16 alinéa c de la CEDEF réaffirme l'égalité des époux en ces termes : « les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution ». L'alinéa h du même article est plus détaillé : sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, il reconnaît « les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux ». Ainsi dit, le statut matrimonial de la femme ne constitue pas un obstacle à l'égalité des sexes ainsi qu'aux droits de la femme en tant que coopératrice.

Les mesures appropriées ou spéciales évoquées dès l'article 2 de la CEDEF et que doivent prendre les États parties sont nombreuses et varient d'un pays à l'autre. Toutes sont inclusives, d'où la mixité – dans le sens de mettre ensemble des éléments distincts, en l'espèce l'homme et la femme.

Dans notre contexte, la mixité sociale désigne la cohabitation de personnes (hommes et femmes) appartenant à des catégories socio-professionnelles, cultures, nationalités et tranches d'âges différentes. Ce qui est en phase avec la vision régionale de l'OHADA, la transversalité du genre et l'article 5 de l'AUSCOOP. En outre, parmi les principes coopératifs, la mixité est en parfaite symbiose avec le sixième principe coopératif relatif à l'inter coopération à des échelons divers (national, régional, international).

Lorsqu'il n'y a pas mélange véritable, l'élément dominateur rafle toute la mise. Par conséquent, les opportunités sont totalement inaccessibles ou très peu accessibles à l'autre. Il se forme alors deux camps au sein de la société : les mêmes privilégiés en permanence, reconduits par des pratiques de cooptation pour la perpétuation des bénéficiaires et de leurs avantages d'un côté et de l'autre, les exclus qui ne manquent pour autant pas de compétence, de talents ou d'atouts spécifiques.

Or, en écartant ces derniers, la société se prive malencontreusement du bénéfice de leurs contributions non moins importantes et multidimensionnelles. Dans un rapport suffisamment documenté, le PNUD (Programme des Nations unies pour le développement) a évalué et dénoncé le coût de telles violations et privations pour une conscientisation agissante (PNUD, 2016).

Au sein des sociétés coopératives comme dans d'autres structures, cela se traduit par la confiscation du pouvoir, des postes et des avantages et, au mieux, par des saupoudrages sans impact ; d'où un climat social délétère.

Avec le temps, la mixité adresse, au-delà de l'égalité homme/femme, toutes les variétés de discriminations voire de ségrégations. Considérant



la mondialisation, elle refait surface sous les traits de la diversité. Dans notre domaine, la terminologie idoine correspond à l'expression « *gender diversity* », en tant qu'héritage de la lutte pour les droits civiques aux États-Unis d'Amérique, avec notamment, en toile de fond, la question de la représentation des minorités raciales et assimilées, comme c'est le cas des femmes. En l'espèce, bien que majoritaires en nombre, elles sont quand même traitées comme une minorité ; d'où les revendications et réactions légitimes pour leur visibilité et leur prise en compte.

Si on s'attarde sur ces derniers aspects, partant du principe que la mixité *stricto sensu* est le mélange de deux éléments distincts, il y a effectivement mixité dans tous les cas de figure suivants : une seule femme avec 50, 100, 5 000 voire un milliard d'hommes. Ceci reste également valable pour l'homme dans le schéma inverse. Pareille mixité, que nous taxons de basique ou de façade, doit être rejetée au profit de mécanismes valorisant la quantité dans une perspective de rééquilibrage des proportions ou des données, en l'occurrence les quotas.

- Le droit comparé

En empruntant à la loi centrafricaine n° 16.004 du 24 novembre 2016 instituant la parité entre les hommes et les femmes, l'article 2 définit le quota comme un « ratio visant à corriger les déséquilibres de la représentation en quantité et en qualité des hommes et des femmes à tous les niveaux de prise de décision ». Il faut ajouter que le quota minimum de 30 % décidé à la IV<sup>e</sup> Conférence mondiale des femmes à Pékin n'est pas encore atteint dans le tableau de représentativité par genre et type de coopérative au poste de PCA dans les sociétés coopératives du Cameroun (voir *Tableau 1*).

Beaucoup de pays occidentaux et africains ont recouru aux quotas pour remédier à la sous-représentation des femmes dans plusieurs secteurs, aussi bien publics que privés (OKANI, 2017).

Pour une illustration mieux ciblée, au niveau des sociétés commerciales dont font partie intégrante les coopératives, la loi française n° 2011-103 du 27 janvier 2011, dite « Copé-Zimmermann », impose un quota de 40 % de femmes dans les conseils d'administration, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, dans les sociétés cotées en bourse et les sociétés comptant plus de 500 salariés permanents avec un chiffre d'affaires minimum de 50 millions d'euros nets ou possédant un total de bilan supérieur ou égal à cette somme. L'inobservation de ce quota est assortie de sanction. Après évaluation, le bilan de cette loi s'est avéré mitigé mais elle a, tout de même, eu le mérite de contribuer à faire prendre conscience de la nécessité d'une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans la société.

En France également, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 vise l'instauration d'une réelle égalité professionnelle dans les entreprises. En Allemagne, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, chaque entreprise cotée en bourse doit avoir 30 % de femmes dans son conseil de surveillance, sans possibilité de réaffecter ces sièges au genre masculin.

Selon la loi centrafricaine précitée de 2016, la parité s'entend d'une « égalité numérique des hommes et des femmes dans la représentation au sein d'une institution ou organisation » (art. 2). La différence avec le quota est l'égalité par le nombre identique de représentés entre les deux sexes ; ce qui peut être un avantage et justifier qu'elle emporte la préférence.

Avant cet État, le Sénégal avait déjà levé son option sur la parité par une loi datée du 14 mai 2010. Bien que d'autres pays aient opéré le même choix, au Cameroun, la loi sur la parité dans la gestion des affaires publiques, annoncée depuis quelques années, reste attendue.

Qu'il s'agisse de quota ou de parité, nul doute que le législateur communautaire OHADA a préféré laisser cet aspect à la discrétion des États parties, notamment eu égard à l'antériorité de la CEDEF (1979) malgré la hardiesse exprimée à l'article 10 du Traité. En revanche, il est difficilement compréhensible que, connaissant les réticences et résistances éprouvées dans le monde entier pour l'égalité des sexes, l'ACI, institution coopérative mondiale, ne soit pas plus audacieuse sur ce chantier à travers son comité thématique, dont les missions assignées sont justement la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes et l'intégration de la question du genre dans le mouvement coopératif, voire au-delà. Sans préjuger de la faculté d'anticipation du législateur OHADA, on peut parier que l'inspiration ou la reprise à son compte des avancées significatives de l'ACI dans les mécanismes sus mentionnés pour accélérer l'égalité des sexes dans les faits en milieu coopératif serait peut-être plus aisée.

Quoiqu'il en soit, il importe de rappeler que la flexibilité prônée dans la CEDEF est bien balisée. Effectivement, au terme de l'article 4 alinéa 1<sup>er</sup>, lesdites mesures sont d'abord expressément qualifiées de « temporaires spéciales » ; ensuite, la même disposition précise, *in fine*, que leur abrogation doit coïncider avec la réalisation des objectifs poursuivis, à savoir l'atteinte de l'égalité des chances et de traitement.

## Conclusion

Sur le point en débat, on pouvait hâtivement estimer qu'il y a violation de l'article 6 alinéa 2 de l'AUSCOOP. Mais une approche holistique par l'examen de toutes les normes en présence, spécifiquement la convocation de l'équité par la CEDEF, permet de soutenir valablement qu'il n'en est rien.

C'est plutôt une excellente occasion de réaffirmer la distinction entre l'idéal projeté dans l'article de l'AUSCOOP en question – l'égalité de genre, c'est-à-dire fournir aux femmes et aux hommes les mêmes droits, opportunités, ressources dans tous les domaines et échelons – d'une part, et d'autre part l'équité de genre, plus proche de la réalité qu'on observe dans la pratique contemporaine, qui renvoie au fait d'avoir un traitement différencié entre hommes et femmes, en guise de discrimination positive, pour corriger les inégalités ou discriminations de départ en vue d'atteindre l'égalité.

Au-delà de l'adhésion, la transversalité du genre implique qu'on retrouve donc aussi bien les hommes que les femmes à tous les grades hiérarchiques du fonctionnement de la coopérative ; traduction d'une complémentarité juste avec un partage équitable des ressources, des pouvoirs et des responsabilités. Et si des correctifs s'imposent, ils ne subsistent que de manière transitoire, le temps de réaliser l'équilibre rompu.

En toute lucidité, le rythme actuel des changements dans ce secteur est tel qu'il y a fort à craindre que le provisoire ne devienne définitif.

## Bibliographie

- OKANI, Rachel-Claire, « Cameroon », in *Legal Constraints to Women's Participation in Cooperatives, Case studies from Burkina Faso, Cameroon, Ecuador, India, Lesotho, Morocco, the Philippines, Tanzania, Thailand and Uruguay*, A.-B. Nippierd et C. Holmgren (dir.), Genève, Bureau international du Travail, 2002, p. 35-39.
- , « Le deuxième sexe dans l'administration camerounaise », in *20 propos sur l'Administration publique camerounaise*, Benjamin Amama (dir.), Yaoundé, MINFOPRA, 2003, p. 267-286.
- (dir.), *La Journée internationale de la Femme au Cameroun : Regards académiques croisés sur une institution trentenaire (1986-2016)*, Yaoundé, AFREDIT Africaine d'édition, 2017.
- PNUD, *Rapport sur le développement humain en Afrique 2016, Accélérer les progrès en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes en Afrique*, New York, Nations unies, 2016.