

Portail de
connaissances
pour les femmes
en entrepreneuriat

État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada

2020

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiVERSITY
iNSTITUTE

 brookfield
institute
for innovation + entrepreneurship

Finance par le
gouvernement
du Canada

Canada 



Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat

WEKH.CA

[@WEKH_PCFE](https://twitter.com/WEKH_PCFE)

DIVERSITYINSTITUTE@RYERSON.CA

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DIVERSITY
INSTITUTE

brookfield
institute
for innovation + entrepreneurship

Finance par le
gouvernement
du Canada

Canada

À propos du PCFE

Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) regroupe un réseau national et une plateforme numérique ouverte qui ont but de mettre en commun des recherches, des ressources, ainsi que des stratégies novatrices. Fort de ses dix centres régionaux et d'un réseau de plus de 200 partenaires, le PCFE a été créé pour répondre aux besoins des femmes entrepreneures issues de la diversité, de toutes régions et de tous secteurs. En réponse à la crise relative à la COVID-19, le PCFE a donné l'impulsion, par le rapprochement de femmes entrepreneures et d'organismes de soutien à travers le pays, et par l'organisation de formations et d'événements de réseautage. En relayant les ressources et les meilleures pratiques en usage à travers le pays, la plateforme technologique de pointe du PCFE, qui s'appuie sur Magnet, renforcera les moyens à disposition des femmes entrepreneures et des organismes qui les accompagnent.

Avec le soutien du gouvernement du Canada, le PCFE diffusera son expertise d'un bout à l'autre du pays afin de permettre aux fournisseurs de services, à la communauté universitaire, aux pouvoirs publics, et à la filière économique d'apporter un soutien accru aux femmes entrepreneures. Le Diversity Institute de l'Université Ryerson, avec le concours du Ryerson's Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship et de la Ted Rogers School of Management, dirige un réseau de chercheurs, d'organismes de soutien aux entreprises, et de parties prenantes majeures dans l'optique de créer un environnement plus inclusif et propice au développement de l'entrepreneuriat féminin au Canada.

Auteurs principaux

Wendy Cukier, Université Ryerson
Suzanne Gagnon, Université du Manitoba
Jaigris Hodson, Université Royal Roads
Tania Saba, Université de Montréal
Gina Grandy, Université de Regina
Samantha Morton, Conseil canadien pour le commerce autochtone
Mohamed Elmi, Université Ryerson
Kevin Stolarick, Université Ryerson
Zohreh Hassannezhad Chavoushi, Université Ryerson

Élaboration du rapport

Dorin Greenwood
Elaine Stam, Université Ryerson
Sabine Soumare, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE)
Aleksandra Szaflarska
Francine Watkins

Contribution à la recherche

Paulina Cameron, Forum of Women Entrepreneurs (FWE)
Simon Blanchette, Université Ryerson
Ken Grant, Université Ryerson
Henrique Hon, Université Ryerson
Kevin Jae, Université Ryerson
Elaine Lam, Université Ryerson
Laura Lefevre, Université Royal Roads
Brigitte Petersen, Université Royal Roads
Ashley Richard, Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE)
Erin Roach, Université Ryerson
Heather Russek, The Brookfield Institute for Innovation + Entrepreneurship (Institut Brookfield pour l'innovation et l'entrepreneuriat)
Vicki Saunders, SheEO
Nguyen Tuan Khuong Truong, Université Ryerson

Remerciements

Nous tenons d'abord et avant tout à témoigner de notre reconnaissance et de notre fierté d'accomplir notre travail sur le territoire traditionnel des peuples Mississaugas of the Credit, des Anishnabeg, des Chippewa, des Haudenosaunee et des Wendat, patrie de nombreux peuples pluriels des Premières Nations, des Inuit et des Métis. Nos centres régionaux, répartis à travers tout le Canada, sont également installés sur les terres traditionnelles de nombreuses nations autochtones du Canada, qui préservent ces territoires depuis des temps immémoriaux.

L'équipe du PCFE tient à témoigner de sa plus profonde reconnaissance à notre formidable réseau de partenaires et de chercheurs dont l'expertise et les recommandations ont éclairé l'essentiel du présent rapport. Nous savons particulièrement gré aux équipes de nos dix centres régionaux, dont les conseils et les efforts inlassables ont assuré au travail du PCFE un impact et une portée à l'échelle nationale :

- > **Asper School of Business**
Université du Manitoba
Winnipeg, Manitoba
- > **Bissett School of Business**
Université Mount University
Calgary, Alberta
- > **Chaire BMO en diversité et gouvernance**
Université de Montréal
Montréal, Québec
- > **Impact Hub Ottawa**
Ottawa, Ontario
- > **Rowe School of Business**
Université Dalhousie
Halifax, Nova Scotia
- > **PARO – Centre pour l'entreprise des femmes Women's Enterprise**
Thunder Bay, Ontario
- > **Écoles de commerce Hill et Levene**
Université de Regina
Regina, Saskatchewan
- > **Université de l'EADO**
Toronto, Ontario
- > **VentureLabs® et Beedie School of Business**
Université Simon Fraser
Vancouver, British Columbia
- > **Université du Yukon**
Whitehorse, Yukon

Par ailleurs, nous remercions chaleureusement notre bailleur de fonds, le gouvernement du Canada, et notamment le rôle décisif des interlocuteurs chargés du domaine dont relève notre programme au sein de l'organisme fédéral Innovation, Sciences et Développement économique Canada, dont le soutien et les conseils furent décisifs dans l'accomplissement de ce travail.

Project Sponsors

Les commanditaires de ce projet sont les suivants : Gouvernement du Canada, Conseil de recherches en sciences humaines

Finance par le
gouvernement
du Canada

Canada



Social Sciences and
Humanities Research
Council of Canada

Conseil de recherches
en sciences humaines
du Canada

Canada

Citer cette publication dans le format suivant :

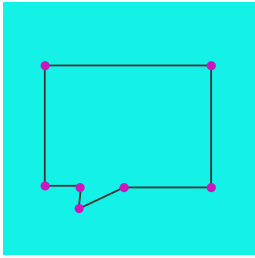
Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2020). *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2020*. Toronto, Diversity Institute, Université Ryerson



Table des matières

| | |
|---|----|
| <u>Résumé</u> | ii |
| <u>Introduction</u> | 1 |
| <u>Données et définitions</u> | 4 |
| <u>L'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat</u> | 16 |
| <u>Pleins feux sur la diversité des femmes entrepreneures</u> | 38 |
| <u>Conclusions et répercussions</u> | 53 |
| <u>Annexes</u> | 58 |
| <u>Notes de fin</u> | 81 |





Résumé

Introduction

L'entrepreneuriat et l'innovation sont indispensables à la croissance et à la prospérité futures du Canada. Les petites entreprises axées sur la croissance emploient 70 p. 100 de la main-d'œuvre du secteur privé canadien, contre 20 p. 100 pour les moyennes entreprises¹. À l'échelle nationale, plus de la moitié des emplois sont créés par des sociétés à forte croissance cherchant à prendre de l'expansion à l'international². Dans le monde entier, la diversité et l'inclusion sont de plus en plus reconnues comme des leviers de croissance et d'innovation. D'après une récente étude menée par Boston Consulting Group, la participation égale des femmes et des hommes à l'entrepreneuriat permettrait d'augmenter le PIB mondial de 3 à 6 p. 100, injectant ainsi 2 500 à 5 000 milliards de dollars américains (USD) supplémentaires dans l'économie mondiale³.

Ce rapport synthétise les recherches menées par les autorités publiques, les universitaires et les experts pour dresser le portrait de la situation des femmes entrepreneures au Canada.

Les femmes entrepreneures et les entrepreneurs issus de la diversité font naître de nouvelles idées et approches, et fournissent de nouveaux produits et services à la communauté économique, mais rencontrent souvent des obstacles lors de la création et du développement de leur entreprise. Lorsque les femmes ont accès à l'écosystème d'innovation par le biais de la formation, du mentorat, du réseautage, de l'aide au démarrage, du financement et de l'exportation, la croissance économique et le développement social sont au rendez-vous. Les mesures incitatives s'avèrent performantes : selon une étude, une augmentation de 10 p. 100 des PME détenues par des femmes au Canada

permettrait d'ajouter 198 milliards de dollars au PIB⁴. La création d'un écosystème prônant et soutenant l'entrepreneuriat féminin, tout en aidant les femmes entrepreneures à développer et à pérenniser leur entreprise, s'avère bénéfique pour toutes et tous. Ce rapport synthétise les recherches menées par les autorités publiques, les universitaires et les experts pour dresser le portrait de *l'État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2020*.

Données et définitions

La définition de l'entrepreneuriat a d'importantes répercussions sur les personnes que cette notion englobe et sur celles qu'elle exclut. Notre définition des femmes entrepreneures est large – elle inclut celles qui détiennent une entreprise et celles qui exercent un travail autonome, dans le secteur à but lucratif comme dans celui des entreprises sociales. Notre étude porte sur les personnes qui s'auto-identifient comme « femmes » en termes de genre et non de sexe, qu'il s'agisse de femmes cis, trans ou autres.

Combien y a-t-il d'entrepreneures au Canada?

Cela dépend. À titre d'exemple, 15,6 p. 100 des PME comptant au moins un employé sont détenues majoritairement par des femmes (soit 114 000 PME en 2017)⁵, tandis que la proportion de femmes parmi l'ensemble des travailleurs autonomes est de 37,4 p. 100 (soit 1 050 000 femmes en 2019)⁶.

Quelles sont les caractéristiques des femmes entrepreneures?

- > En règle générale, les femmes entrepreneures ont un niveau d'éducation plus élevé et sont plus jeunes que leurs homologues masculins.
- > La quasi-totalité (92,7 p. 100) des PME détenues majoritairement par des femmes comptent moins de 20 employés.



- > Alors qu'elles sont de plus en plus nombreuses à connaître une croissance supérieure à 10 p. 100 sur trois ans, elles demeurent moins susceptibles d'entrer dans la catégorie des entreprises à forte croissance (plus de 20 p. 100 sur trois ans).
- > Les entreprises détenues majoritairement par des femmes se trouvent plus souvent dans des régions urbaines que dans des régions rurales et sont plus nombreuses au Québec et en Colombie-Britannique que dans les autres provinces du Canada.
- > Les PME détenues par des femmes sont plus nombreuses dans le secteur des services, dans l'industrie de l'information et l'industrie culturelle, ainsi que dans l'hébergement et les services de restauration.
- > Les femmes représentent la majorité des travailleurs autonomes dans les soins de santé et l'assistance sociale (69,7 p. 100), les services d'enseignement (66 p. 100) et les autres services (55,2 p. 100), et sont moins susceptibles d'avoir des entreprises constituées en sociétés.
- > Les femmes entrepreneures issues de la diversité – les femmes racialisées, les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes non binaires ou ayant des identités de genre différentes – rencontrent davantage d'obstacles. En outre, leurs modèles d'entrepreneuriat ne sont pas exactement les mêmes. Les femmes autochtones et les femmes racialisées sont plus susceptibles que les autres femmes de détenir majoritairement des PME.
- > Parmi les Autochtones, les Chinois, les Philippins et les Latino-Américains qui exercent un travail autonome, la proportion de femmes est plus importante que dans la population générale.
- > Sur le plan international, le Canada se classe en excellente position pour ce qui est des conditions de son écosystème entrepreneurial. Ainsi, en 2018, le pays figurait au dixième rang parmi les 48 pays étudiés dans le classement du Global Entrepreneurship Monitor (GEM) établi d'après l'indice d'activité entrepreneuriale totale en phase initiale (TEA, *total early-stage entrepreneurial activity*)⁷.

Les femmes entrepreneures issues de la diversité – les femmes racialisées, les femmes autochtones, les femmes handicapées et les femmes non binaires ou ayant des identités de genre différentes – rencontrent davantage d'obstacles. En outre, leurs modèles d'entrepreneuriat ne sont pas exactement les mêmes.

L'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat

L'entonnoir de l'entrepreneuriat

On dit souvent que le problème au Canada n'est pas tant la création d'entreprises que leur développement, ce qui s'applique tout particulièrement aux femmes exerçant un travail autonome et aux PME détenues majoritairement par des femmes. Bien qu'il existe un grand nombre de formations à l'entrepreneuriat, d'incubateurs et de programmes de développement au Canada, les femmes y sont actuellement sous-représentées en raison d'obstacles liés au genre. Cette situation a des répercussions sur les leviers d'action à utiliser pour accroître l'entrepreneuriat féminin au Canada et sur les types de mesures de soutien nécessaires.

Vers un écosystème d'innovation inclusif

Nous savons que les questions de diversité et d'inclusion n'existent pas en vase clos; elles sont liées à un éventail de facteurs interdépendants, comme l'illustre le *modèle de l'écosystème d'innovation inclusif*. Les facteurs interdépendants qui peuvent stimuler ou entraver l'entrepreneuriat relèvent de trois niveaux. Le niveau macro – par exemple les politiques publiques, la planification, la fiscalité, les normes sociales et l'infrastructure – concerne les possibilités pour les entrepreneures. Au niveau méso, les organismes soutenant la recherche et le développement, les organismes de formation, les institutions financières, les organismes de soutien aux entreprises et d'autres parties prenantes jouent un rôle essentiel. Ces deux niveaux ont une incidence sur les aspirations



et les comportements de chaque entrepreneur et de ses parties prenantes. Afin d'accroître les possibilités pour les femmes entrepreneures, il faut une stratégie intégrée fondée sur des données probantes, sur une bonne compréhension du système et sur les leviers de changement.

Si les organismes soutenant les femmes entrepreneures au Canada ont fait d'importants progrès au cours des deux dernières décennies, les ressources mises à la disposition des femmes, en particulier des femmes racialisées et des femmes autochtones, ne sont pas aussi importantes que celles dont disposent les personnes considérées comme des entrepreneurs traditionnels ou stéréotypés. Il est essentiel d'adopter une approche systématique, d'appliquer au système une optique de genre et de diversité, de définir les leviers de changement et d'examiner rigoureusement les politiques et les processus à tous les niveaux. À titre d'exemple, l'outil d'évaluation de la diversité fournit un cadre d'amélioration des pratiques.

Cartographie de l'écosystème d'innovation du Canada

À l'instar des politiques et programmes publics, les organismes de soutien aux entreprises, les institutions financières, les incubateurs, les accélérateurs, les universités et les organismes communautaires jouent un rôle fondamental. Bien qu'un nombre croissant d'organismes conçoivent des programmes visant spécifiquement à soutenir les femmes entrepreneures au Canada, beaucoup d'autres organismes de soutien aux entreprises ne répondent pas aux besoins des femmes entrepreneures et des entrepreneurs issus de la diversité. D'après une étude récente, plus de 2 550 organismes sont acteurs de l'écosystème (cf. Cartographie de l'écosystème entrepreneurial du Canada).

Facteurs propices et obstacles à l'entrepreneuriat féminin

Le soutien aux femmes entrepreneures est une priorité internationale et des pays du monde entier ont élaboré des politiques et des programmes destinés aux femmes. Fort de sa Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat et de son approche pangouvernementale visant à aider à doubler le nombre de femmes entrepreneures d'ici à 2025, le Canada est considéré comme un leader mondial en la matière.

Le soutien aux femmes entrepreneures est une priorité internationale et des pays du monde entier ont élaboré des politiques et des programmes destinés aux femmes. Fort de sa Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat et de son approche pangouvernementale visant à aider à doubler le nombre de femmes entrepreneures d'ici à 2025, le Canada est considéré comme un leader mondial en la matière.

Culture et stéréotypes sur l'entrepreneuriat

En matière d'entrepreneuriat, les stéréotypes de genre sont très marqués. La notion d'entrepreneuriat est associée en premier lieu à des hommes blancs travaillant dans le secteur de la technologie. Les médias reprennent et renforcent ces stéréotypes qui, en plus de façonner la conception des programmes et le traitement réservé aux femmes entrepreneures, influent sur les aspirations des femmes qui sont moins susceptibles de se considérer comme des entrepreneures. Les études montrent que la représentation des femmes dans les médias renforce les stéréotypes et empêche souvent les femmes de se lancer dans l'entrepreneuriat.

Financement

Plus de 83 p. 100 des PME détenues par des femmes utilisent des sources de financement personnelles pour démarrer leurs activités. Les femmes (32,6 p. 100) sont moins susceptibles que les hommes (38 p. 100) de rechercher et d'obtenir un financement. En outre, les entreprises détenues par des hommes ont davantage tendance à recourir à des fonds de capital-risque, à des financements providentiels ou à d'autres solutions comme un crédit commercial ou la location-acquisition. Les prêts contractés auprès de membres de la famille et d'amis sont utilisés dans une proportion similaire par les entreprises détenues par des femmes et celles détenues par des hommes. Les entreprises appartenant à des femmes reçoivent plus souvent des



financements publics. Des études réalisées dans le monde entier démontrent que les femmes se heurtent à des obstacles les empêchant d'accéder à des financements en raison de leur sexe, ce qui a des répercussions majeures pour l'économie mondiale. D'autres études sur cette question sont requises à l'échelle canadienne afin de contribuer à étayer les actions pour le changement.

Exportation

La proportion des entreprises détenues majoritairement par des femmes qui exportent leurs biens et services a presque doublé, passant de 5,7 p. 100 en 2011 à 10,8 p. 100 en 2017. En comparaison, 13,6 p. 100 des entreprises détenues par des hommes étaient exportatrices en 2017 contre 11,8 p. 100 en 2011. L'analyse sectorielle révèle que les différences de comportement entre hommes et femmes en matière d'exportation se réduisent. L'augmentation des exportations par les femmes entrepreneures entre 2011 et 2017 semble en partie liée à des changements sectoriels incluant :

- > une augmentation dans le secteur manufacturier;
- > une diminution dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration;
- > une augmentation dans le commerce de gros;
- > une diminution dans le secteur du transport et de l'entreposage.

Favoriser l'intention entrepreneuriale

La recherche montre que les intentions entrepreneuriales sont associées positivement à des qualités telles qu'une personnalité proactive, l'auto-efficacité entrepreneuriale et la créativité. L'auto-efficacité, en particulier, permet aux entrepreneurs potentiels d'avoir la confiance requise pour remplir leur rôle et persévérer lorsque des problèmes surviennent. L'intention entrepreneuriale et le comportement associé peuvent être influencés par des caractéristiques personnelles qui incluent des critères démographiques (âge, niveau d'instruction, famille, expérience professionnelle, état matrimonial et sexe), ainsi que des variables sociales et psychologiques (telles que la motivation, les valeurs et les attitudes). Ces caractéristiques évoluent pour chaque individu

au fil du processus de socialisation (histoire familiale, formation scolaire et éducation informelle, expérience professionnelle). Parallèlement, il est amplement prouvé que les stéréotypes de genre alimentent les préjugés envers les femmes dans les processus décisionnels, par exemple chez les investisseurs. En outre, les modalités de mesure de l'intention par la recherche peuvent elles-mêmes être soumises à des normes liées au genre.

Mesure du rendement : quels éléments sont pris en compte? Lesquels devraient l'être?

« Ce qui est mesuré est géré » et toute stratégie de promotion de l'entrepreneuriat féminin a besoin d'un cadre permettant de mesurer son incidence. À l'échelle mondiale, des efforts ont été déployés pour mesurer le rendement de l'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat à différents niveaux, ainsi que pour évaluer les soutiens aux femmes entrepreneures. À l'image du système, les approches de mesure sont diverses et complexes. Les différentes définitions de l'entrepreneuriat féminin accentuent la complexité du processus. Différents organismes internationaux, par exemple l'OCDE et le Global Entrepreneurship Monitor (GEM), qui a proposé un cadre d'évaluation des facteurs propices sur la base d'opinions d'experts, s'efforcent de mesurer l'innovation et de classer les pays. Le GEM utilise aussi un indice d'activité entrepreneuriale totale en phase initiale (TEA, *total early-stage entrepreneurial activity*) et la Banque de développement du Canada a établi un indice de la nouvelle activité entrepreneuriale. Les évaluations des politiques et des programmes visant à faire progresser l'entrepreneuriat en général, et l'entrepreneuriat féminin en particulier, sont pour la plupart inégales, mais se concentrent généralement sur les résultats économiques – entreprises démarrées, emplois créés, investissements, ventes, etc. – bien que la capacité à effectuer un suivi dans le temps ou à établir des liens de causalité entre les interventions et les résultats soit souvent limitée. Plus récemment, l'accent a été mis sur la recherche de nouvelles méthodes d'évaluation de l'entrepreneuriat, y compris son incidence sur les objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies, ainsi que sur le renforcement des capacités et des compétences essentielles.



Pleins feux sur la diversité des femmes entrepreneures

L'entrepreneuriat féminin au Québec

Au Québec, la proportion des entreprises détenues majoritairement par des femmes dépasse la moyenne nationale, mais celle des PME entièrement détenues par des hommes est la plus élevée du pays. En 2017, 16,7 p. 100 des Québécoises ont exprimé l'intention de créer ou de reprendre une entreprise – soit trois fois plus qu'en 2007. Ce taux d'intention est deux fois plus élevé chez les Québécoises immigrantes (30,9 p. 100) que chez celles nées au Québec. Malgré la hausse des intentions entrepreneuriales, des obstacles subsistent. Les obstacles institutionnels incluent la difficulté à accéder à des organismes de financement et l'absence de modèles commerciaux axés davantage sur la stabilité que sur la croissance. Les obstacles d'ordre social comprennent l'idée erronée d'une incompatibilité entre l'entrepreneuriat et les valeurs québécoises, le déséquilibre des responsabilités familiales et professionnelles attribuées à chaque genre, la déconnexion entre les femmes entrepreneures et les organismes de soutien, le manque d'aide aux personnes immigrantes et la pénurie de services et de réseaux d'entrepreneuriat. Les obstacles organisationnels englobent l'invisibilité des organismes de financement, l'absence de messages clairs et inclusifs sur les options de financement à la disposition des femmes entrepreneures, ainsi que l'utilisation abusive des termes « entrepreneurs » et « travailleurs autonomes ».

Pour les femmes, le travail autonome peut être synonyme d'autonomie économique et de réussite lorsqu'elles sont exclues des emplois traditionnels en raison des restrictions culturelles et des obligations familiales.

L'entrepreneuriat chez les femmes immigrantes

Les immigrants sont souvent poussés vers l'entrepreneuriat du fait de leur exclusion des marchés du travail traditionnels, de la discrimination à leur égard et de leur manque de mobilité sur le marché du travail canadien. Les entrepreneurs immigrants viennent d'horizons divers. Dans certains groupes ethniques d'immigrants, la proportion de travailleuses autonomes est supérieure à la moyenne nationale. Pour les femmes, le travail autonome peut être synonyme d'autonomie économique et de réussite lorsqu'elles sont exclues des emplois traditionnels en raison des restrictions culturelles et des obligations familiales. Les immigrants ne bénéficient pas des soutiens et des outils nécessaires au développement de leurs projets d'entreprise, alors même qu'ils possèdent souvent des titres de compétences supérieurs à la moyenne, une intention entrepreneuriale plus forte, des aptitudes plus solides, une meilleure connaissance des enjeux mondiaux et un capital social plus important dans leurs communautés, autant d'obstacles qui sont encore plus nombreux dans le cas des femmes entrepreneures immigrantes.

L'entrepreneuriat chez les femmes autochtones

Bien que les Autochtones affichent des taux d'entrepreneuriat inférieurs à la moyenne canadienne, les femmes autochtones sont plus susceptibles que les autres femmes de se lancer dans l'entrepreneuriat, notamment lorsque l'on prend en compte le travail autonome. Dans ce contexte, la question de la définition de l'entrepreneuriat continue de revêtir une grande importance pour les femmes entrepreneures autochtones, car elle permet de déterminer les activités relevant de l'entrepreneuriat qui seront soutenues par les politiques publiques ou par des formations. Parallèlement, les défis structurels et les autres obstacles sont amplifiés pour les femmes autochtones, en particulier celles vivant dans une réserve, qui manquent souvent d'infrastructures de base et de possibilités d'aide financière.



L'entrepreneuriat féminin dans le domaine de la technologie

Dans le secteur de la technologie, l'entrepreneuriat relève trop souvent d'un paradigme masculin où dominent des hommes entrepreneurs. Ce stéréotype demeure toutefois loin de la réalité. Kylie Jenner, l'une des plus jeunes milliardaires de la planète, a fait fortune en vendant ses produits sur la plateforme canadienne Shopify. Une récente étude a aussi montré que plus de la moitié des nouvelles entreprises en ligne sont détenues par des femmes. Au Canada, bien que les femmes soient de plus en plus nombreuses à opter pour l'entrepreneuriat et qu'elles fondent des entreprises plus vite que les hommes, les inégalités de genre entre les chefs d'entreprise dans le domaine des STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) demeurent un problème persistant. Encore aujourd'hui, les femmes entrepreneures rencontrent plus fréquemment des difficultés notables dans les secteurs technologiques à prédominance masculine que dans d'autres secteurs. Ces défis de taille comprennent notamment le manque de formation, les préjugés sexistes et la difficulté à mobiliser des capitaux.

L'entrepreneuriat féminin dans les régions rurales et du Nord

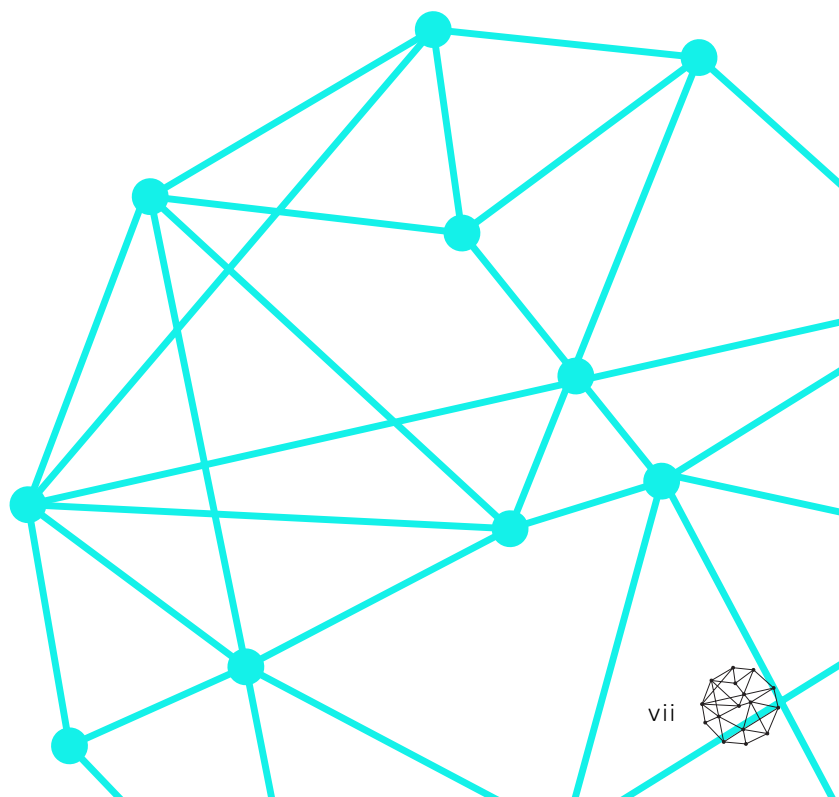
Les agriculteurs sont souvent exclus des discussions portant, de manière générale, sur l'entrepreneuriat et, plus particulièrement, sur l'entrepreneuriat féminin, alors même qu'ils représentent depuis longtemps un segment typique de l'entrepreneuriat canadien. Au Canada, les femmes sont sous-représentées en tant que propriétaires majoritaires d'exploitations agricoles, bien qu'elles en partagent souvent la propriété, généralement avec leur conjoint. Les agriculteurs sont souvent très dépendants des institutions financières, non seulement parce qu'ils exercent des activités à haute intensité de capital, mais également en raison de leur vulnérabilité aux catastrophes. Dans certaines collectivités rurales et du Nord, les infrastructures constituent un obstacle pour les hommes et les femmes entrepreneurs.

L'entrepreneuriat féminin dans les secteurs de l'art et de la création

Les femmes travaillant à la pige dans les secteurs de l'art et de la création sont souvent exclues des définitions de l'entrepreneuriat au Canada, alors même qu'une proportion élevée d'artistes sont des pigistes ou des travailleurs autonomes et que les femmes dominent ces secteurs.

Les femmes et l'entrepreneuriat social

Les entreprises traditionnelles sont de plus en plus nombreuses à adopter la vision selon laquelle le secteur privé a désormais une mission sociale. Pourtant, l'entrepreneuriat social, dominé par les femmes, est souvent marginalisé dans la littérature, les politiques et les programmes en matière d'entrepreneuriat, en dépit de son importance manifeste au regard des objectifs sociaux et économiques. Alors que les entreprises entièrement détenues par des femmes sont plus susceptibles d'être des entreprises sociales (3,6 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes, contre 2,7 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des hommes), les entreprises sociales détenues majoritairement par des femmes sont presque dix fois plus souvent des organismes sans but lucratif ou de bienfaisance que des entreprises sociales à but lucratif.



Conclusions et répercussions

D'importants signes de progrès ressortent du présent rapport, qui pointe également dans quels grands domaines se dessinent de nouvelles possibilités de promouvoir les entreprises dirigées par des femmes au Canada. Une bonne partie des recherches et des études examinées pour établir ce premier rapport dressant l'État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada mettent en exergue les tendances et les obstacles d'ordre structurel auxquels les femmes entrepreneures sont confrontées dans l'écosystème canadien de l'innovation et de l'entrepreneuriat. Autant que possible, c'est dans une optique intersectionnelle que nous avons cherché à cerner les diverses expériences des femmes entrepreneures au Canada. Notre rapport met en évidence les défis particuliers que doivent affronter les femmes racialisées, autochtones, handicapées ou immigrantes, les femmes vivant dans des régions rurales et les femmes âgées qui se consacrent à l'entrepreneuriat. Bien que ce rapport ait été achevé avant que les conséquences de la crise relative à la COVID-19 ne se manifestent pleinement, des éléments préliminaires suggèrent que la pandémie et les mesures adoptées pour y faire face ont simplement exacerbé les obstacles déjà recensés. Voici quelques-unes des principales conclusions tirées :

- > La manière dont l'entrepreneuriat est défini est importante puisque 37,4 p. 100 des travailleurs autonomes du Canada sont des femmes, ce qui peut avoir des répercussions massives sur l'accès des femmes entrepreneures aux financements et aux aides publiques.
- > L'entrepreneuriat féminin fait face à un large éventail d'obstacles dans l'écosystème canadien de l'innovation et de l'entrepreneuriat, notamment le peu d'envergure et la fragmentation des programmes destinés aux femmes, des difficultés pour accéder aux ressources « classiques » et la persistance de biais négatifs, pour n'en citer que quelques-uns.
- > Les femmes entrepreneures sont moins susceptibles de recevoir ou de rechercher des financements, et elles sont moins présentes sur le marché de l'exportation.

- > Les femmes entrepreneures pointent également des obstacles pour accéder aux dispositifs de soutien et aux ressources dans des formes qui correspondent à leurs besoins.

Il s'agit donc de problèmes écosystémiques complexes ne pouvant être résolus par une solution simple. C'est pourquoi il convient d'intervenir sur de multiples plans conformément aux grandes recommandations suivantes, en particulier dans le contexte de la COVID-19 :

- > Lutter contre les stéréotypes.
- > Pallier les insuffisances en termes de politiques et de conception des programmes au niveau sociétal.
- > Redoubler d'efforts concernant l'action positive et les contrats réservés en faveur des femmes et des groupes issus de la diversité dans le domaine de l'approvisionnement.
- > Veiller à ce que les définitions de l'entrepreneuriat soient inclusives et englobent les travailleuses autonomes ainsi

L'entrepreneuriat féminin fait face à un large éventail d'obstacles dans l'écosystème canadien de l'innovation et de l'entrepreneuriat, notamment le peu d'envergure et la fragmentation des programmes destinés aux femmes, des difficultés pour accéder aux ressources « classiques » et la persistance de biais négatifs, pour n'en citer que quelques-uns.

que les femmes qui possèdent une PME ou une entreprise sociale et les entrepreneures des secteurs des services ou des arts.

- > Envisager des approches innovantes pour répondre aux besoins des femmes, par exemple des formes de financement collectif, de microsubventions, de counseling sur mesure, de mentorat ou de parrainage adaptés aux besoins et préférences des femmes.
- > Mettre l'accent sur l'amélioration de la littéracie financière et numérique, ainsi que sur les programmes qui aident les femmes à

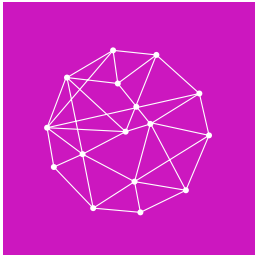


étudier leurs options en matière de numérisation, de financement, de constitution en personne morale et d'exportation. Consacrer par ailleurs des ressources et du capital humains aux activités de recherche-développement et à leur application, par exemple en apportant le soutien nécessaire sous forme de bourses d'étude.

- > Collecter des données ventilées en fonction du genre et de la diversité pour analyser l'incidence de la COVID-19 et les programmes en faveur de l'entrepreneuriat.
- > Tirer profit de dispositifs comme les instruments de financement, les activités de défense des intérêts et les pratiques organisationnelles, en les rendant plus inclusifs.
- > Aborder les problèmes qui influencent les comportements, les perceptions et les choix individuels en veillant à ce que chaque femme apprécie les possibilités offertes par l'entrepreneuriat et ait accès aux compétences, à l'information et aux services de soutien dont elle a besoin pour réussir.
- > Évaluer rigoureusement ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas afin d'établir une stratégie cohérente.
- > Tenir compte des facteurs qui différencient les femmes entrepreneures, tels que les disparités géographiques, la nature de l'économie, la culture, l'environnement politique et l'accès aux services de garde d'enfants.
- > Veiller à ce que les mécanismes d'appui bénéficient d'une attention suffisante, par exemple des services de garde d'enfants abordables et accessibles. L'économiste Armine Yalnizyan estime qu'il n'y aura « pas de reprise sans reprise au féminin, et pas de reprise au féminin sans garde d'enfants », et d'autres experts lancent un appel général à considérer la garde d'enfants comme un service essentiel. De la même façon, les mesures d'appui à l'éducation à domicile des enfants, en particulier des femmes immigrantes, sont fondamentales.

Une évaluation minutieuse et adaptée fondée sur une approche systémique et intersectionnelle nous permet de mieux comprendre quelles sont les interventions nécessaires à tous les niveaux de l'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat du Canada en vue de promouvoir l'inclusion. Nous devons aussi faire en sorte que la COVID-19 n'aggrave pas les inégalités existantes et ne freine pas la dynamique positive dont jouissent les femmes et les groupes issus de la diversité au Canada.





Introduction

Importance de l'entrepreneuriat féminin et de l'innovation inclusive

L'entrepreneuriat et l'innovation sont indispensables à la croissance et à la prospérité futures du Canada. Les petites entreprises axées sur la croissance emploient 70 p. 100 de la main-d'œuvre du secteur privé canadien, contre 20 p. 100 pour les moyennes entreprises⁸. À l'échelle nationale, plus de la moitié des emplois sont créés par des sociétés à forte croissance cherchant à prendre de l'expansion à l'international⁹. Dans le monde entier, la diversité et l'inclusion sont de plus en plus reconnues comme des leviers de croissance et d'innovation. D'après une récente étude menée par Boston Consulting Group, la participation égale des femmes et des hommes à l'entrepreneuriat permettrait d'augmenter le PIB mondial de 3 à 6 p. 100, injectant ainsi 2 500 à 5 000 milliards de dollars américains (USD) supplémentaires dans l'économie mondiale¹⁰.

Les femmes entrepreneures et les entrepreneurs issus de la diversité font naître de nouvelles idées et approches, et fournissent de nouveaux produits et services à la communauté économique, mais rencontrent souvent des obstacles lors de la création et du développement de leur entreprise. Lorsque les femmes ont accès à l'écosystème d'innovation par le biais de la formation, du mentorat, du réseautage, de l'aide au démarrage, du financement et de l'exportation, la croissance économique et le développement social sont au rendez-vous. Les mesures incitatives s'avèrent performantes : selon une étude, une augmentation de 10 p. 100 des PME détenues par des femmes au Canada permettrait d'ajouter 198 milliards de dollars au PIB¹¹. La création d'un écosystème prônant et soutenant l'entrepreneuriat féminin, tout en aidant les femmes entrepreneures à développer et à pérenniser leur entreprise, s'avère bénéfique pour toutes et tous.

Stratégie canadienne pour les femmes en entrepreneuriat

Le gouvernement du Canada a saisi l'occasion de favoriser la croissance de l'entrepreneuriat féminin. Sa Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE), adoptée dans le cadre du budget fédéral de 2018, a pour objectif de aider à doubler le nombre d'entreprises dirigées par des femmes au Canada d'ici à 2025. Près de cinq milliards de dollars ont été investis à ce jour au titre d'une ambitieuse stratégie pangouvernementale visant à créer un écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat plus inclusif à l'égard des femmes. Outre les investissements directs dans les entreprises dirigées par des femmes, le gouvernement finance des organismes de soutien aux femmes entrepreneures à travers le pays. Cette vaste démarche ne se contente pas de soutenir les jeunes pousses en technologie (souvent ciblées par les investissements publics), mais vient également en aide aux agricultrices, aux femmes artistes et aux entrepreneures du secteur tertiaire. La Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat appuie toutes les femmes, qu'elles soient racialisées, nouvellement arrivées, autochtones ou handicapées, partout dans le pays.

Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) joue un rôle central dans cette stratégie pangouvernementale. Le PCFE est un réseau de chercheurs et de parties prenantes majeures de l'écosystème d'innovation qui a pour mandat d'éclairer les politiques et les pratiques au moyen de la recherche, de partager les connaissances et de favoriser l'inclusion. Le PCFE mène son action à travers dix centres régionaux et s'est constitué un réseau comptant plus de 100 chercheurs et de 200 organismes partenaires qui travaillent



ensemble pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin (liste partielle fournie à l'annexe 1). Durant sa première année de fonctionnement, le PCFE a entamé un examen approfondi des travaux de recherche sur l'entrepreneuriat féminin¹², répertorié plus de 2 000 organismes au sein de l'écosystème d'innovation du Canada, et entrepris des consultations poussées afin d'étudier les problèmes capitaux rencontrés par les femmes entrepreneures au Canada. Le présent rapport, intitulé État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada, résume les recherches issues de sources gouvernementales, universitaires, communautaires et professionnelles, et met en lumière les faits marquants révélés par de nouvelles études réalisées par les partenaires du PCFE. S'il n'est pas exhaustif, il offre une synthèse des travaux menés dans les domaines qui, selon les parties prenantes, jouent un rôle majeur dans l'orientation des politiques et des pratiques :

- > **Définitions et données :**
caractéristiques des femmes entrepreneures et de leurs entreprises (références comprises), situation actuelle de l'entrepreneuriat féminin au Canada et méthodes de suivi des progrès en vigueur
- > **Écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat du Canada :**
étude des facteurs sociétaux, organisationnels et individuels servant de levier ou faisant obstacle à l'entrepreneuriat féminin
- > **Pleins feux sur la diversité des femmes entrepreneures :**
défis et besoins particuliers rencontrés par les femmes en fonction des régions, notamment dans les collectivités rurales et du Nord, de leur origine (nouvelles arrivantes, Autochtones) et de leur secteur d'activité (technologie, arts, entrepreneuriat social)

Définitions et données : verre à moitié plein ou à moitié vide?

Si les données indiquent que les femmes entrepreneures ont fait de grands pas en avant ces dernières années, divers obstacles perdurent néanmoins. Le vrai tableau de l'entrepreneuriat féminin dépend de la définition

que nous donnons au terme « entrepreneuriat ». Ce chapitre passe en revue les données issues de diverses sources pour dresser le portrait des femmes entrepreneures au Canada. Si le nombre d'entreprises appartenant à des femmes a plus que doublé entre 2014 et 2017, leur proportion reste toujours faible : en 2017, 15,6 p. 100 des PME employant une personne étaient détenues majoritairement par des femmes, contre 10 p. 100 en 2014¹³. Bien qu'il ne fasse pas l'unanimité, le travail autonome connaît un essor rapide parmi les femmes : ces dernières représentaient plus d'un tiers des travailleurs autonomes au Canada en 2019 (37,4 p. 100)^{14,15}. En entrepreneuriat, on observe des différences entre les femmes et les hommes en termes de secteurs d'activité, de forme juridique et de comportement face à l'emprunt et à l'exportation. La prise en compte de couches supplémentaires de diversité rend le tableau d'autant plus complexe : les nouvelles arrivantes, les femmes racialisées, autochtones ou handicapées, et les femmes vivant dans des régions rurales et isolées ne rencontrent pas les mêmes défis, d'où la nécessité d'adopter des approches différentes^{16,17}.

Écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat du Canada

D'après divers indicateurs, l'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat du Canada fait partie des plus robustes au monde. StartupBlink, le centre de recherche spécialiste des écosystèmes en démarrage, classe par exemple le Canada au troisième rang mondial au vu de la santé de son écosystème entrepreneurial¹⁸. D'autres ont toutefois remarqué que, si les jeunes pousses canadiennes se portent bien, des lacunes persistent pour celles qui prennent de l'expansion¹⁹. De plus, certains soulignent que malgré les nombreux facteurs propices à l'entrepreneuriat, y compris le haut niveau de scolarité, la solidité des infrastructures et les investissements publics en faveur de la recherche et du développement, l'adoption de l'innovation n'est pas aussi efficace. Par exemple, si le Global Entrepreneurship Index laisse entendre que le Canada est performant



en termes d'activité entrepreneuriale²⁰, il fait état d'un retard sur le plan du rendement général de l'innovation et de la croissance du PIB²¹. Concernant le soutien aux femmes, les chercheurs comme les experts ont formulé des recommandations quant aux moyens d'éliminer les obstacles et de promouvoir l'entrepreneuriat féminin²². Nombreux sont les acteurs qui œuvrent à la consolidation de l'entrepreneuriat féminin en proposant un financement et des soutiens professionnels ciblés et en mettant sur pied des programmes et des espaces répondant aux enjeux qui touchent les femmes entrepreneures. Citons notamment Women's Enterprise Organizations of Canada (WEOC), Women Business Enterprises Canada (WBE), le Forum of Women Entrepreneurs (FWE), la Canadian Women's Chamber of Commerce (CanWCC), l'Organization of Women in International Trade (OWIT), Femessor et SheEO (cf. annexe 2). Les organismes traditionnels reprennent aussi le flambeau en créant des fonds et des initiatives spécifiques de soutien aux femmes entrepreneures.

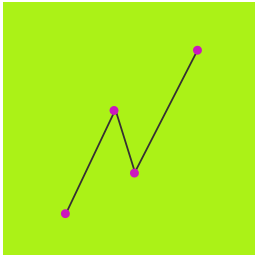
Malgré les efforts importants mis en œuvre par les organismes de toute taille pour favoriser l'entrepreneuriat féminin, la fragmentation considérable et le manque de coordination entre les acteurs restent à déplorer et empêchent les femmes de trouver aisément les soutiens dont elles ont besoin. En outre, la recherche a souligné l'importance d'adopter une approche systémique en faveur de l'entrepreneuriat féminin²³ et de cibler des stades de développement et des contextes bien particuliers²⁴. Pourtant, c'est seulement récemment qu'ont fleuri les initiatives de cette nature visant à répondre à certains des défis structurels inhérents à un système conçu en grande partie par et pour les hommes. Le présent rapport fait notamment la cartographie de l'écosystème entrepreneurial du Canada afin d'offrir un point de vue sur les problèmes observés à différents niveaux et stades de l'entonnoir de l'entrepreneuriat. L'analyse du système dans une optique de genre et de diversité permet d'éclairer l'élaboration de stratégies destinées à répondre aux problèmes d'ordre sociétal, organisationnel et individuel au sein de l'écosystème entrepreneurial du

Canada²⁵. À titre d'exemple, les stéréotypes omniprésents associant entrepreneuriat et technologie, d'une part, et entrepreneuriat et sexe masculin, d'autre part, influent non seulement sur les politiques, les organismes et les pratiques, mais aussi sur les aspirations, les attitudes et les comportements de chacun. Une action coordonnée s'impose pour résoudre les problèmes systémiques. Nous devons également trouver les moyens d'évaluer et de suivre les progrès réalisés à tous les échelons du système.

Pleins feux sur la diversité des femmes entrepreneures

Un écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat inclusif nécessite une approche intersectionnelle tenant compte des nombreuses identités qui s'entrecroisent souvent. De ce point de vue, il est admis que les obstacles rencontrés par les femmes s'aggravent lorsqu'elles sont racialisées, immigrantes, autochtones ou handicapées, ou lorsqu'elles ont des identités ou des orientations sexuelles différentes. Les femmes vivant dans différentes régions, plus particulièrement dans les collectivités rurales et du Nord, sont confrontées à des défis comme le manque d'infrastructures, l'accès difficile aux services essentiels et les coûts liés à la distance. De la même façon, les femmes entrepreneures dans différents secteurs, tels que la technologie, les arts ou l'entrepreneuriat social, rencontrent des défis uniques. Le chapitre « Pleins feux » du présent rapport synthétise les recherches existantes et expose les points saillants des travaux en cours sur les femmes issues de la diversité, les femmes exerçant dans différentes régions et les femmes ayant adopté une forme d'entrepreneuriat insolite ou dénigrée. Fait important à souligner : au vu du vaste éventail des secteurs d'activité, des expériences et des aspirations des femmes entrepreneures, il est indispensable d'adopter une approche personnalisée. Nous devons comprendre ces problèmes dans le détail afin de déterminer ce qui fonctionne pour qui et dans quel contexte.





Définitions et données

Qu'est-ce que l'entrepreneuriat?

La définition de l'entrepreneuriat varie en fonction des auteurs, et ce dernier se décline sous de nombreuses formes allant de l'entreprise individuelle à la société d'innovation, en passant par l'entreprise sociale. C'est pourquoi il s'avère à la fois nécessaire et bénéfique au soutien des femmes entrepreneures d'établir une définition large de l'entrepreneuriat : c'est ce que nous aborderons dans ce chapitre.

Les caractéristiques et les fonctions d'un entrepreneur sont définies de façon très générale. Par exemple, le célèbre économiste Schumpeter décrit l'entrepreneuriat comme le fait de répondre à des occasions marchandes en créant des combinaisons nouvelles²⁶. Toutefois, l'entrepreneuriat est désormais fortement associé aux entreprises à but lucratif (en particulier aux jeunes pousses en technologie) et l'image des entrepreneurs est hautement genrée. Bon nombre de personnes soulignent que les politiques et les discours actuels se fondent sur un modèle entrepreneurial qui met sur un pied d'égalité les progrès technologiques par produit et l'innovation, excluant par là même la plupart des innovations féminines²⁷.

L'entrepreneuriat ne se limite pas à la technologie. Les entrepreneurs sont tous différents : ils tiennent une boutique, viennent faire votre ménage ou gèrent vos impôts. Stevenson définit l'entrepreneuriat comme « la poursuite d'opportunités sans tenir compte des ressources actuellement contrôlées²⁸ » et Drucker précise qu'il s'agit d'un processus de recherche d'un changement, puis de réponse et d'exploitation de l'occasion ainsi offerte²⁹. D'un point de vue plus général, l'entrepreneuriat est un processus dans lequel tous les échelons de la société (régions, organismes et particuliers) participent à l'identification et à l'exploitation des occasions contribuant à la création de richesses³⁰ ou au

changement social³¹. Il s'inscrit dans un système complexe de facteurs interagissant aux plans macro (sociétal), méso (organisationnel/sectoriel) et micro (individuel)^{32,33,34}. La compréhension de ces facteurs et de leurs interactions au sein d'un écosystème complexe exige des collaborations interdisciplinaires^{35,36}.

L'entrepreneuriat couvre l'ensemble du spectre des entreprises, qu'elles soient à but lucratif ou social. À noter que les renseignements actuellement disponibles sur les entreprises sociales au Canada sont moins nombreux que ceux portant sur les entreprises à but purement lucratif, et ce, malgré les nombreux points communs entre les créateurs et créatrices de ces deux types d'entreprises et leur contribution à la croissance économique et sociale. Il est important de souligner que les femmes sont plus susceptibles de créer des entreprises sociales que des entreprises à but lucratif³⁷. L'entrepreneuriat peut néanmoins être considéré comme un continuum d'objectifs allant de la recherche de profit à la vocation sociale.

Combien y a-t-il d'entrepreneures au Canada?

La définition retenue pour l'entrepreneuriat a une grande incidence sur les personnes qui sont ou non incluses. Les définitions actuelles n'englobent pas systématiquement tous les cas de figure de l'entrepreneuriat féminin au Canada. Il semble logique, par exemple, de tenir compte des microentreprises et des travailleuses autonomes dans le calcul du nombre de femmes entrepreneures à l'échelon national.

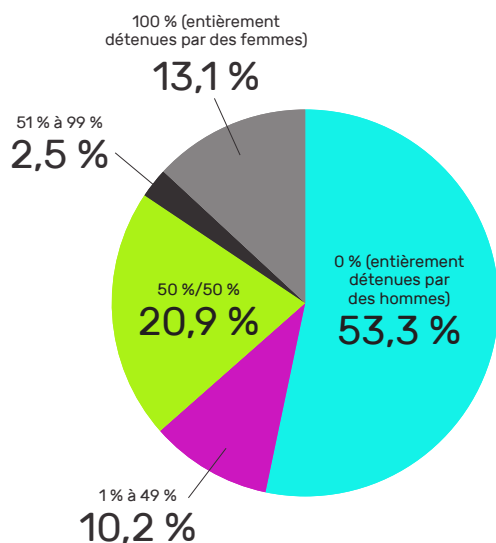
Actuellement, un « entrepreneur » est le plus souvent défini comme le ou la propriétaire d'une PME constituée en société employant au moins une personne. Seulement 15,6 p. 100 de ces PME sont détenues majoritairement par des femmes, soit environ 114 000 sur les 730 000 recensées au Canada en 2017³⁸.



Toutefois, le seuil fixé pour les entreprises « appartenant à des femmes » fait débat. L'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME) de 2017 illustre ce qui suit :

FIGURE 1

Participation féminine à la propriété des PME, selon le pourcentage



(N = 732,152)

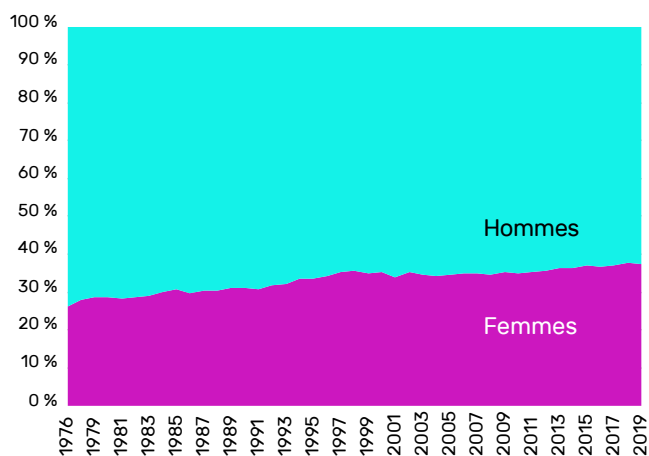
Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03087.html>.

Pour certains, une participation majoritaire de 50+1 p. 100 est essentielle (cf. SheEO). D'autres, comme la CATA Alliance, plaident pour le soutien des entreprises dirigées ou fondées par des femmes, en plus de celles détenues majoritairement par des femmes³⁹. Cet appel à un changement de mentalité découle de l'importante sous-représentation des femmes dans les sociétés technologiques à forte croissance, d'une part, et des implications en termes d'attrait du capital-risque, d'autre part.

Si l'on inclut le travail autonome dans la définition de l'entrepreneuriat, la proportion d'entrepreneurs qui sont des femmes augmente considérablement. Un million de femmes exercent à leur compte, ce qui représente 37,4 p. 100 de l'ensemble des travailleurs autonomes (1 050 000 femmes contre 1 760 000 hommes, selon les estimations de Statistique Canada, 2019)⁴⁰. Le travail autonome connaît également un essor plus rapide parmi les femmes, en comparaison des hommes.

FIGURE 2

Évolution dans le temps de la représentation du travail autonome au Canada



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, diverses années, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/71M0001X>.

Les femmes représentent près de 39 p. 100 de l'ensemble des travailleurs autonomes âgés de moins de 49 ans, et seulement 34 p. 100 des travailleurs autonomes âgés de 65 ans et plus. Au total, 59 p. 100 des travailleurs autonomes à temps partiel sont des femmes. Les travailleuses autonomes effectuent un nombre moyen d'heures hebdomadaires inférieur à celui des hommes (31,0 contre 41,4), et ce, qu'elles travaillent à temps plein (42,7 contre 46,7) ou à temps partiel (15,0 contre 16,1). Toutefois, les travailleuses autonomes exerçant à temps partiel dans les secteurs privé et public comptabilisent en moyenne davantage d'heures que les hommes (17,1 contre 16,2 heures par semaine dans le secteur privé, et 17,8 contre 13,8 heures par semaine dans le secteur public)⁴¹.

D'après Industrie Canada, 92,7 p. 100 des entreprises détenues par des femmes sont des microentreprises comptant moins de 20 employés⁴². Néanmoins, le nombre de PME employant 20 à 99 personnes a augmenté entre 2007 et 2011, passant de 3,1 p. 100 à 6,8 p. 100. Grekou et coll. (2018)⁴³ ont étudié la taille des entreprises d'après la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés (BDCDEE) et conclu que les entreprises appartenant à des femmes représentaient 17 p. 100 à 19 p. 100 des entreprises comptant moins de 20 employés, et environ 14 p. 100 de celles comptant 20 à 100 employés.



Quelles sont les caractéristiques des femmes entrepreneures?

Les femmes entrepreneures sont généralement plus susceptibles d'avoir un haut niveau de scolarité, de détenir une petite entreprise, de travailler dans des secteurs différents et d'enregistrer une croissance plus lente de leur activité, en comparaison de leurs homologues masculins. Bien entendu, l'étude de l'entrepreneuriat féminin au Canada nécessite de prendre en compte des facteurs régionaux et intersectionnels.

Scolarité

En règle générale, les femmes entrepreneures ont fait de plus hautes études que leurs homologues masculins. Parmi les entrepreneurs à la tête de petites entreprises entièrement détenues par des hommes, 7,5 p. 100 ont un niveau inférieur au diplôme d'études secondaires, 25 p. 100 sont titulaires d'un baccalauréat et 15 p. 100 ont décroché une maîtrise ou un diplôme supérieur⁴⁴. Sur l'ensemble des petites entreprises appartenant à des femmes, 2,5 p. 100 des entrepreneures ont un niveau inférieur au diplôme d'études secondaires, 28,4 p. 100 sont titulaires d'un baccalauréat et 17,4 p. 100 ont décroché une maîtrise ou un diplôme supérieur⁴⁵. Le graphique ci-dessous illustre le plus haut niveau de scolarité des propriétaires de PME selon la participation féminine à la propriété. Si les propriétaires de la plupart des petites entreprises ont suivi des études postsecondaires partielles, les hommes détenant une entreprise sont plus susceptibles d'avoir un niveau inférieur ou égal au diplôme d'études secondaires, tandis que les femmes ayant une participation majoritaire dans une entreprise sont plus susceptibles d'être titulaires

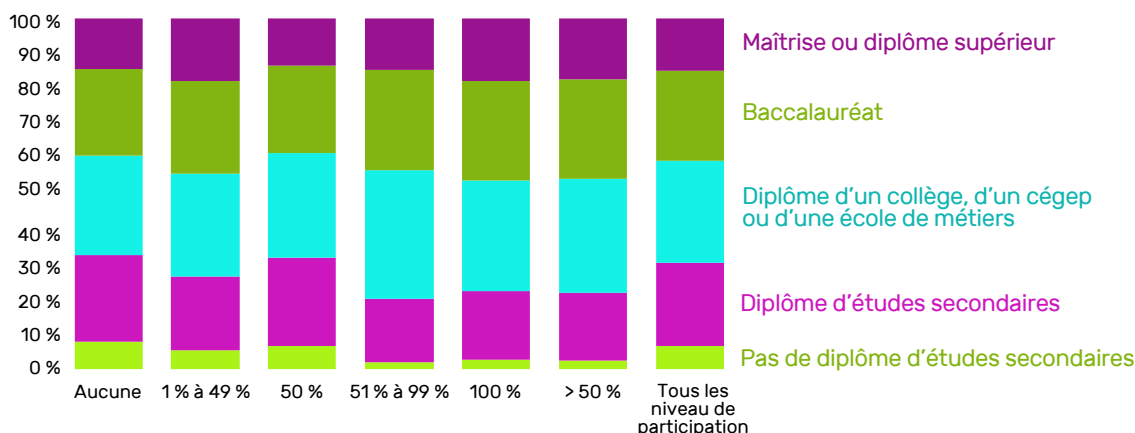
d'un diplôme d'un collège, d'une université ou d'un diplôme d'études supérieures. Par rapport à 2011, on constate que les entrepreneurs ont un meilleur niveau de scolarité général, en particulier dans la catégorie des entreprises détenues majoritairement par des femmes, où la part des propriétaires ayant un niveau inférieur au diplôme d'études secondaires a diminué de presque deux tiers, passant de 7,4 p. 100 à 2,5 p. 100.

Âge

Les femmes entrepreneures sont généralement plus jeunes que leurs homologues masculins. Dans les PME entièrement détenues par des femmes, l'âge de la personne principalement responsable de la prise de décision est plus susceptible d'être inférieur à 40 ans (20,8 p. 100) comparativement aux entreprises entièrement détenues par des hommes (15,3 p. 100). Cette tendance se confirme lors de la comparaison entre les PME détenues majoritairement par des femmes et par des hommes, la personne principalement responsable de la prise de décision étant âgée de moins de 40 ans dans 16,3 p. 100 et 14,0 p. 100 des cas, respectivement.

FIGURE 3

Participation féminine à la propriété par rapport à la participation totale, selon le plus haut niveau de scolarité

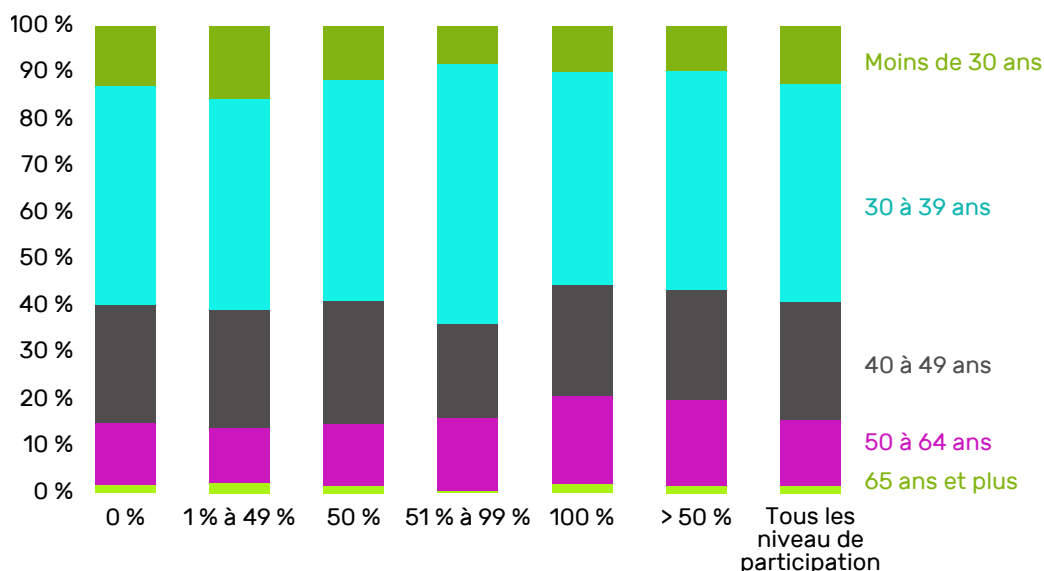


Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03087.html>.



FIGURE 4

Âge de la personne principalement responsable de la prise de décision, selon la participation féminine à la propriété (2017)



Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03087.html>.

En outre, les entreprises détenues par des femmes sont moins susceptibles d'appartenir à une personne âgée de 65 ans ou plus : c'est le cas de 9,8 p. 100 des entreprises entièrement détenues par des femmes et de 7,8 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes, contre 12,8 p. 100 et 15,6 p. 100 respectivement. Aucun changement significatif n'a été observé par rapport à 2011 en ce qui concerne l'âge des femmes entrepreneures.

Taille et croissance

Les femmes sont plus susceptibles de détenir des PME comptant moins de 20 employés. De fait, 92,7 p. 100 des entreprises appartenant à des femmes sont des microentreprises ayant des effectifs inférieurs à 20 personnes^{46,47,48}. Toutefois, le nombre de PME comptant 20 à 99 employés a augmenté entre 2007 et 2011 (de 3,1 p. 100 à 6,8 p. 100)⁴⁹. Les entreprises appartenant à des femmes représentaient 17 p. 100 à 19 p. 100 des entreprises comptant moins de 20 employés, et environ 14 p. 100 de celles comptant 20 à 100 employés⁵⁰.

Les tendances de croissance des petites entreprises détenues majoritairement par des femmes se sont améliorées au fil du temps. En 2001, 16,5 p. 100 des entreprises appartenant à des femmes affichaient une croissance sur

trois ans supérieure à 10 p. 100. En 2017, 18,5 p. 100 des entreprises appartenant à des femmes affichaient une croissance sur trois ans supérieure à 10 p. 100. Néanmoins, sur la même période, les entreprises appartenant à des hommes ont enregistré une croissance (sur trois ans) de 18,3 p. 100 en 2011 et de 20,8 p. 100 en 2017. En outre, les entreprises détenues par des hommes étaient plus susceptibles d'être reconnues à forte croissance (20 p. 100 ou plus sur trois ans)⁵¹.

En 2017, les entreprises détenues majoritairement par des hommes étaient plus susceptibles que celles détenues majoritairement par des femmes d'enregistrer une croissance élevée (8,8 p. 100 contre 7,9 p. 100) ou moyenne (12,7 p. 100 contre 10,8 p. 100). Les entreprises détenues majoritairement par des femmes étaient plus susceptibles d'enregistrer une croissance lente (48,5 p. 100 contre 46,5 p. 100) ou négative (13,4 p. 100 contre 13,1 p. 100), mais un nombre légèrement inférieur d'entreprises détenues majoritairement par des femmes a enregistré une croissance nulle (17,6 p. 100 contre 18,8 p. 100)⁵².

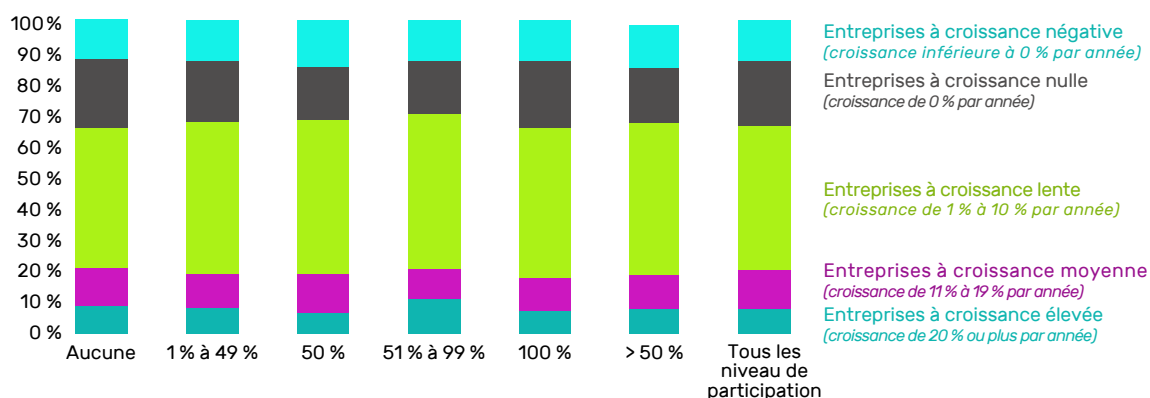
La figure 5 ci-dessous illustre les taux de croissance selon la participation féminine à la propriété. En règle générale, les entreprises à croissance lente sont les plus nombreuses,



suivies des entreprises à croissance nulle, moyenne et négative (dans cet ordre). Parmi les PME appartenant à des femmes, seulement une sur douze enregistre une croissance élevée. Ce schéma général de répartition est le même pour les entreprises détenues par des hommes et par des femmes. Les entreprises détenues par des femmes sont moins susceptibles d'enregistrer une croissance élevée ou moyenne, et sont plus susceptibles d'enregistrer une croissance lente. Toutefois, les entreprises détenues majoritairement mais pas entièrement par des femmes (51 p. 100 à 99 p. 100) représentent le pourcentage le plus important dans la catégorie des entreprises à croissance élevée, tous niveaux de participation confondus⁵³. Entre 2011 et 2017, on observe une transition de la croissance négative et nulle vers la croissance lente, avec très peu, voire aucun changement concernant les entreprises à croissance moyenne et élevée, tous niveaux de participation confondus.

FIGURE 5

Croissance des entreprises, selon la participation féminine à la propriété (2017)



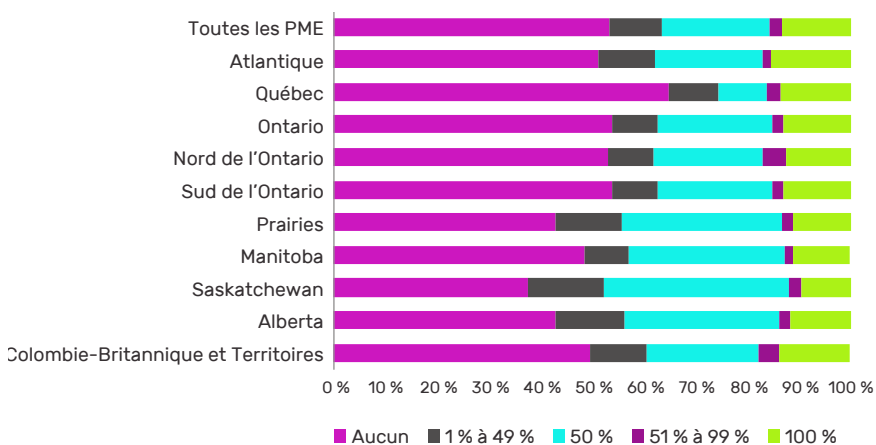
Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03087.html>.

Différences régionales

Il existe des différences régionales en matière d'entrepreneuriat féminin. Les régions urbaines sont plus susceptibles d'accueillir des entreprises détenues majoritairement par des femmes que les régions rurales. Les entreprises détenues majoritairement par des femmes sont plus souvent situées au Québec et en Colombie-Britannique, tandis que l'on recense davantage d'entreprises entièrement détenues par des femmes dans les provinces de l'Atlantique, davantage d'entreprises détenues en majorité simple par des femmes dans le Nord de l'Ontario, et davantage d'entreprises détenues à parts égales (50 p. 100 par des femmes et 50 p. 100 par des hommes) dans les provinces des Prairies⁵⁴.

FIGURE 6

Participation féminine à la propriété, selon l'emplacement géographique



Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03087.html>.



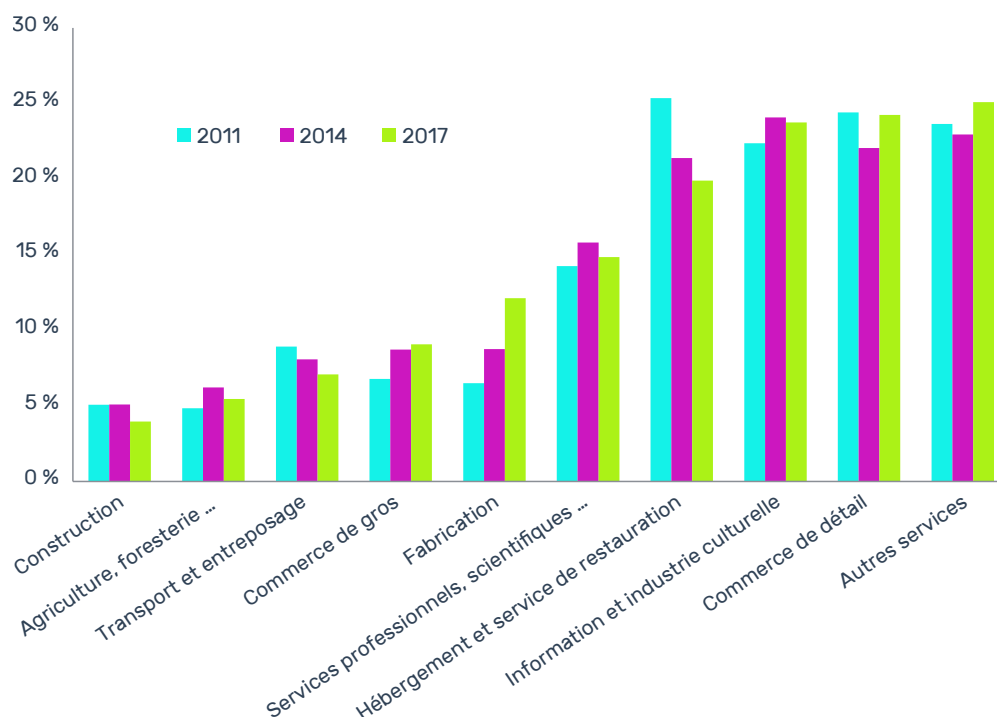
Différences sectorielles

Les femmes entrepreneures sont plus susceptibles de détenir des entreprises dans les industries tertiaires comme le commerce de détail, l'hébergement, les services de restauration et le tourisme, et moins susceptibles d'intervenir dans des secteurs comme l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse, l'extraction minière, la construction et la fabrication^{55,56}.

Un examen par secteur d'activité des PME appartenant à des femmes révèle que les femmes entrepreneures sont plus présentes dans les industries tertiaires, notamment l'enseignement et les soins de santé (63,1 p. 100); l'hébergement et les services de restauration (52,8 p. 100); l'industrie de l'information, l'industrie culturelle et les loisirs (44,1 p. 100); la finance, les assurances et les services immobiliers (38,5 p. 100); et les services professionnels (38,1 p. 100). D'après les données de la Base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés (BDCDEE), de 2005 à 2013, les activités des entreprises détenues par des femmes étaient davantage concentrées dans les secteurs tertiaires comme les services d'enseignement, les soins de santé, l'assistance sociale, les arts, le spectacle et les loisirs⁵⁷. De la même façon, les travailleuses autonomes classent leur activité dans les services publics (65,7 p. 100); les soins de santé (57,6 p. 100); le commerce (55,7 p. 100); les services professionnels (54,2 p. 100); et l'industrie de l'information, l'industrie culturelle et les loisirs (54,1 p. 100)^{58,59}.

FIGURE 7

Pourcentage des PME détenues par des femmes, selon l'industrie, en 2011, 2014 et 2017

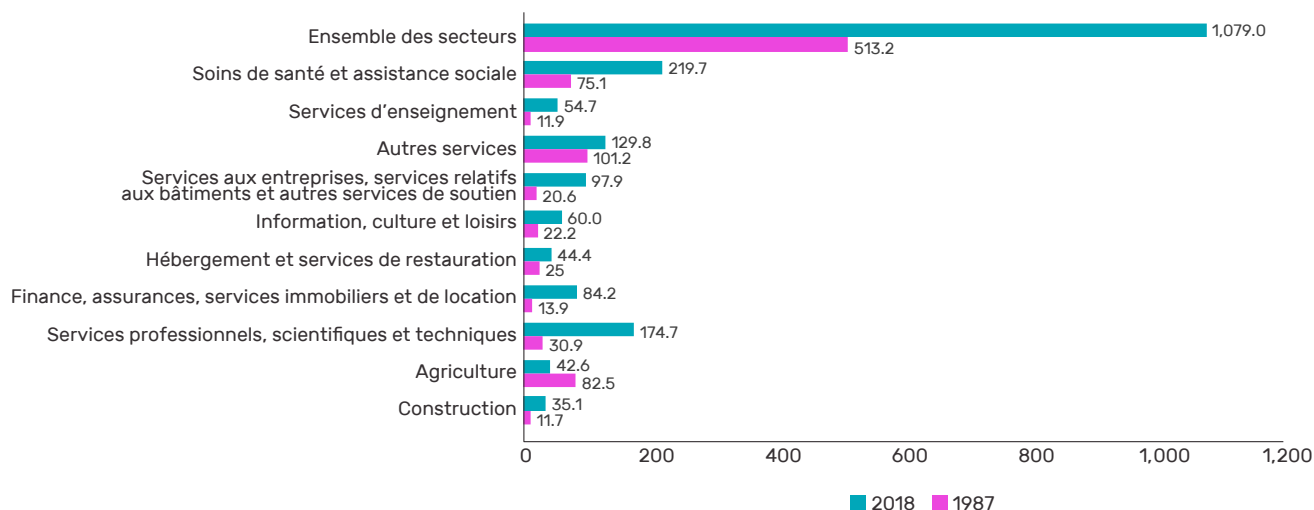


Source : Bureau de l'économiste en chef, Affaires mondiales Canada, sur la base de données issues de l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises, 2011, 2014, 2017, de Statistique Canada.

Les femmes s'étant ouvert des voies d'accès au marché du travail au cours des 30 dernières années, leur proportion parmi les travailleurs autonomes a augmenté dans de nombreux secteurs. Par exemple, entre 1987 et 2018, le nombre de travailleuses autonomes dans les industries des soins de santé et de l'assistance sociale a presque triplé (292,5 p. 100). Dans la finance, les assurances, les services immobiliers et les industries connexes, ce chiffre a augmenté de 505,8 p. 100 en 30 ans. Le nombre de femmes dans les services professionnels, scientifiques et techniques a également enregistré une croissance de 465,4 p. 100, leur pourcentage passant de 23 p. 100 à 38 p. 100 sur cette même période (cf. figure 8)⁶⁰.

FIGURE 8

Les femmes travailleuses autonomes dans certains secteurs, Canada, 1987 et 2018 (en milliers)



Remarque : Le secteur des « autres services » comprend les services de réparation et d'entretien, les services relatifs aux associations civiques et professionnelles, ainsi que les services personnels et de nettoyage.

Source : Lahouaria Yssaad et Vincent Ferrao, *Les Canadiens qui travaillent à leur propre compte : Qui sont-ils et pourquoi le font-ils?*, Statistique Canada, 28 mai 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2019002-fra.htm>.

Structure organisationnelle

D'après l'Enquête sur la population active publiée en janvier 2019, les travailleuses autonomes sont plus susceptibles de travailler seules et d'avoir une entreprise non constituée en société⁶¹. Parmi les travailleurs autonomes, 66 p. 100 des femmes ont une entreprise non constituée en société, contre seulement 46,2 p. 100 des hommes. Les travailleuses autonomes sont plus susceptibles de ne pas avoir recours à l'aide rémunérée (78,4 p. 100 des femmes contre 67,5 p. 100 des hommes). Sur l'ensemble des travailleuses autonomes, 59,7 p. 100 ont une entreprise non constituée en société qui n'a pas recours à l'aide rémunérée, contre seulement 39,9 p. 100 des hommes. De manière générale, les femmes sont moins susceptibles d'avoir une entreprise constituée en société et d'avoir recours à l'aide rémunérée (15,3 p. 100) que les hommes (26,2 p. 100)⁶². La figure 9 illustre le nombre total d'hommes et de femmes travailleurs autonomes, selon la constitution en

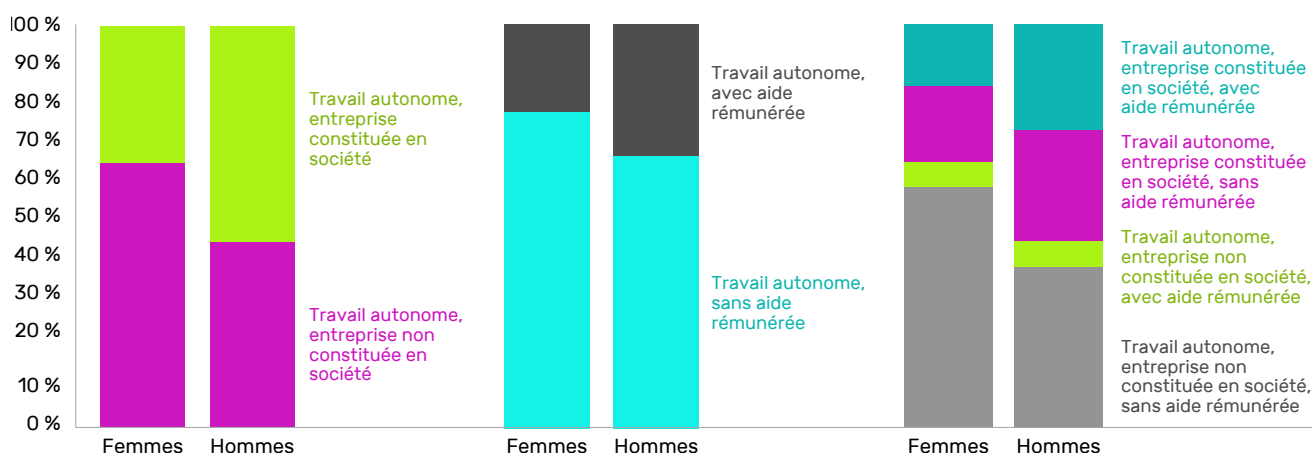
société et le recours à l'aide rémunérée. Même si l'on tient compte du fait que la majorité des travailleurs autonomes sont des hommes, les chiffres démontrent que les travailleuses autonomes sont moins susceptibles d'avoir une entreprise constituée en société ou d'avoir recours à l'aide rémunérée.

D'après les données de 2019 et de 2011 issues de l'Enquête sur la population active, les hommes et les femmes travailleurs autonomes sont plus susceptibles d'avoir une entreprise constituée en société aujourd'hui qu'en 2011 (34,0 p. 100 contre 30,9 p. 100 pour les femmes et 53,8 p. 100 contre 47,9 p. 100). Les hommes et les femmes travailleurs autonomes sont en outre moins susceptibles d'avoir recours à l'aide rémunérée en 2019 (21,6 p. 100 contre 24,5 p. 100 pour les femmes et 24,5 p. 100 contre 35,6 p. 100 pour les hommes), en particulier dans les entreprises constituées en sociétés (18,7 p. 100 contre 14,0 p. 100 pour les femmes et 27,6 p. 100 contre 21,3 p. 100 pour les hommes).



FIGURE 9

Constitution en société et recours à l'aide rémunérée – Hommes et femmes travailleurs autonomes (2019)



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active (EPA)*, fichier à grande diffusion, janvier 2019.

Si l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME) de 2017 montre que la plupart des PME appartenant à des femmes sont constituées en sociétés (86,7 p. 100)⁶³, les dernières données recueillies par Statistique Canada en 2019 indiquent que les entreprises détenues majoritairement par des femmes sont moins susceptibles d'être constituées en sociétés. Alors que 15,6 p. 100 des PME sont des entreprises détenues majoritairement par des femmes, ces dernières ne représentent que 13,9 p. 100 des PME constituées en sociétés. Comparativement, les PME détenues majoritairement par des hommes représentent 63,5 p. 100 des PME dans leur ensemble et 64,3

p. 100 des PME constituées en sociétés⁶⁴. Le tableau 1 illustre le nombre total d'entreprises, selon le statut juridique et la participation féminine à la propriété. Si, parmi les entreprises détenues majoritairement par des hommes, le ratio entre entreprises constituées en sociétés/non constituées en sociétés est de 7 pour 1, il est seulement de 5,6 pour 1 parmi les entreprises détenues majoritairement par des femmes. Lorsque l'entreprise est détenue à parts égales, ce ratio est de 9,5 pour 1, tandis qu'il diminue à mesure que la participation féminine à la propriété augmente (6,8 pour 1 pour un niveau de participation compris entre 51 p. 100 et 99 p. 100 et 3 pour 1 pour une participation de 100 p. 100).

TABLEAU 1

Statut juridique des PME, selon la participation féminine à la propriété (2017)

| Statut juridique | Participation féminine à la propriété | | | | | | Total |
|--------------------------------------|---------------------------------------|------------|--------|-------------|--------|--------|---------|
| | Aucune | 1 % à 49 % | 50 % | 51 % à 99 % | 100 % | > 50 % | |
| Entreprise constituée en société | 86,8 % | 92,9 % | 90,5 % | 87,2 % | 75,5 % | 84,9 % | 634 751 |
| Entreprise non constituée en société | 13,2 % | 7,1 % | 9,5 % | 12,8 % | 24,5 % | 15,1 % | 97 400 |

Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017.



Diversité des femmes entrepreneures

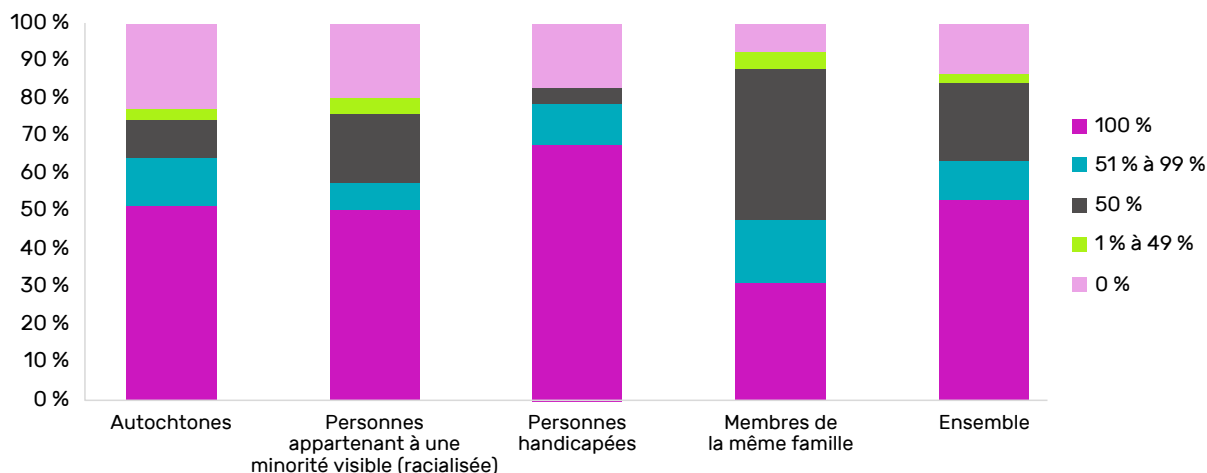
Les données relatives aux autres dimensions démographiques de l'entrepreneuriat sont limitées, mais les entrepreneurs autochtones, immigrants (nés hors du Canada), appartenant à une minorité visible (racialisée), handicapés ou vivant dans des collectivités rurales et isolées sont confrontés à des défis supplémentaires. Les femmes représentent un pourcentage élevé des entrepreneurs au sein d'un bon nombre de ces populations.

L'EFCPME de 2017 a recueilli des renseignements sur la propriété des PME et la participation féminine à la propriété de diverses entreprises⁶⁵. Ces résultats offrent un aperçu de l'intersectionnalité^{66,67,68} de l'entrepreneuriat féminin au Canada. Les PME détenues majoritairement par des Autochtones sont plus susceptibles d'appartenir majoritairement (2,9 p. 100 contre 2,5 p. 100 dans l'ensemble) ou entièrement à des femmes (22,6 p. 100 contre 13,1 p. 100 dans l'ensemble). On observe un schéma similaire pour les PME détenues majoritairement par des personnes racialisées : les données mettent en évidence un pourcentage plus élevé qu'attendu d'entreprises détenues majoritairement par des femmes.

Les entreprises détenues majoritairement par des personnes handicapées ont tendance à appartenir soit entièrement à des hommes (68,1 p. 100 contre 53,3 p. 100 dans l'ensemble), soit entièrement à des femmes (16,7 p. 100 contre 13,1 p. 100 dans l'ensemble), avec une nette baisse affichée de la participation à parts égales (4,5 p. 100 contre 20,9 p. 100 dans l'ensemble) et de la participation majoritaire des femmes (0 p. 100 contre 2,5 p. 100 dans l'ensemble). Le dernier point intéressant, bien qu'il ne soit pas lié à la diversité des propriétaires, concerne les entreprises appartenant aux membres d'une même famille. De manière générale, près de 40 p. 100 des PME sont détenues majoritairement par une famille. Les PME familiales sont plus susceptibles d'être détenues par des propriétaires mixtes, soit majoritairement par des hommes (16,8 p. 100 contre 10,2 p. 100 dans l'ensemble), soit à parts égales (40,1 p. 100 contre 20,9 p. 100 dans l'ensemble), soit majoritairement par des femmes (4,2 p. 100 contre 2,5 p. 100 dans l'ensemble). Toutefois, lorsque la PME est entièrement détenue par des hommes ou entièrement détenue par des femmes, l'appartenance aux membres d'une même famille est nettement moins représentée. S'il ne s'agit pas d'un constat inattendu, ces résultats fournissent une indication sur le partage de la propriété des entreprises entre les membres de la famille, hommes et femmes⁶⁹.

FIGURE 10

Femmes propriétaires d'entreprises diverses



Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03087.html>.



Par rapport aux données de 2011 relatives aux PME détenues majoritairement par des Autochtones, on observe un pourcentage plus élevé d'entreprises détenues majoritairement (2,9 p. 100 contre 1,9 p. 100) et entièrement par des femmes (22,6 p. 100 contre 14,8 p. 100) en 2017, ainsi qu'une baisse notable des entreprises détenues à parts égales (50 p. 100 par des femmes/50 p. 100 par des hommes) (10,1 p. 100 contre 18,8 p. 100). Parmi les entreprises détenues majoritairement par des personnes racialisées, on observe une évolution vers la participation à la propriété entièrement féminine (19,4 p. 100 contre 12,0 p. 100) et majoritairement féminine (4,1 p. 100 contre 2,2 p. 100), ainsi qu'une diminution de la participation majoritairement masculine (7,1 p. 100 contre 11,3 p. 100) en 2017, par rapport à 2011.

Le Recensement de 2016 couvre un échantillon suffisamment large pour obtenir des estimations du taux de travail autonome des

hommes et des femmes au sein de plusieurs groupes issus de la diversité (cf. tableau 2). Si le travail autonome est moins courant chez les peuples autochtones en général, les travailleurs autonomes autochtones sont plus susceptibles d'être des femmes (40,0 p. 100 contre 36,2 p. 100 au sein de la population générale du Canada). Malgré les variations observées parmi les groupes racialisés, le travail autonome y est systématiquement moins représenté qu'au sein de la population générale. Le pourcentage de travailleuses autonomes est inférieur à la moyenne nationale dans certains groupes (communautés arabe, noire, sud-asiatique)⁷⁰, mais supérieur à la moyenne nationale dans d'autres (communautés philippine, chinoise, sud-américaine). Les immigrants, à l'exception des plus récents (arrivés à partir de 2011), sont plus susceptibles d'exercer à leur compte. Néanmoins, parmi ces travailleurs autonomes, le pourcentage de femmes est inférieur à la moyenne nationale, sauf pour les personnes arrivées il y a 10 à 15 ans⁷¹.

TABLEAU 2

Diversité du travail autonome

| Groupe | Population | Travailleurs autonomes | Pourcentage de travailleurs autonomes | Travailleurs autonomes | | Pourcentage de travailleuses autonomes |
|----------------------------|------------|------------------------|---------------------------------------|------------------------|---------|--|
| | | | | Hommes | Femmes | |
| Canada | 34 460 064 | 2 211 369 | 6,4 % | 1 411 070 | 800 299 | 36,2 % |
| Autochtones | 1 626 625 | 49 369 | 3,0 % | 29 628 | 19 741 | 40,0 % |
| Communauté arabe | 506 003 | 30 369 | 6,0 % | 23 296 | 7 073 | 23,3 % |
| Communauté noire | 994 793 | 34 370 | 3,5 % | 24 222 | 10 148 | 29,5 % |
| Communauté chinoise | 1 454 571 | 96 965 | 6,7 % | 56 816 | 40 149 | 41,4 % |
| Communauté philippine | 731 099 | 14 259 | 2,0 % | 6 222 | 8 037 | 56,4 % |
| Communauté sud-américaine | 414 918 | 21 778 | 5,3 % | 12 889 | 8 889 | 40,8 % |
| Autre communauté asiatique | 700 624 | 52 740 | 7,5 % | 32 518 | 20 222 | 38,3 % |
| Communauté sud-asiatique | 1 805 102 | 106 443 | 5,9 % | 78 443 | 28 000 | 26,3 % |
| Immigrant | 7 493 196 | 601 738 | 8,0 % | 400 220 | 201 518 | 33,5 % |
| 1. Avant 1990 | 2 623 136 | 235 779 | 9,0 % | 162 375 | 73 404 | 31,1 % |
| 2. 1990-1999 | 1 420 855 | 140 743 | 9,9 % | 92 443 | 48 300 | 34,3 % |
| 3. 2000-2010 | 2 119 718 | 166 519 | 7,9 % | 105 740 | 60 779 | 36,5 % |
| 4. 2011-2015 | 1 122 971 | 45 626 | 4,1 % | 30 740 | 14 886 | 32,6 % |

Source : Statistique Canada, Fichier de microdonnées à grande diffusion du Recensement de 2016, 2016; Statistique Canada, 2019.



Le travail autonome donne aux femmes une solution d'autonomie et d'expression économique. C'est un moyen de bouleverser les stéréotypes associés aux relations genrées et au contrôle patriarcal dans diverses communautés. Il met également en lumière le soutien que les hommes peuvent apporter aux femmes. La participation active des femmes au travail communautaire démontre que ces dernières sont bien plus qu'une main-d'œuvre silencieuse et exploitée : elles sont actrices dans la création de communautés de soutien mutuel⁷².

Comparaisons internationales (GEM)

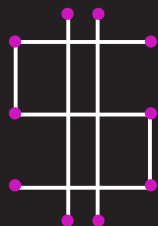
La mise en œuvre de politiques publiques de soutien à l'entrepreneuriat se généralise à travers le monde en vue de favoriser la croissance économique⁷³, de résoudre certains problèmes sociaux^{74,75} et de s'adapter aux changements structurels de l'économie mondiale⁷⁶. Les activités entrepreneuriales des femmes ont nettement contribué à la croissance économique et au bien-être social dans le monde⁷⁷. Plus de 40 p. 100 de la population active mondiale se compose de femmes qui contrôlent 20 000 milliards de dollars de dépenses annuelles de consommation. On recense plus de 163 millions de créatrices d'entreprise partout dans le monde, et plus de 98 millions de femmes entrepreneures à la tête d'entreprises existantes qui innovent et génèrent des occasions d'emploi⁷⁸.

Le Canada se classe au troisième rang mondial au chapitre de la santé de son écosystème entrepreneurial⁷⁹, et bénéficie systématiquement d'une bonne notation en ce qui concerne sa capacité à identifier les occasions professionnelles, le soutien apporté par ses milieux institutionnels à la concrétisation de ces occasions, et la disponibilité du capital de ses investisseurs, qu'il s'agisse de particuliers ou d'institutions^{80,81}. Toutefois, les entrepreneurs du Canada ne disposent pas de vastes réseaux et sont moins enclins que la moyenne à développer leur entreprise⁸².

Par ailleurs, les Canadiennes ont des taux d'activité entrepreneuriale totale inférieurs à ceux des hommes. Elles sont également moins susceptibles de créer une entreprise en premier lieu⁸³. Comparé à d'autres économies axées sur l'innovation, le Canada compte un pourcentage élevé de femmes dans le secteur de la haute technologie, mais ce domaine reste dominé par les hommes, ce qui représente un obstacle à l'activité féminine⁸⁴. Les femmes entrepreneures canadiennes sont plus enclines à diriger des entreprises en démarrage dans les industries du commerce de détail, du tourisme et des services professionnels⁸⁵, avec une concentration supérieure dans les services aux consommateurs⁸⁶.



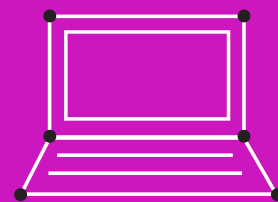
Plus de 40 p. 100 de la population active mondiale se compose de femmes



femmes contrôlent 20 000 milliards de dollars de dépenses annuelles de consommation



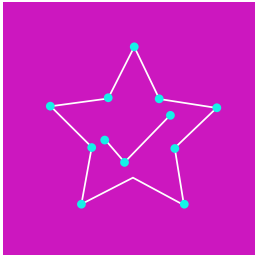
On recense plus de 163 millions de créatrices d'entreprise partout dans le monde



Plus de 98 millions femmes entrepreneures à la tête d'entreprises existantes







L'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat du Canada

Croissance de l'entrepreneuriat

Pour comprendre la croissance de l'entrepreneuriat au Canada, il est utile de souligner l'accent mis sur la schématisation du processus ou de l'entonnoir de l'entrepreneuriat (figure 11). Les études montrent que les aspirations et l'identité sont façonnées dès le plus jeune âge, que les enfants d'entrepreneurs sont plus susceptibles de devenir chefs d'entreprise, que différents facteurs influent sur les choix et les désirs, et que d'autres facteurs déterminent les soutiens et les conditions favorables⁸⁷. Toutefois, les stéréotypes de genre sont très marqués dans l'entrepreneuriat et les femmes sont aujourd'hui sous-représentées aussi bien dans les formations à l'entrepreneuriat que dans les incubateurs et les programmes de développement de l'esprit d'entreprise⁸⁸.

Il est important de noter, par ailleurs, que les femmes et les hommes se lancent dans l'entrepreneuriat en suivant des parcours différents. En effet, les hommes qui travaillent à leur compte ou sont propriétaires d'une entreprise sont plus susceptibles d'avoir occupé auparavant un emploi salarié, tandis que les femmes tendent plutôt à opter pour l'entrepreneuriat à la suite d'une période de chômage ou de travail autonome⁸⁹. Ces tendances ont des répercussions sur les leviers d'action à utiliser pour accroître l'entrepreneuriat féminin au Canada et sur les types de mesures de soutien nécessaires.

Plusieurs études ont montré que le problème au Canada n'était pas tant la création d'entreprises que leur développement. De nombreuses entreprises canadiennes connaissent une croissance élevée au cours des cinq premières années d'activité, mais peu d'entre elles font leur entrée dans la catégorie des sociétés d'au moins 100 employés. De nombreuses entreprises, notamment celles appartenant à

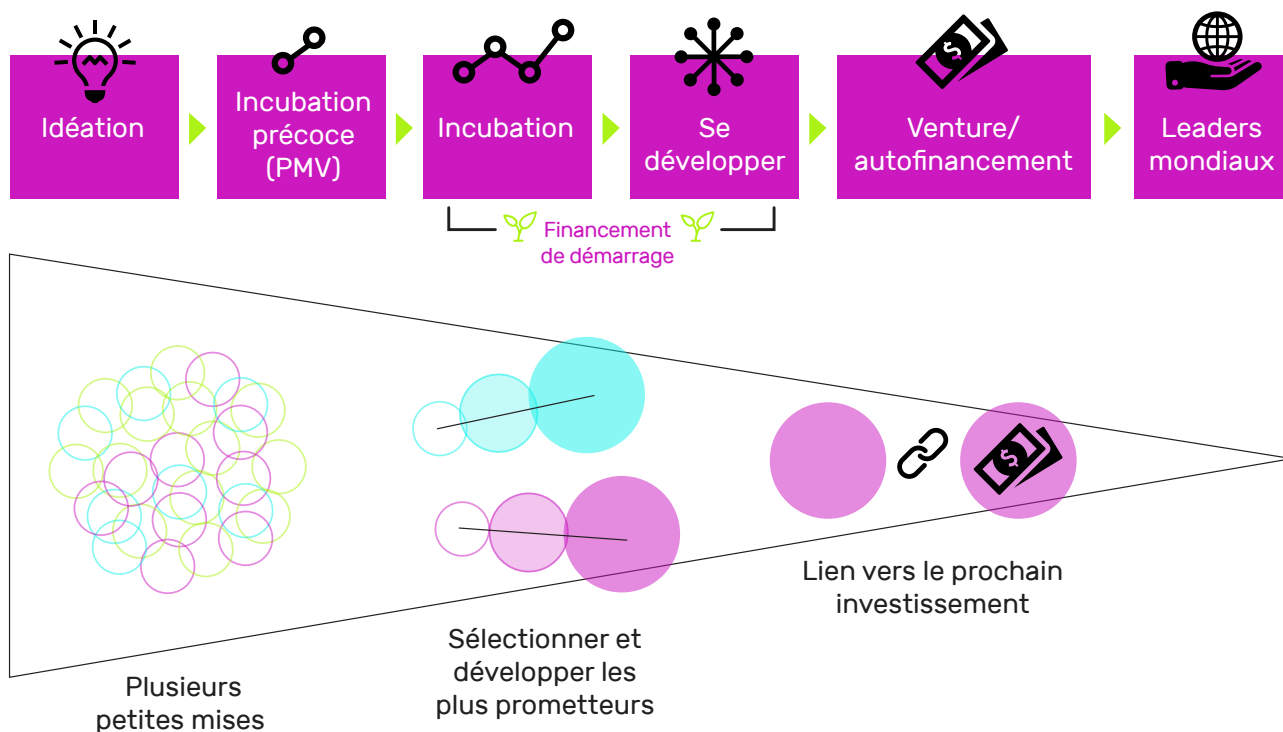
des femmes, ne se développent jamais. Les raisons en sont complexes et diverses. On met souvent en avant le manque d'investissement et notamment le manque d'accès au capital-risque (on entend souvent dire que les entrepreneurs canadiens auraient plus de mal à trouver des capitaux au pays qu'à l'étranger), mais les choses ne sont pas aussi tranchées. Ainsi, d'après une étude menée par BDC, la croissance du nombre d'entreprises est portée, ces dernières années, en très grande partie par les microentreprises et seulement 2 p. 100 des moyennes entreprises canadiennes parviennent chaque année à devenir de grandes entreprises, c'est-à-dire à dépasser la barre des 500 employés. Les entreprises qui sont plus susceptibles de devenir de grandes entreprises : 1) sont plus productives que leurs concurrents du même secteur d'activité; 2) ont investi de façon plus marquée dans leurs actifs tangibles; 3) sont présentes dans au moins trois provinces canadiennes⁹⁰.

D'autres études ont conclu que la croissance ne tenait pas seulement à l'accès au financement, mais aussi à l'accès aux marchés, notamment aux clients importants, et que la passation des marchés jouait un rôle essentiel. L'accès à des professionnels compétents est également perçu comme un facteur majeur du développement des entreprises de tous les secteurs, notamment dans le secteur de la technologie⁹¹. D'autres soulignent que la croissance exige une gestion et un leadership professionnels et que le financement doit être conjugué à un renforcement des capacités à tous les niveaux⁹². D'autres encore mettent en évidence la fragmentation du système et la difficulté à passer au niveau suivant; ainsi entend-on souvent parler de jeunes pousses qui enchaînent tant bien que mal les présentations de projets ou qui se laissent distraire en exécutant des travaux à la tâche en l'absence de financement. Néanmoins, malgré les vastes discussions sur les difficultés de développement et les nombreuses recommandations d'experts et d'associations professionnelles, peu d'études



FIGURE 11

Processus d'incubation



empiriques au Canada ont cherché à déterminer quels sont les moyens d'action efficaces et à quels moments intervenir, et très peu de recherches se sont penchées expressément sur les entreprises appartenant à des femmes⁹³. Il convient également de noter qu'un grand nombre de ces modèles traditionnels reposent sur l'hypothèse selon laquelle tous les entrepreneurs aspirent au développement de leur entreprise, ce qui n'est pas toujours le cas pour les femmes entrepreneurs⁹⁴.

Vers un écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat inclusif

Un écosystème entrepreneurial désigne un ensemble d'acteurs et de facteurs interdépendants coordonnés de manière à permettre un entrepreneuriat productif sur un territoire particulier⁹⁵. Produit de l'écosystème entrepreneurial, l'activité entrepreneuriale se définit comme le processus par lequel les individus créent des possibilités d'innovation⁹⁶. Les facteurs qui stimulent ou entravent l'entrepreneuriat ou le degré d'inclusion dans l'écosystème relèvent de plusieurs

niveaux : le niveau macro (la société), le niveau méso (les organismes) et le niveau micro (l'individu)^{97,98}. Le niveau macro comprend des facteurs tels que les politiques publiques (fiscalité, financement, politiques sociales relatives, par exemple, à la garde d'enfants, etc.), la culture et les valeurs (image de l'entrepreneur), ainsi que les grandes tendances socioéconomiques, les infrastructures et les ressources. Le niveau méso inclut les organismes qui jouent un rôle important pour l'écosystème entrepreneurial, c'est-à-dire notamment les institutions financières, les investisseurs, les organismes de soutien aux entreprises, les incubateurs et les établissements postsecondaires. Enfin, le niveau micro englobe les attitudes, les choix et les comportements individuels, non seulement des femmes entrepreneures, en tant qu'actrices de leur destin, mais aussi des personnes occupant des postes de décision qui ont une influence sur les femmes entrepreneures. Les interactions sont nombreuses entre ces niveaux : loin d'exister en vaste clos, les organismes sont influencés par les grands enjeux sociétaux. Les individus peuvent autant influencer sur les politiques et les valeurs qu'ils peuvent être façonnés par elles.



Le *Modèle de l'écosystème d'innovation et de l'entrepreneuriat inclusif* (cf. figure 12) illustre les interactions entre les trois niveaux et témoigne du caractère interconnecté de l'entrepreneuriat. Par exemple, le maillon « collèges et universités » au niveau méso (organisationnel) montre le rôle des établissements d'enseignement supérieur dans l'écosystème entrepreneurial. Les collèges et universités contribuent à l'écosystème en offrant de la formation, en produisant des professionnels talentueux et en soutenant la recherche et le développement. Ils sont reliés à d'autres organismes du niveau méso, comme des institutions financières, des incubateurs et des réseaux de soutien aux entreprises. Ils sont aussi reliés au niveau macro, notamment aux pouvoirs publics, qui influent sur les activités des établissements d'enseignement supérieur en fonction des financements octroyés et des

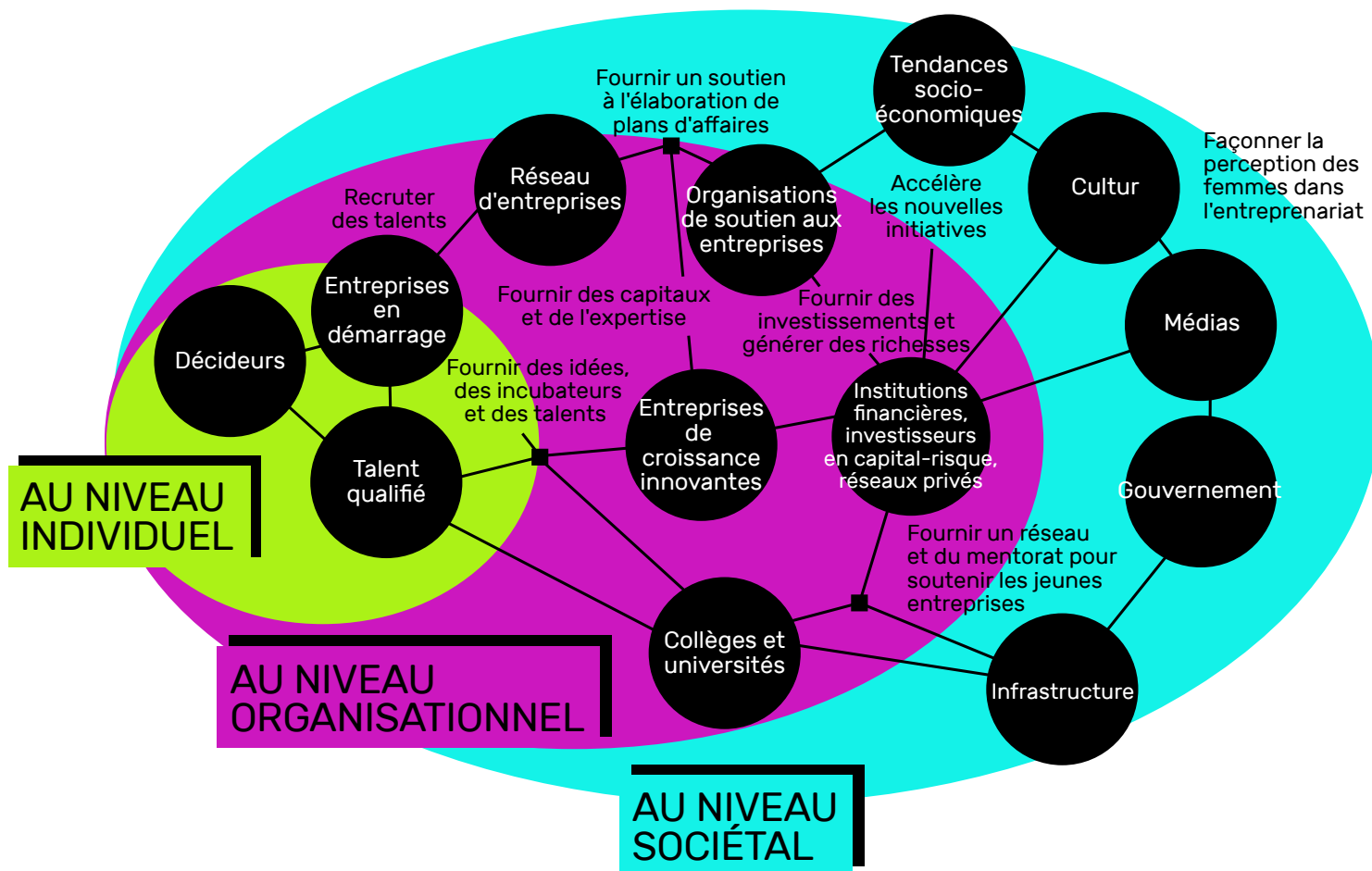
politiques menées. Les collèges et universités exercent également une influence sur les perspectives et les aspirations des individus, y compris celles des femmes entrepreneures qui peuvent aussi être étudiantes ou chercheuses.

La connectivité, la densité et la puissance des réseaux de parties prenantes, ainsi que la présence de grappes sociales séparées, peuvent influencer sur le degré d'inclusion d'un milieu entrepreneurial⁹⁹.

Toutefois, les analyses classiques sur l'entrepreneuriat tendent à se pencher sur les différents enjeux isolément, au lieu d'examiner le système dans son ensemble et d'étudier les grandes questions interdépendantes en son sein. Ainsi, un grand nombre d'études sur l'entrepreneuriat portent sur les aspects relatifs au niveau micro. Elles abordent

FIGURE 12

Le modèle de l'écosystème d'innovation et de l'entrepreneuriat inclusif



souvent les caractéristiques individuelles, comme l'intention entrepreneuriale¹⁰⁰, la vigilance entrepreneuriale^{101,102} et la motivation entrepreneuriale¹⁰³, l'objet d'analyse étant les attitudes et les comportements de l'entrepreneur lui-même¹⁰⁴. De nombreux modèles partent de l'hypothèse voulant que le succès ou l'échec en matière d'entrepreneuriat dépend de processus rationnels¹⁰⁵, mais il existe abondance de preuves que le capital culturel et symbolique, influencé par le niveau méso-contextuel et macro-contextuel, contribue également à la capacité des entrepreneurs à acquérir une légitimité, à accéder à des capitaux et à trouver des clients^{106,107}.

Prenant appui sur des disciplines connexes, les chercheurs estiment aujourd'hui de plus en plus que les comportements individuels s'imbriquent dans un ensemble plus vaste, se mettant ainsi à s'intéresser au rôle joué par les macro-facteurs tels que les facteurs sociétaux ou les conditions globales (politiques publiques, médias, culture, infrastructures, etc.)^{108,109,110}. L'écosystème d'innovation doit s'appuyer sur les principaux atouts suivants : des infrastructures technologiques (notamment en matière d'accès à Internet à haut débit dans les régions éloignées), des systèmes sociaux propices à la culture entrepreneuriale, une forte concentration par habitant d'établissements postsecondaires ayant de solides capacités de recherche, la proximité de grands marchés et la bonne qualité de vie des résidents du Canada¹¹¹. À titre d'exemple, une attention particulière est accordée à la « culture » (c'est-à-dire les valeurs et les hypothèses qui déterminent et reflètent le comportement humain), qui dépend de l'interaction de nombreuses variables, comme le contexte historique, les institutions et les systèmes politiques et économiques^{112,113,114,115}. Certains chercheurs cherchent même à mesurer la « culture de l'innovation^{116,117,118} ».

D'autres études se penchent sur les enjeux de niveau méso, à savoir les politiques et pratiques organisationnelles des principales parties prenantes, comme les institutions financières, les incubateurs, les organismes de soutien aux entreprises et les universités (recherche et développement et programmes de formation),

pour comprendre comment les processus de planification et les structures d'acquisition des ressources contribuent au succès d'une entreprise^{119,120,121}.

Notre modèle présente les interactions entre les différents facteurs et niveaux d'activité. Il permet ainsi une analyse systémique de ces interactions, essentielles pour comprendre et édifier un écosystème plus fort.

Cartographie de l'écosystème entrepreneurial du Canada

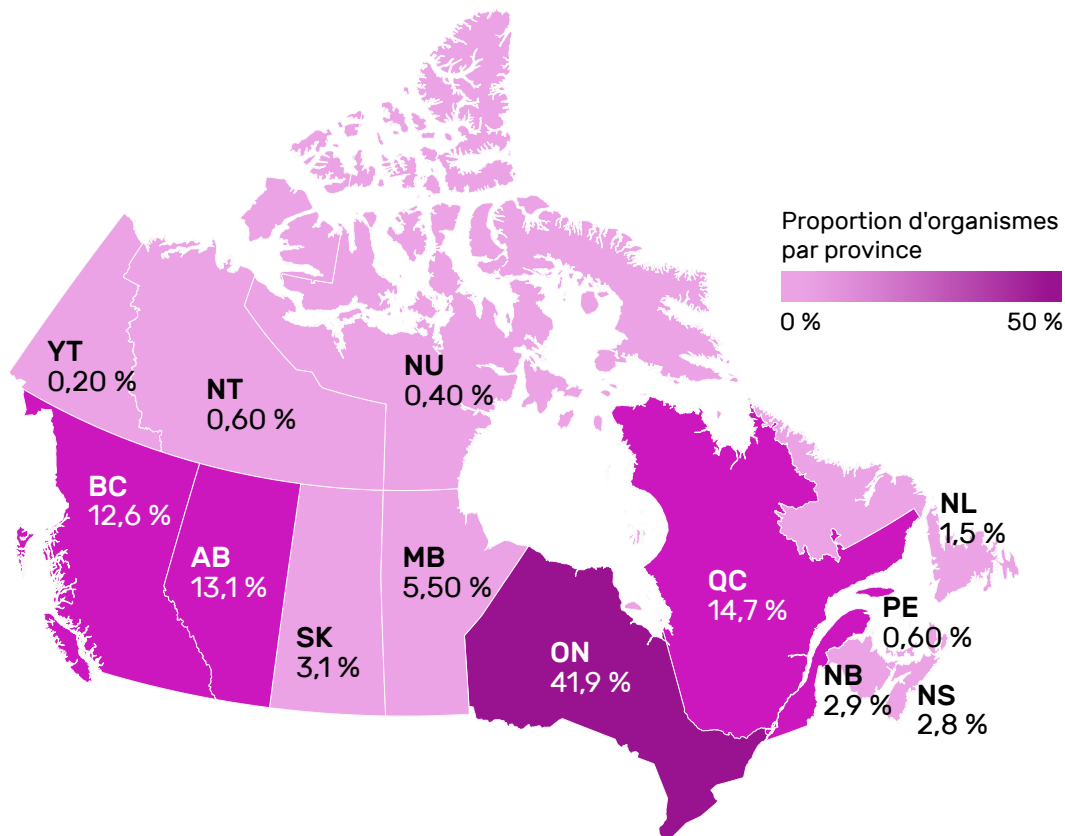
Au Canada, l'écosystème d'innovation comprend de nombreux maillons clés, comme les établissements postsecondaires, les jeunes pousses, les entreprises établies, les institutions financières, le bassin de talents, les intermédiaires, les organismes publics et la « culture¹²² ». Cet écosystème se heurte à plusieurs défis majeurs, à savoir les cloisonnements entre les parties prenantes, les stratégies en vase clos et les disparités de mise en œuvre. La faible densité de population et la vaste superficie du Canada entraînent également des difficultés de réseautage et une adoption non uniforme de la technologie. Cette fragmentation se traduit, entre autres, par la lenteur de la réponse institutionnelle à l'échelle de l'écosystème, certaines études ayant notamment montré que les établissements postsecondaires sont en décalage avec les besoins de nombreuses régions¹²³. Au Canada, d'après une cartographie de l'écosystème entrepreneurial récemment établie par le PCFE, 2 550 organismes participent au développement et à l'accompagnement des entrepreneurs.

Les acteurs de l'écosystème recensés comprenaient 82 organismes communautaires, 153 organismes publics, 1 618 organismes de soutien aux entreprises, 458 organismes financiers et 239 organismes de recherche et d'enseignement (<http://wekh.alphabureau.ca/resources/?lang=fr> et cf. figure 13).



FIGURE 13

Répartition géographique des acteurs de l'écosystème identifiés



Les institutions financières, les sociétés de capital-risque et les investisseurs providentiels constituent un maillon important de l'écosystème de l'innovation. Les hommes entrepreneurs sont plus susceptibles que les femmes d'utiliser les fonds obtenus par emprunt comme fonds de roulement et de fonctionnement¹²⁴. Cette tendance explique en partie pourquoi les femmes sont moins enclines à se procurer plusieurs sources de financement pour démarrer leur entreprise et pourquoi, pour financer leur expansion, elles sont plus disposées à envisager le partage des capitaux propres de leur entreprise, alors même que leurs besoins de financement externe sont plus importants que ceux des hommes¹²⁵.

Les différences constatées en matière de financement par emprunt s'expliquent en partie par les stéréotypes. Les employés, les clients, les fournisseurs et les institutions financières accordent une crédibilité moindre aux femmes chefs d'entreprise, ce qui nuit à la capacité des femmes de lever des fonds de démarrage

et de s'engager sur la voie de la croissance financière¹²⁶. Le financement des femmes entrepreneures est examiné en plus amples détails ci-après. Bien que les femmes semblent avoir plus de mal à obtenir des financements que les hommes^{127,128}, la recherche montre que, lorsque l'on neutralise l'effet de certains facteurs, les inégalités ne sont pas aussi manifestes que l'on pourrait le penser. Pourtant, il n'en demeure pas moins que les stéréotypes de genre perpétuent l'idée que l'entrepreneur idéal est un homme, et non une femme¹²⁹. Les pourvoyeurs de capitaux évaluent différemment les caractéristiques entrepreneuriales des hommes et des femmes, et ce, au détriment de ces dernières¹³⁰. Nous traitons plus en détail certaines questions liées au financement dans les parties qui suivent.

Les incubateurs, qu'ils soient autonomes ou liés à une université, possèdent souvent des politiques, des processus et des cultures qui ne sont pas favorables aux femmes. Appliqué à des organismes de tout le pays, l'outil d'évaluation



de la diversité du Diversity Institute révèle que la plupart des incubateurs n'ont pas mis en place la gouvernance, la stratégie, les processus relatifs aux ressources humaines, les indicateurs, les politiques, la culture et les approches de sensibilisation qui permettraient d'attirer, de retenir et de soutenir les femmes¹³¹. Souvent financés par des fonds publics, les incubateurs et accélérateurs technologiques sont devenus un élément essentiel de l'écosystème d'innovation au Canada. Il est amplement démontré que la plupart ne sont pas des lieux accueillants pour les femmes entrepreneures et qu'ils maintiennent un statu quo favorable aux hommes blancs. En règle générale, les femmes entrepreneures ne sont en mesure ni d'avoir accès aux personnalités influentes ni d'être parrainées par elles. Les avantages du capital social sont inégalement répartis entre les femmes et les hommes, et l'accès aux réseaux reflète des disparités genrées¹³². En résumé, les femmes ne tirent guère profit des incubateurs et des accélérateurs existants. On constate également un manque d'encadrement approprié, les jeunes femmes n'ayant pas accès à des mentors appropriés susceptibles de comprendre leurs expériences personnelles¹³³. L'écosystème des jeunes pousses technologiques se caractérise principalement par une « culture bro » des « mâles alpha¹³⁴ », et des scandales très médiatisés ont mis en évidence une série de cas flagrants¹³⁵. Ainsi, dans ce contexte, les femmes sont moins enclines à se lancer dans l'entrepreneuriat technologique. Ces cultures masculines sont souvent citées parmi les principaux freins à l'entrepreneuriat féminin. La domination masculine qui imprègne le secteur de la technologie en fait un milieu inhospitalier pour les femmes, d'où le manque de modèles féminins dans les filières technologiques¹³⁶. Or, les modèles peuvent aider les jeunes femmes à se développer une identité entrepreneuriale et à faire face aux stéréotypes ancrés dans le subconscient individuel et collectif¹³⁷.

Les programmes de soutien aux entreprises conçus pour accompagner les femmes entrepreneures sont de plus en plus nombreux, alors qu'il est prouvé que les programmes traditionnels ne répondent

pas aux besoins des femmes en raison de certaines des dynamiques décrites ci-dessus. Un examen de 65 programmes de soutien aux petites entreprises de l'Ontario a révélé que ces programmes n'apportent pas le soutien escompté dans la mesure où ils excluent les entreprises appartenant à des femmes et à d'autres personnes issues de groupes sous-représentés¹³⁸. D'après une autre enquête menée sur les pratiques en place dans les incubateurs de l'Ontario à des fins d'évaluation de la diversité, les soutiens et services destinés aux femmes accusent un retard considérable¹³⁹.

Les organismes de soutien aux femmes entrepreneures jouent un rôle important dans l'écosystème canadien depuis plusieurs années. Ils comprennent des associations d'entrepreneurs et d'entreprises spécialisées telles que Women's Enterprise Organizations of Canada (WEOC), des sociétés de capital-risque dirigées par des femmes telles que le Fonds pour les femmes en technologie de BDC Capital, des programmes de formation et de soutien réservés aux femmes et, quoique moins répandus, des incubateurs et des accélérateurs destinés aux femmes. Des organisations de femmes, telles que la YWCA, la Fondation canadienne des femmes et le Native Women's Resource Centre, proposent des programmes de soutien qui mettent l'accent sur les besoins des femmes entrepreneures et s'attachent à leur fournir des services sur mesure. Les exemples de réussite sont nombreux, même si l'on manque d'informations intégrées sur l'impact des programmes proposés. Ces organismes jouent un rôle important au sein de l'écosystème et ont soutenu des milliers de femmes dans leurs projets. De plus en plus souvent, ils s'attellent à accompagner les femmes immigrées et les femmes racialisées, mais les ressources allouées à ces groupes sont négligeables par rapport à celles destinées aux groupes traditionnels de l'écosystème. Par conséquent, il est essentiel de mieux comprendre l'impact de ces organismes sur les résultats des femmes entrepreneures et d'élaborer des stratégies solides pour effacer les obstacles et promouvoir l'inclusion, de manière à faire progresser l'entrepreneuriat féminin au Canada.



Les universités entrepreneuriales, nouvelle tendance du secteur, s'attachent à aller au-delà de leur rôle classique en matière d'enseignement, de recherche et de production de savoirs afin de contribuer à l'innovation économique et sociale des sociétés

Les universités, les collèges et d'autres établissements d'enseignement occupent une place primordiale dans l'écosystème entrepreneurial et ont de nombreuses répercussions sur les femmes. Le rôle des universités a considérablement évolué ces dernières années. Les universités entrepreneuriales, nouvelle tendance du secteur, s'attachent à aller au-delà de leur rôle classique en matière d'enseignement, de recherche et de production de savoirs afin de contribuer à l'innovation économique et sociale des sociétés¹⁴⁰. À la faveur de l'évolution des politiques publiques à leur égard, les universités ont pu mettre en place des installations pour des projets de recherche et commercialiser certains produits du savoir dans le but de favoriser l'innovation¹⁴¹.

La formation postsecondaire à l'entrepreneuriat permet d'accroître l'auto-efficacité entrepreneuriale¹⁴² et l'intention entrepreneuriale des étudiantes. Elle contribue également à réduire les effets des stéréotypes sociaux qui limitent la participation des femmes à l'entrepreneuriat¹⁴³.

En milieu universitaire, l'entrepreneuriat féminin se trouve renforcé lorsque l'université compte une proportion élevée de femmes dans le corps professoral, lorsque les sciences de la vie sont le principal domaine d'activité visé et lorsque les installations d'incubation ont de bons antécédents en matière de collaboration avec des femmes entrepreneures¹⁴⁴.

Pourtant, bien que ces programmes d'enseignement supérieur s'inscrivent dans une optique de diversité et d'inclusion, les pratiques sont souvent insuffisantes. Ainsi, les universités ont souvent un parti pris

explicite ou implicite envers les disciplines de la science, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), où les femmes sont souvent sous-représentées¹⁴⁵. Les normes sociétales, souvent reproduites dans les institutions, peuvent influencer sur les attitudes et les intentions des femmes, et ainsi dissuader ces dernières de monter une entreprise, soit en façonnant des rôles genrés¹⁴⁶, soit en créant des stéréotypes exclusifs^{147,148}. La pédagogie de l'entrepreneuriat ne tient pas compte de la dimension féminine¹⁴⁹ et, dans le droit fil des stéréotypes sociétaux, l'image de l'entrepreneur prospère reste masculinisée dans les formations générales à l'entrepreneuriat. Les stéréotypes de genre socialement construits, qui renvoient aux « caractéristiques et attributs associés à chaque sexe », figurent parmi les facteurs qui influent le plus sur les intentions entrepreneuriales des hommes et des femmes¹⁵⁰. Les formations de premier cycle en entrepreneuriat comptent habituellement une faible proportion de femmes¹⁵¹. Là encore, l'intersectionnalité est à prendre en compte. Ainsi, une étude récente a montré que « pour former efficacement les populations autochtones à l'entrepreneuriat, il faut combiner une approche pédagogique habilitante et un contenu socioculturel pertinent¹⁵² » (traduction libre).

TABLEAU 3

Répartition par type d'organisme

| | Nombre d'organismes | Part de l'écosystème |
|--|---------------------|----------------------|
| Organismes communautaires | 82 | 3,2 % |
| Organismes publics | 153 | 6,0 % |
| Organismes offrant principalement du soutien aux entreprises | 1 618 | 63,5 % |
| Organismes offrant principalement des services de financement | 458 | 18,0 % |
| Organismes principalement axés sur la recherche et l'éducation | 239 | 9,4 % |
| Total global | 2 550 | 100% |



Facteurs propices et obstacles à l'entrepreneuriat féminin

Dans le cadre de ses travaux, le Global Entrepreneurship Monitor (GEM) répertorie un certain nombre de facteurs propices à l'entrepreneuriat, parmi lesquels figurent les politiques et programmes publics, les conditions socioéconomiques, l'infrastructure technologique, la politique de recherche et développement ainsi que la culture¹⁵³. Ces facteurs sont ensuite évalués, pays par pays, par des comités d'experts pour mieux comprendre quelles sont les conditions qui favorisent l'entrepreneuriat. Le Canada jouit traditionnellement de conditions qui lui permettent de se classer parmi les pays les plus propices à l'entrepreneuriat.

Les politiques et les programmes jouent un rôle essentiel, mais une revue de la littérature de ces 30 dernières années montre que la plupart des politiques menées à ce jour sont « vagues, conservatrices et axées sur les déficits de compétences des femmes entrepreneures auxquels il faut remédier¹⁵⁴ » (traduction libre). Les recommandations formulées pour consolider les facteurs propices à l'entrepreneuriat féminin consistent le plus souvent à accroître l'accès des PME à des financements¹⁵⁵, à fournir des services sexospécifiques de formation et d'aide au développement des PM^{156,157}, à favoriser l'accès aux centres d'information à guichet unique, à améliorer l'accès aux marchés publics fédéraux¹⁵⁸, à soutenir l'internationalisation des entreprises¹⁵⁹ et à promouvoir l'entrepreneuriat comme option de carrière¹⁶⁰. Le Groupe de travail canadien pour la croissance des entreprises appartenant à des femmes recommande une réorientation des politiques autour des axes suivants : soutenir les entreprises appartenant à des femmes et favoriser leur croissance; accroître le nombre de femmes dans le secteur des STIM; attirer les femmes entrepreneures et encourager les femmes à démarrer leur entreprise; améliorer l'accès des femmes à des capitaux; promouvoir le leadership des femmes dans le secteur privé^{161,162}.

Les travaux de recherche portant sur les grandes tendances socioéconomiques (et qui présentent parfois des résultats inattendus) permettent de mieux comprendre la nature des facteurs propices et les éléments nécessaires à leur renforcement. En se fondant sur des données issues de

différentes sources concernant les pays de l'OCDE, il a été constaté qu'une bonne cote de risque pays conjuguée à une faible représentation des femmes à des postes de pouvoir était corrélée à un taux élevé d'entrepreneuriat féminin, tandis qu'une forte participation des femmes au marché du travail était corrélée à de faibles niveaux d'entrepreneuriat féminin¹⁶³. Ce constat donne à penser que les facteurs d'incitation ou la nécessité jouent souvent un rôle déterminant dans l'entrepreneuriat féminin. Les cadres réglementaires peuvent également avoir d'importantes répercussions sexospécifiques, d'autant que les femmes et les hommes ont tendance à se concentrer sur des secteurs différents. On considère souvent que les politiques fiscales ont un effet soit incitatif, soit dissuasif sur l'entrepreneuriat en général, mais peu d'études ont analysé ce sujet sous l'angle du genre pour mieux comprendre les incidences particulières sur les femmes. Au Canada, par exemple, un abonnement à un club de golf peut constituer une dépense d'entreprise légitime, ce qui n'est pas le cas des services de garde d'enfants¹⁶⁴.

L'infrastructure peut aussi être un catalyseur ou, au contraire, un obstacle important. Ainsi, en règle générale, l'infrastructure numérique et l'accès à Internet haute vitesse peuvent avoir une incidence positive ou négative dans tous les secteurs d'activité, et cela vaut particulièrement dans le cas des entreprises détenues par des femmes qui représentent une part plus élevée de jeunes entreprises Internet (voir ci-dessous)¹⁶⁵. Au Canada, les niveaux d'accès et de service pour les femmes se caractérisent par de grandes différences entre les différentes régions, ainsi qu'entre le Nord et le Sud. Dans les collectivités rurales et les collectivités du Nord, la question de l'accès aux infrastructures prend une importance encore plus particulière et englobe non seulement la technologie, mais aussi le transport, les services publics et même le logement abordable, la nourriture et l'eau potable¹⁶⁶.

Avec la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE), le Canada est l'un des premiers pays dans le monde à se doter d'une stratégie pangouvernementale consacrée à l'avancement de l'entrepreneuriat féminin. La SFE comporte un certain nombre de volets



et bénéficie de l'engagement de la quasi-totalité des ministères fédéraux en vue de la promotion des femmes en entrepreneuriat¹⁶⁷. En mettant en œuvre la SFE, le gouvernement du Canada cherche à rattraper son retard en matière d'entrepreneuriat féminin et propose des solutions en ce sens à l'échelle du pays, afin de aider à doubler le nombre d'entreprises appartenant à des femmes d'ici à 2025¹⁶⁸. En favorisant la participation des femmes à l'économie, le Canada pourrait augmenter le PIB d'environ 150 milliards de dollars¹⁶⁹. La SFE vise également à aider les femmes à développer leur entreprise grâce à l'accès à des financements, à des talents, à des réseaux et à des savoir-faire¹⁷⁰. Cette approche pangouvernementale consiste à appliquer une optique de genre et de diversité à toutes les fonctions gouvernementales (compétences, innovation, agriculture, marchés publics, etc.) et à se demander quelles mesures peuvent être prises pour appuyer les femmes et la diversité en entrepreneuriat. Naturellement, l'impact dépendra de la mise en œuvre, mais, alors même que des initiatives visant les femmes ont été entreprises dans d'autres pays, aucune n'est aussi complète ou méthodique que celle lancée au Canada.

Dans leurs travaux, certains chercheurs adoptent une perspective internationale¹⁷¹, et d'autres se penchent sur les approches adoptées dans tel ou tel pays^{172,173}. D'après une étude menée selon une perspective féministe, la maternité et les normes sociales constituent des facteurs décisifs dans différents pays¹⁷⁴. La maternité, en tant qu'illustration des conditions au sein du ménage et de la famille, a une incidence plus importante sur les femmes que sur les hommes, si bien qu'elle influe nettement sur l'entrepreneuriat féminin¹⁷⁵. Par exemple, les contributions aux tâches domestiques varient considérablement entre les femmes et les hommes : alors que les femmes passent en moyenne 50,1 heures par semaine aux soins des enfants et aux tâches ménagères, les hommes y consacrent en moyenne 13,8 heures¹⁷⁶. Ces pressions sont renforcées par les normes culturelles. Par conséquent, les politiques publiques influant sur l'entrepreneuriat féminin incluent les politiques sociales relatives, par exemple, aux prestations transférables, au congé parental et aux services de garde d'enfants pour tous¹⁷⁷. Si l'on compare les politiques et les programmes de différents pays et régions, on constate une série d'éléments communs, comme l'accent mis sur la formation, l'expérience et l'incubation, la création de réseaux, l'accès à des capitaux et d'autres formes de soutien aux entreprises (voir tableau 4).



TABLEAU 4

Comparaison des politiques d'appui à l'entrepreneuriat féminin adoptées par différents pays et régions

| Pays | Éducation | Expérience | Réseaux | Accès à des capitaux | Contexte |
|------------------|--|--|--|---|--|
| Allemagne | | Office national de coordination des femmes entrepreneures | Réseaux | Diverses initiatives financières | Office national de coordination des femmes entrepreneures; diverses mesures de réintégration des femmes sur le marché du travail; projet « FRAUEN unternehmen » visant à rehausser la visibilité des femmes entrepreneures |
| Australie | Programme d'éducation financière | Conseils en gestion d'entreprise et programmes de développement des compétences | Programme « Innovation Connections » (Collaboration pour l'innovation) | | |
| Canada | | Centres d'affaires pour femmes | Réseaux; associations | Micro-prêts | Centres d'affaires pour femmes |
| Espagne | | Programme de soutien aux femmes entrepreneures (PAEM); programme de développement du potentiel des femmes à des postes de responsabilité | | Programmes de micro-crédit | |
| États-Unis | | Centres d'affaires pour femmes | | Programme « InnovateHer »; initiative de financement « JOBS » | Centres d'affaires pour femmes; <i>Equity in Contracting for Women Act</i> (loi fédérale sur l'équité pour les femmes dans les marchés publics); programme « Women-Owned Small Business Federal Contract Program » (programme d'attribution de marchés publics fédéraux à de petites entreprises appartenant à des femmes) |
| Irlande | Programme « Going for Growth » (En route vers la croissance) | Réseaux | Divers programmes financiers | | |
| Irlande du Nord | Divers programmes de formation et de services de conseil en affaires | Réseau Women in Business | | | |
| Norvège | | Mentorat | Réseaux | Bourses compétitives | Amélioration des prestations sociales destinées aux entrepreneures |
| Nouvelle-Zélande | | | | | Māori Women's Development Inc. (initiative pour l'avancement des femmes maories) |
| Pakistan | Centres d'études féminines | Centres de développement des compétences; sièges réservés aux femmes à l'Assemblée nationale | | First Women Bank Ltd. | Centres de crise; garderies; centres d'hébergement pour les femmes en emploi |
| Royaume-Uni | | Women's Business Council (WBC) | | Coast to Capital LEP | Examen d'Alison Rose sur l'entrepreneuriat féminin; Women's Business Council (WBC); programmes de mentorat « Get Mentoring » et « Mentor-me » |
| Suède | Programme des ambassadrices (dans les écoles) | Centres de documentation régionaux; programme de promotion de l'entrepreneuriat féminin | Réseaux | | Centres de documentation régionaux (établis en vue de la promotion de l'égalité de genre) |
| Tanzanie | | Unité de développement de l'entrepreneuriat féminin | Chambre de commerce des femmes tanzaniennes (TWCC) | Sero : association de femmes d'affaires fournissant des services de crédit-bail et de financement | Unité de développement de l'entrepreneuriat féminin (SIDO-WED) |



Culture et stéréotypes sur l'entrepreneuriat

Les récits culturels, les normes et les stéréotypes sur les portraits types d'entrepreneurs prospères empêchent souvent les femmes de se lancer dans l'entrepreneuriat ou font qu'il leur est difficile d'accéder aux ressources dont elles ont besoin^{178,179}. Les normes culturelles figurent parmi les principaux outils permettant d'accroître la création d'entreprises par les femmes partout dans le monde¹⁸⁰. Comme le note Welter, « les attitudes sociétales influencent la mesure dans laquelle l'entrepreneuriat féminin est un phénomène toléré, accepté ou encouragé¹⁸¹ » (traduction libre). Par conséquent, la société légitime ou, au contraire, restreint les démarches entrepreneuriales en fonction des rôles types culturellement acceptés. Ces modèles influent sur l'acceptation de l'entrepreneuriat comme choix de carrière viable, ainsi que sur la détermination des personnes les plus aptes à telle ou telle forme d'entrepreneuriat¹⁸².

Dans les médias, l'entrepreneur est souvent décrit selon des tropes masculins, tandis que les femmes sont sous-représentées ou représentées uniquement en lien avec les affaires intérieures¹⁸³. Ainsi, les hommes journalistes s'occupent essentiellement des thématiques liées à la technologie, à la politique et aux affaires mondiales, tandis que les femmes journalistes couvrent plus souvent des sujets culturels ou liés au mode de vie¹⁸⁴. Par ailleurs, les femmes représentées dans les médias sont souvent plus jeunes que les hommes, leur apparence faisant l'objet d'une attention accrue¹⁸⁵. Elles sont aussi plus susceptibles d'être représentées à la maison¹⁸⁶.

L'identité de genre, caractérisée par les dimensions de masculinité et de féminité, détermine les différences dans les choix de carrière relatives à l'entrepreneuriat¹⁸⁷. Ainsi, dans de nombreux pays, les activités entrepreneuriales sont relativement perçues comme des professions masculines¹⁸⁸. Les stéréotypes culturels et sociétaux entraînent également des différences entre les femmes et les hommes pour ce qui est d'évaluer une opportunité commerciale¹⁸⁹. En matière d'entrepreneuriat, les stéréotypes de genre sont très marqués, du moins en Amérique du Nord et en Europe, les

femmes y étant largement sous-représentées dans les exemples d'entrepreneuriat^{190,191,192}. De manière générale, si l'on demande à une personne de nommer une ou un entrepreneur, les réponses obtenues incluront probablement Steve Jobs, Mark Zuckerberg ou Bill Gates, c'est-à-dire des hommes blancs travaillant dans le secteur de la technologie. Cette situation empêche les filles et les femmes de se projeter comme entrepreneures, et a des répercussions considérables sur les attentes des femmes entrepreneures.

L'identité de genre, caractérisée par les dimensions de masculinité et de féminité, détermine les différences dans les choix de carrière relatives à l'entrepreneuriat. Ainsi, dans de nombreux pays, les activités entrepreneuriales sont relativement perçues comme des professions masculines.

De nouvelles recherches menées au Canada témoignent de l'omniprésence de ces stéréotypes. Ainsi, une récente étude¹⁹³, consistant à analyser le contenu du journal canadien *The Globe and Mail* entre avril 2017 et mars 2019, a révélé que, sur les 149 articles abordant le thème de l'entrepreneuriat, 60 citaient uniquement des hommes comme entrepreneurs ou experts, tandis que 24 articles ne mentionnaient que des femmes. Parmi ces articles, 19 portaient expressément sur l'entrepreneuriat féminin et abordaient essentiellement les obstacles rencontrés par les femmes. Il est également intéressant de se pencher sur le traitement des entrepreneurs mentionnés. Les hommes sont généralement présentés comme des entrepreneurs « nés » qui poursuivent leur passion. Les femmes, elles, sont plus souvent présentées comme s'étant lancées dans l'entrepreneuriat soit par nécessité, soit en complément de leur activité professionnelle. Il apparaît aussi que le terme « entrepreneur » n'est pas un terme auquel la



plupart des femmes s'identifient ou aspirent spontanément, contrairement à des expressions comme « agents du changement¹⁹⁴ ». D'autres études sont en cours pour comprendre comment les stéréotypes façonnent les perceptions en matière d'entrepreneuriat et notamment les aspirations des femmes.

Des décennies de recherches mettent en lumière les présupposés genrés et culturels entravant l'accès des femmes aux postes de direction^{195,196,197,198,199}, ainsi que les stéréotypes en matière d'entrepreneuriat^{200,201,202}. Par exemple, « femme médecin », « femme chirurgien » ou « femme ingénieure », à l'instar de l'expression « femme entrepreneure », sont des constructions linguistiques qui suggèrent un écart par rapport à une norme qui serait masculine²⁰³. Cette soi-disant norme se reflète dans le langage utilisé pour décrire les femmes entrepreneures lorsqu'elles prétendent à un financement ou pour décrire leurs résultats par rapport à ceux des hommes²⁰⁴. Ces stéréotypes compliquent également l'avancement des personnes immigrantes^{205,206} et des populations autochtones²⁰⁷.

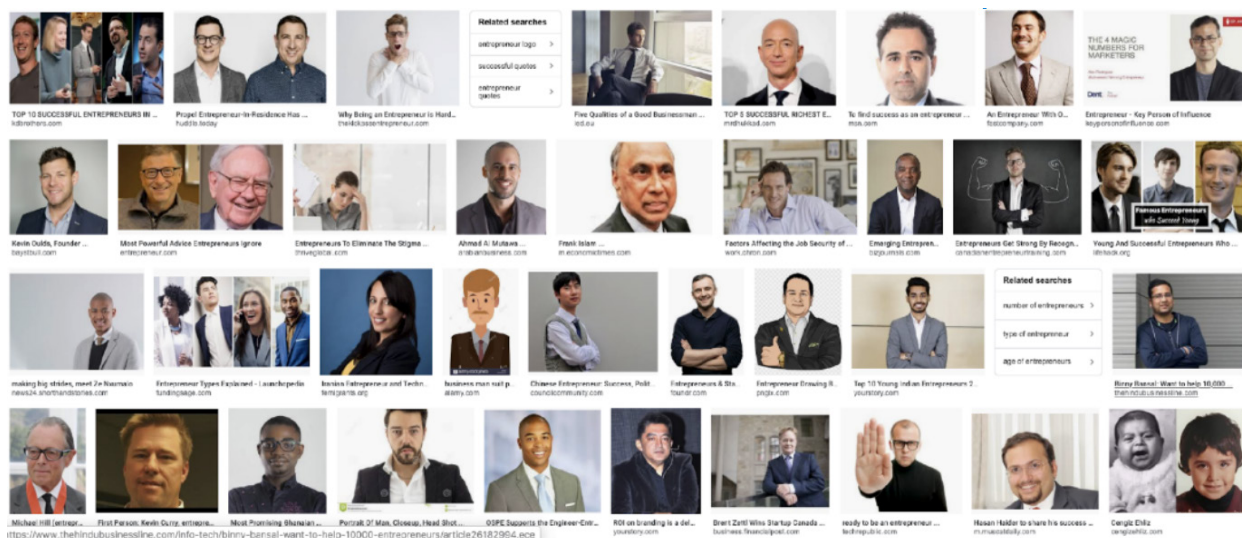
Les stéréotypes implicites peuvent créer d'importants obstacles structurels à l'inclusion, d'où l'accent mis sur les STIM²⁰⁸ dans les politiques et les programmes de promotion de l'entrepreneuriat et de l'innovation. Or,

cette situation contribue souvent de façon involontaire à exclure les femmes, qui ont tendance à occuper des emplois du secteur tertiaire^{209,210}. Dans les discours sur l'innovation, les termes « innovation » et « technologie » sont généralement considérés comme synonymes, ce qui exclut de nombreuses innovations mises au point dans d'autres domaines où les femmes entrepreneures occupent une place plus prépondérante^{211,212}. L'absence de l'art et de l'entreprise sociale dans les discussions participe également à l'invisibilité des femmes, surreprésentées dans ces secteurs^{213,214,215,216}, malgré le caractère intrinsèquement entrepreneurial de l'art²¹⁷. Par ailleurs, alors que l'entrepreneuriat du « bas de la pyramide²¹⁸ » est reconnu comme une voie possible vers l'inclusion économique des femmes dans les économies émergentes, il est pratiquement absent des discussions sur l'entrepreneuriat au Canada.

Les stéréotypes existent aussi sur Internet. Une simple recherche de l'expression anglaise « entrepreneur person » (entrepreneur•e) sur Google Images ne donne des résultats que pour le mot « entrepreneur » (2 mai 2019, Google Canada en anglais). On trouve certes quelques images de femmes, mais, même si l'on consulte les pages suivantes, les résultats sont les mêmes. Ce constat est représentatif des stéréotypes de genre qui imprègnent plus globalement le monde de l'entrepreneuriat (figure 14).

FIGURE 14

Recherche du terme « entrepreneur » sur Google Images



Financement des femmes entrepreneures au Canada

D'après de nombreuses études, les femmes sont moins susceptibles que les hommes de rechercher des financements en vue de leur expansion, y compris des financements par capitaux propres²¹⁹. Les PME appartenant majoritairement à des femmes sont moins susceptibles de solliciter des prêts auprès d'institutions financières ou de rechercher des financements auprès de leurs familles ou de leurs amis²²⁰. Elles n'ont généralement pas recours à des crédits souscrits auprès de fournisseurs ou à la location-acquisition, mais elles ont davantage tendance à bénéficier d'aides, de subventions et de prêts publics²²¹. Pour leur part, les entreprises entièrement détenues par des hommes sont quatre fois plus susceptibles de bénéficier d'investissements en capital-risque que les entreprises entièrement détenues par des femmes²²². Elles ont également davantage tendance à recourir à un crédit commercial, à la location-acquisition, à des fonds de capital-risque ou à des financements providentiels, tandis que les entreprises appartenant à des femmes utilisent plus souvent des financements publics.

La grande majorité des PME (plus de 83 p. 100) utilisent des fonds personnels pour démarrer leurs activités²²³. La deuxième source de financement la plus fréquente (utilisée par environ un tiers des entreprises) est la souscription d'un prêt auprès d'une institution financière. Toutefois, les entreprises appartenant à des femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les entreprises appartenant à des hommes à s'appuyer sur un financement externe (32,6 p. 100 contre 37-38 p. 100, respectivement). De même, seulement 37,4 p. 100 des entreprises entièrement détenues par des femmes ont reçu un financement externe en 2017, et parmi ces dernières, la plupart (90,6 p. 100) n'avaient déposé aucune demande de financement, celui-ci ne s'étant pas avéré nécessaire pour l'entreprise. Les prêts contractés auprès d'amis et de membres de la famille ou les bénéfices non répartis sont globalement utilisés dans la même proportion par les entreprises détenues par des femmes et celles détenues par des hommes²²⁴. Le tableau 5 illustre les sources de financement de démarrage utilisées par les PME en fonction de la participation féminine à

TABLEAU 5

Financement de démarrage, selon la participation féminine à la propriété (2017)

| Financement de démarrage | Participation féminine à la propriété | | | | | |
|--|---------------------------------------|-----------|--------|-------------|--------|--------|
| | Aucune | 1% à 49 % | 50 % | 51 % à 99 % | 100 % | > 50 % |
| Crédit d'une institution financière | 38,0 % | 36,5 % | 39,4 % | 36,8 % | 31,8 % | 32,6 % |
| Financement personnel utilisé pour les besoins de l'entreprise | 83,0 % | 83,7 % | 86,5 % | 83,4 % | 84,1 % | 84,0 % |
| Financement d'amis ou de membres de la famille du ou des propriétaires de l'entreprise | 16,8 % | 18,2 % | 17,3 % | 18,8 % | 15,7 % | 16,2 % |
| Bénéfices non répartis (d'anciennes ou d'autres entreprises) | 11,6 % | 11,6 % | 12,8 % | 18,0 % | 11,1 % | 12,2 % |
| Crédit commercial auprès de fournisseurs | 17,9 % | 14,2 % | 17,9 % | 14,5 % | 9,3 % | 10,1 % |
| Location-acquisition | 12,9 % | 11 % | 9,2 % | 5,0 % | 7,8 % | 7,3 % |
| Prêts, subventions et contributions non remboursables de l'État | 3,8 % | 4,2 % | 3,6 % | 6,2 % | 4,7 % | 4,9 % |
| Financement d'investisseurs providentiels et des fournisseurs de capital-risque | 2,4 % | 3,2 % | 0,8 % | 0,9 % | 0,6 % | 0,6 % |
| Autre | 2,3 % | 3,6 % | 1,7 % | 5,6 % | 2,3 % | 2,8 % |

Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03087.html>.



la propriété. Il convient de noter qu'une même entreprise peut recourir à plusieurs sources de financement, ce qui est généralement le cas dans les faits. Parmi les entreprises entièrement détenues par des femmes, 68,3 p. 100 ont reçu un financement d'une banque à charte canadienne, 23,8 p. 100 d'une coopérative de crédit, 8,6 p. 100 d'un établissement public, et 1,3 p. 100 d'un autre prêteur en ligne²²⁵.

Les raisons expliquant pourquoi les femmes entrepreneures ont du mal à obtenir des financements sont de divers ordres et tiennent souvent aux choix opérés par les femmes elles-mêmes. Ainsi, comme on entend parfois dire que les femmes sont peu enclines au risque²²⁶ et craignent l'échec²²⁷, elles préfèrent puiser dans leurs économies. Dans le secteur de la technologie, 80 p. 100 des femmes créatrices d'entreprises utilisent leur épargne personnelle comme principale source de financement. Elles sont aussi moins susceptibles de chercher des financements auprès d'amis, de membres de leur famille, de réseaux et de connaissances (5 p. 100 des femmes, contre 23 p. 100 des hommes)²²⁸.

En 2015, les entreprises appartenant à des femmes affichaient des taux de croissance inférieurs à celles détenues par des hommes et leurs intentions de croissance étaient plus faibles²²⁹. Leur croissance se heurte à plusieurs obstacles, dont « les coûts d'exploitation croissants, les fluctuations de la demande des consommateurs à l'égard de produits et de services, et la concurrence accrue²³⁰ ». En 2007, des proportions semblables d'entreprises détenues par des hommes, d'entreprises détenues par des femmes et d'entreprises détenues à parts égales par des femmes et des hommes ont demandé des financements externes²³¹. En 2011, les entreprises détenues par des femmes étaient proportionnellement moins nombreuses (29 p. 100) à solliciter un financement externe que celles détenues par des hommes (37,5 p. 100) et celles détenues à parts égales par des femmes et des hommes (36,6 p. 100)²³². Les femmes sont plus susceptibles d'être des « emprunteurs découragés » et estiment plus souvent que les hommes que la demande de financement est « trop difficile » ou prend « trop de temps²³³ ».

De nombreuses études démontrent que les obstacles empêchant les femmes d'accéder à des financements ont des répercussions majeures pour l'économie mondiale.

Les PME détenues majoritairement par des femmes affichaient un « ratio du montant autorisé de financement par emprunt au montant demandé » moins élevé que les PME détenues majoritairement par des hommes en 2011, mais la différence entre ces deux catégories n'était pas significative en 2014. Les taux d'intérêt sur le financement par emprunt des entreprises détenues majoritairement par des femmes étaient en moyenne supérieurs de 1 point de pourcentage à ceux des entreprises détenues majoritairement par des hommes en 2011, mais là encore, la différence entre ces deux catégories n'était pas statistiquement significative en 2014²³⁴.

De nombreuses études démontrent que les obstacles empêchant les femmes d'accéder à des financements ont des répercussions majeures pour l'économie mondiale²³⁵. Les publications universitaires et populaires soulignent, en effet, le fait que les femmes se heurtent à des obstacles structurels et à une discrimination économique renforcée par la législation et par la culture, les femmes étant jugées peu fiables et réfractaires au risque aux quatre coins de la planète²³⁶.

Il est clairement établi que des facteurs sociétaux, institutionnels et individuels influent sur l'accès des femmes à des financements. Il s'agit non seulement des stéréotypes et des préjugés omniprésents, mais aussi des processus et pratiques en vigueur dans des institutions financières grandement influencées par des systèmes dominés par les hommes. Les sociétés canadiennes de capital-risque sont, par ailleurs, très peu féminisées, les



femmes ne représentant que 15,2 p. 100 des associés et 11,8 p. 100 des associés directeurs de ces entreprises²³⁷. Les préférences et les comportements des femmes jouent également un rôle non négligeable. Ainsi, elles sont plus susceptibles que les hommes de se considérer comme des « emprunteurs découragés²³⁸ ». Le découragement constitue également un concept essentiel pour comprendre le vécu des entrepreneurs de couleur, car il influe sur les choix que ces derniers opèrent entre les défis inutiles et les opportunités à saisir²³⁹.

Des efforts sont faits pour combler ces lacunes. Les recommandations formulées par des groupes de travail sur l'entrepreneuriat féminin partout dans le monde constituent un véritable appel à l'action²⁴⁰. Plusieurs acteurs ont ainsi mis au point des stratégies claires et des indicateurs de responsabilisation. Par exemple, le Fonds pour les femmes en technologie de BDC Capital agit sur trois fronts : en investissant directement dans des entreprises technologiques dirigées par des femmes, en investissant dans des fonds de capital-risque gérés par des femmes associées et en collaborant avec des partenaires pour développer l'écosystème. Au Royaume-Uni, l'Investing in Women Code vise à convaincre les banques et les sociétés de capital-risque de s'engager à suivre et à publier des indicateurs de rendement clés sur le financement des femmes entrepreneures (valeur moyenne des comptes, etc.). Au Canada, les institutions financières s'emploient actuellement à accroître leur soutien aux femmes entrepreneures, mais l'incidence de ces nouvelles approches n'est pas encore claire.

Toutefois, des études plus récentes incitent à l'optimisme. Certaines différences entre les femmes et les hommes s'estompent lorsque la taille et le secteur sont pris en compte dans les données. Par exemple, en éliminant l'effet de certains facteurs, on constate que les femmes entrepreneures sont aussi susceptibles que les hommes d'accéder à des financements²⁴¹. Lorsque l'on examine les différences femmes-hommes parmi les propriétaires de PME canadiennes qui recherchent des financements extérieurs (incluant les crédits commerciaux, la location-acquisition, les financements par

des fournisseurs et les apports de capitaux propres), et après neutralisation de l'effet de la taille et du secteur d'activité ainsi que des éventuelles différences femmes-hommes dans les choix stratégiques des propriétaires (taux de demande) et les réponses évaluatives des acteurs financiers (taux de refus), on constate que les entreprises détenues majoritairement par des femmes sont tout aussi susceptibles que les entreprises détenues majoritairement par des hommes de solliciter des financements externes, plutôt que des financements par capitaux propres. La recherche a aussi démontré que les femmes et les hommes propriétaires d'entreprise qui demandent un financement avaient autant de probabilité d'obtenir des capitaux²⁴².

Néanmoins, la littérature empirique sur les différences femmes-hommes en matière d'emprunt, de risque et de défaut s'avère insuffisante, en particulier au Canada. D'après une étude menée aux États-Unis, les femmes célibataires, après neutralisation de l'effet de l'âge, du niveau de scolarité, de la race et du revenu (mais pas de la situation familiale), ont tendance à avoir des soldes de prêts à tempérament plus élevés, à recourir plus souvent aux crédits renouvelables et à se retrouver plus fréquemment en situation de retard de paiement ou de faillite que les hommes célibataires autrement comparables. Ces différences en matière de recours à l'endettement et de solvabilité expliquent pourquoi les femmes célibataires affichent, en moyenne, des cotes de crédit moins élevées que les hommes célibataires à données comparables²⁴³.

D'autres chercheurs relèvent que les femmes sont plus susceptibles d'obtenir des taux d'intérêt plus élevés et des modalités de prêt moins favorables, ce qui accroît la charge financière de leur emprunt. Les femmes ont moins tendance à souscrire un crédit pour financer, par exemple, leurs activités commerciales, et certaines sont plus dépendantes de certains types de financement, comme les crédits par démarchage à domicile ou les prêts sur salaire à taux d'intérêt élevé. Dans le même temps, certaines études indiquent que les femmes aux États-Unis



remboursent mieux leurs prêts hypothécaires que les hommes. Toutefois, comme le coût du prêt est associé aux caractéristiques de solvabilité et non au comportement de remboursement, les femmes paient plus que les hommes relativement à leur risque réel. Bien qu'elles affichent de meilleurs taux de remboursement, les femmes sont plus susceptibles de se voir refuser un prêt hypothécaire que les hommes²⁴⁴.

Dans le même ordre d'idée, une étude mondiale sur le microfinancement, portant sur 350 institutions de microfinance (IMF) dans 70 pays, a démontré qu'une plus grande proportion de clientèle féminine dans les IMF était corrélée à un risque de portefeuille plus faible, à un moins grand nombre d'abandons de créances et à un volume de provisions moins élevé, toutes choses étant égales par ailleurs. Les effets d'interaction révèlent que la corrélation globale entre ciblage féminin et remboursement accru est plus forte chez les organisations non gouvernementales, les prêteurs individuels et les IMF réglementées²⁴⁵. Toutefois, les études menées sur le microfinancement à travers le monde, dont une récente au Brésil, montrent que, toutes choses égales par ailleurs, les femmes entrepreneures bénéficient de prêts d'un montant plus faible et font subir des pertes moins élevées au prêteur²⁴⁶. « Bien qu'elles soient plus fiables que les hommes, les femmes entrepreneures [...] semblent subir une malédiction sans fin²⁴⁷. » D'autres travaux de recherche ont confirmé que cela valait également pour le microfinancement au Canada, bien que peu d'études aient été menées à grande échelle sur les institutions financières traditionnelles. Tandis que certains auteurs recommandent l'adoption d'une approche moins genrée dans les services bancaires en vue de l'élimination des obstacles rencontrés par des femmes, d'autres préconisent une approche plus sensible à la question du genre de manière à adapter les approches aux besoins exprimés par les femmes.

Exportation par les femmes entrepreneures

Au Canada, l'exportation par les femmes entrepreneures reste faible, ce qui pourrait s'expliquer par un manque de connaissance des politiques commerciales et des débouchés en la matière. Les possibilités de réseautage et de formation peuvent contribuer à la hausse des taux d'exportation par les femmes entrepreneures et, en effet, les tendances dans ce domaine s'annoncent prometteuses.

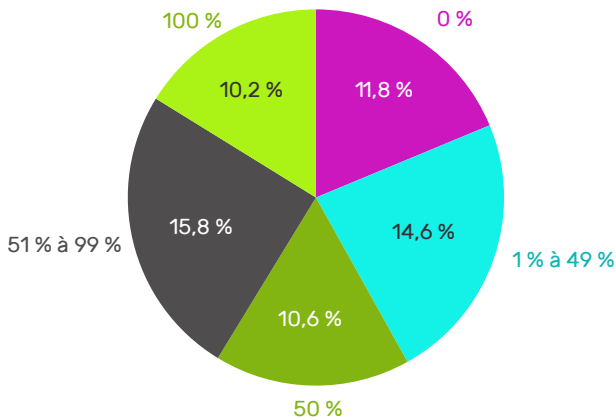
L'augmentation du nombre de femmes entrepreneures s'accompagne d'un accroissement des réflexions au sujet des voies potentielles de croissance et d'expansion des entreprises. L'une de ces voies est l'exportation. Près de 85 p. 100 des Canadiennes interrogées en 2016 dans le cadre du rapport sur l'entrepreneuriat féminin au Canada de GEM ont indiqué qu'elles étaient intéressées par l'entrepreneuriat²⁴⁸. Cela suggère que les femmes entrepreneures sont nombreuses à envisager l'exportation comme levier de croissance et d'expansion commerciale au-delà du marché canadien. Cependant, un grand nombre d'entre elles n'ont connaissance ni des débouchés qui pourraient profiter à leurs entreprises, ni des renseignements pourtant disponibles dans l'écosystème d'exportation. La méconnaissance des politiques commerciales et des possibilités d'exportation pour les femmes entrepreneures, conjuguée au manque d'accès à des capitaux suffisants, constitue un frein à la croissance des entreprises en dehors du marché canadien.

Les femmes qui réussissent à développer leurs entreprises par le biais de l'exportation sont souvent celles qui suivent des formations et des programmes adaptés et qui assistent à des conférences et à des salons professionnels²⁴⁹. Le réseautage et la formation contribuent à renforcer la confiance en soi et à tisser des réseaux d'affaires internationaux²⁵⁰. Les femmes qui éprouvent des difficultés à percer de nouveaux marchés d'exportation ne sont pas suffisamment reliées à des réseaux et à des soutiens adaptés. Ces difficultés accentuent la sous-représentation des femmes en tant que mentors, investisseurs potentiels ou bénéficiaires de subventions et de financements. Les obstacles empêchant les femmes entrepreneures de se lancer dans l'exportation s'en trouvent amplifiés²⁵¹.



FIGURE 15

Statut en matière d'exportation, selon la participation féminine à la propriété (2017)



Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03086.html>.

En 2017, 11,7 p. 100 des PME poursuivaient des activités d'exportation : 12,2 p. 100 des petites entreprises détenues majoritairement par des hommes et 10,8 p. 100 des entreprises détenues majoritairement par des femmes étaient exportatrices²⁵². Néanmoins, 15,8 p. 100 des petites entreprises détenues majoritairement, mais pas exclusivement par des femmes (51 à 99 p. 100) affichaient la plus grande proportion d'activités d'exportation, tandis qu'environ 10 p. 100 des petites entreprises détenues exclusivement et à 50 p. 100 par des femmes se livraient à l'exportation. La figure ci-dessous ventile le nombre total de PME selon le statut en matière d'exportation et la participation féminine à la propriété.

En 2017, la proportion des entreprises exportatrices détenues majoritairement par des femmes a presque doublé, passant de 5,9 p. 100 en 2007²⁵³ et 5 p. 100 en 2011²⁵⁴ à 10,8 p. 100 en 2017. Les changements sectoriels expliquent en partie la propension croissante des PME détenues par des femmes à l'exportation, et la réduction consécutive de l'écart en matière d'exportation entre les PME détenues par des femmes et celles détenues par des hommes²⁵⁵. Entre 2011 et 2017, les entreprises détenues par des femmes ont accru l'intensité de leurs activités d'importation et d'exportation. Les entreprises ayant des activités de commerce électronique sont plus susceptibles d'importer et d'exporter que les entreprises n'ayant pas de

présence en ligne²⁵⁶.

Les évolutions entre 2011 et 2017 se caractérisent par les grandes tendances suivantes :

- > une augmentation de la proportion des PME détenues par des femmes dans le secteur manufacturier;
- > une diminution de la proportion des PME détenues par des femmes dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration;
- > une augmentation de la proportion des PME détenues par des femmes dans le commerce de gros;
- > une diminution de la proportion des PME détenues par des femmes dans le secteur du transport et de l'entreposage²⁵⁷.

L'évolution de la proportion des PME appartenant à des femmes dans un secteur donné peut être influencée par l'un des deux facteurs suivants, ou les deux : 1) la croissance globale de ce secteur par rapport à l'ensemble de l'économie; 2) l'augmentation ou la diminution du nombre d'entreprises détenues par des femmes se lançant dans l'exportation. Par exemple, la proportion des entreprises détenues par des femmes dans le secteur du transport et de l'entreposage a diminué entre 2011 et 2017. Cela suggère un taux d'entrée supérieur dans ce secteur par les entreprises détenues par des hommes²⁵⁸. Le contraire s'est produit dans le secteur du commerce de gros, dans lequel la proportion des entreprises détenues par des femmes a augmenté au cours de cette période²⁵⁹. La proportion accrue des entreprises détenues par des femmes dans le secteur manufacturier est plutôt due à la diminution de leur présence dans d'autres secteurs comme l'hébergement et les services de restauration. Cependant, en ce qui concerne l'industrie de l'information et l'industrie culturelle, ainsi que les services professionnels, scientifiques et techniques, la proportion des entreprises appartenant à des femmes a augmenté. Ces secteurs présentant une propension à l'exportation plus élevée, ils offrent la possibilité à plus de femmes entrepreneures de s'orienter vers des activités d'exportation²⁶⁰.

Préférences individuelles : favoriser l'intention entrepreneuriale et la confiance chez les femmes entrepreneures

Les entrepreneurs sont ancrés dans des contextes sociétaux, dans lesquels les organismes et les institutions peuvent favoriser ou entraver leur succès. S'il ne fait guère de doute que les attitudes, les compétences et les comportements entrepreneuriaux sont influencés par ces forces, il n'en reste pas moins que chaque individu a sa volonté propre et prend ses décisions. Il est également essentiel de comprendre ces facteurs.

La recherche concernant l'entrepreneuriat a longtemps été dominée par une perspective axée sur l'individu, variante des théories du « grand homme », et par la question de savoir si l'on naît entrepreneur ou si on le devient. Une personnalité proactive, l'auto-efficacité entrepreneuriale et la créativité sont des qualités associées positivement aux intentions entrepreneuriales²⁶¹. Les personnes autonomes ont la confiance requise pour accomplir les tâches associées à l'entrepreneuriat et sont susceptibles de persévérer lorsque des problèmes surviennent. Dans le même temps, la recherche démontre que l'auto-efficacité entrepreneuriale ne présage pas nécessairement des intentions d'une personne de se lancer dans l'entrepreneuriat social. Cette conclusion a d'importantes incidences sur notre manière de définir, d'évaluer et de promouvoir l'intention entrepreneuriale. Les instruments traditionnels appliqués à différents systèmes (par exemple, l'enquête du GEM) pour comprendre l'intention entrepreneuriale peuvent comporter des préjugés non intentionnels envers certains types d'entrepreneurs ou certains types d'entrepreneuriat.

À l'échelon individuel, les attitudes, les compétences, les choix et les comportements des entrepreneurs potentiels sont importants^{262,263,264} et leur contexte (ressources, situation familiale, emplacement géographique, etc.) a une incidence importante sur l'intention d'une personne de se lancer dans l'entrepreneuriat ou l'entrepreneuriat social. La capacité à repérer et à saisir des opportunités est également associée à la réactivité individuelle²⁶⁵, aux cadres cognitifs individuels²⁶⁶, et à l'accès individuel aux connaissances et à l'expérience²⁶⁷. Certains travaux de recherche, cherchant à déterminer si l'on naît entrepreneur ou si on le devient, étudient des moyens d'évaluer et d'accroître l'intention et les

compétences entrepreneuriales^{268,269}, notamment des tests et des enquêtes psychographiques^{270,271}. Une étude récente a montré que la variabilité et le niveau moyen d'auto-efficacité entrepreneuriale dont les participants ont fait preuve en cours de formation étaient corrélés positivement à la possession d'entreprises²⁷². L'auto-efficacité entrepreneuriale désigne la confiance qu'une personne place dans sa capacité d'accomplir des tâches entrepreneuriales et de créer une entreprise et qui lui permet d'auto-générer sa motivation à concrétiser ses intentions^{273,274,275}.

D'après la théorie de la cognition sociale, l'auto-efficacité est un mécanisme de motivation à double fonction : d'une part, elle favorise l'établissement d'objectifs et, de l'autre, elle renforce le lien entre les objectifs et leur atteinte. L'auto-efficacité est considérée comme dynamique, et un excès peut avoir une incidence négative sur le rendement. Cela souligne à nouveau la manière dont le prisme du genre peut influencer sur les mesures et les stratégies en matière d'entrepreneuriat, comme en témoigne le grand nombre d'études concernant la socialisation des filles, le déficit de confiance et l'incidence des stéréotypes sur la genrisation de nombreux processus liés à l'entrepreneuriat. L'intention entrepreneuriale et le comportement sont influencés par des caractéristiques personnelles qui incluent des critères démographiques (âge, niveau d'instruction, famille, expérience professionnelle, état matrimonial et sexe), ainsi que des variables sociales et psychologiques (telles que la motivation, les valeurs et les attitudes) qui évoluent pour chaque individu au fil du processus de socialisation (histoire familiale, formation scolaire et éducation informelle, expérience professionnelle)²⁷⁶. Jusqu'à présent, la recherche s'est penchée sur des traits de personnalité propres aux entrepreneurs, comme la créativité et la capacité d'innovation, le besoin d'indépendance et d'autonomie, le besoin de réussite, la tendance à prendre des risques modérés et le lieu de contrôle interne^{277,278,279,280}. Certains auteurs ont comparé des échantillons de femmes et d'hommes^{281,282,283}, en ayant souvent recours à un instrument d'enquête normalisé²⁸⁴. La question de savoir si l'on naît entrepreneur ou si on le devient suscite de vastes débats, et la plupart des études



Les femmes sont confrontées à des obstacles tels qu'une formation limitée en direction et en gestion des entreprises, des difficultés en matière de planification d'entreprise, un manque de mentorat et une compréhension limitée des aspects financiers.

semblent indiquer que de nombreux facteurs complexes ont une incidence sur les aspirations et les comportements des femmes entrepreneures.

En outre, selon l'enquête menée en 2019 par le Forum for Women Entrepreneurs (FWE) pour le Women's Enterprise Centre, les femmes sont confrontées à des obstacles tels qu'une formation limitée en direction et en gestion des entreprises, des difficultés en matière de planification d'entreprise, un manque de mentorat et une compréhension limitée des aspects financiers. Parmi les autres obstacles mentionnés, citons l'instabilité de la demande des consommateurs, l'obtention de financements, des problèmes de rentabilité et des difficultés en matière de ressources humaines. Des travaux de recherche antérieurs et actuels ont démontré que les femmes ont une perception inférieure de leurs capacités en matière de création d'entreprise^{285,286,287}, craignent plus souvent l'échec que les hommes²⁸⁸ et ont tendance à devenir actionnaires d'une société plutôt qu'à en créer une de toutes pièces²⁸⁹. L'OCDE souligne que les femmes partout dans le monde sont « moins enclines à faire le grand saut de l'entrepreneuriat » que les hommes²⁹⁰, ce qui donne à penser que l'aversion pour le risque pourrait influencer sur la croissance des entreprises détenues par des femmes.

Cependant, le manque d'accès à des soutiens demeure un problème majeur, et les femmes trouveraient peut-être l'entrepreneuriat moins risqué si elles avaient accès à des soutiens semblables à ceux des hommes. Environ 65 p. 100 des femmes indiquent pouvoir accéder à de la formation pour créer leur entreprise, contre 73 p. 100 des hommes²⁹¹. De même, seulement 50 p. 100 des femmes déclarent être en mesure d'accéder aux ressources financières nécessaires pour créer leur entreprise, contre 60 p. 100 des hommes^{292,293}.

Malheureusement, le manque d'accès à des soutiens est de plus en plus souvent assimilé à une différence de perception du risque ou bien lié à des tropes stéréotypés selon lesquels, par exemple, les femmes s'attendent à échouer car elles anticipent des préjugés.

Les établissements postsecondaires, les incubateurs privés et les organismes à but non lucratif investissent des ressources importantes pour proposer des programmes d'éducation et de formation à l'entrepreneuriat, qui ont certes une incidence notable à l'échelon individuel, mais dont l'incidence reste peu concluante dans l'ensemble^{294,295,296}. Les approches traditionnelles de l'esprit d'entreprise se focalisent sur la capacité de sentir, d'agir et de mobiliser^{297,298,299,300}, plutôt que sur l'environnement dans lequel les femmes entrepreneures évoluent^{301,302}. Dans le domaine de l'entrepreneuriat, marqué par la domination des « mâles alpha », les comportements et les caractéristiques relevant des stéréotypes masculins sont récompensés et encouragés, à la défaveur des fondatrices d'entreprises³⁰³. D'autres travaux de recherche montrent que les conflits entre rôle de genre et rôle professionnel amplifient les réactions hostiles à l'égard des femmes; l'incohérence perçue entre entrepreneuriat et féminité constitue ainsi un obstacle majeur pour les femmes³⁰⁴. Certains auteurs soulignent que les femmes sont désavantagées non pas parce qu'elles sont des femmes, mais en raison de l'incohérence ressentie entre le fait d'être une femme et le fait d'être entrepreneure³⁰⁵. Par ailleurs, des différences notables liées au genre sont observées dans le langage employé pour évaluer les femmes à des fins de financement; une étude met ainsi en évidence la place importante des stéréotypes masculins et la construction des notions liées à l'entrepreneuriat³⁰⁶.

Les éléments probants font défaut en ce qui concerne la formation des entrepreneurs et l'acquisition d'aptitudes essentielles au succès (compétences, attitudes et comportements). Un grand nombre de travaux se penchent sur les différences entre les entrepreneurs et les autres professionnels, mais peu d'études prennent en compte la question du genre³⁰⁷. « Si les autres y arrivent, cela ne doit pas être si difficile », martèle Lynne Hamilton, consultante et ancienne présidente de l'organisme Equal Voice. La confiance et la résilience jouent un rôle essentiel, mais de nombreuses femmes souffrent du



syndrome de l'imposteur et se fixent des objectifs trop limités. Dès la troisième année de l'enseignement primaire, les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons en anglais et en mathématiques, mais elles se montrent moins confiantes que les garçons³⁰⁸. Que ce soit dans les couloirs des grandes entreprises, dans le milieu agité de la politique ou au sein de la « culture bro » des incubateurs, les hommes possédant seulement la moitié des critères requis ont tendance à viser la première marche, alors que les femmes possédant 90 p. 100 des critères s'abstiennent tout bonnement³⁰⁹.

Dans leur ouvrage intitulé *Women Don't Ask*, Linda Babcock et Sara Laschever affirment que les femmes se laissent distancer faute d'exprimer leurs revendications³¹⁰. En particulier, les femmes sont socialement conditionnées pour être généreuses et répondre aux besoins des autres; il leur arrive ainsi de manquer des occasions parce qu'elles n'expriment pas clairement ce qu'elles veulent et ce dont elles ont besoin. Le réseautage, le mentorat et le parrainage s'avèrent indispensables au succès, mais l'attente de soutien peut conduire à des occasions manquées.

En fin de compte, chaque individu est unique. Il est toujours dangereux d'attribuer des caractéristiques fondées sur le genre ou sur le sexe³¹¹. Certaines femmes se conformant aux stéréotypes féminins se trouvent désavantagées car elles ne correspondent pas au stéréotype entrepreneurial. D'autres femmes, offensives et audacieuses, sont pénalisées car elles ne rentrent pas dans les normes de la féminité. Néanmoins, les travaux de recherche confirment les tendances observées, mais soulignent aussi que, malgré les avancées, il reste encore beaucoup à faire pour éliminer les stéréotypes de genre³¹².

DÉFINITION :

Le sexe est défini comme « la classification des organismes vivants, généralement comme mâle ou femelle, selon leurs organes reproducteurs et les fonctions attribuées par les chromosomes sexuels », tandis que le genre est défini comme « la représentation qu'une personne a d'elle-même en tant qu'homme ou femme, ou la manière dont une personne est considérée par les institutions sociales d'après la façon dont elle se présente sur le plan du genre. Le genre est ancré dans la biologie et influencé par l'environnement et par l'expérience. »

Mesure du rendement : quels éléments sont pris en compte? Lesquels devraient l'être?

Les indicateurs, la reddition de comptes et la transparence sont essentiels pour combler l'écart de mise en œuvre entre les bonnes intentions et les mesures effectivement prises. Selon une célèbre phrase de Peter Drucker, « ce qui est mesuré est géré ». Toutefois, comme nous l'avons vu, le choix des éléments mesurés et de la méthode employée a une incidence importante sur les groupes inclus ou non et sur notre manière de définir la réussite. En outre, comme souligné plus haut, nous avons besoin, du fait de l'approche écosystémique, de méthodes de mesure permettant d'évaluer différents échelons et éléments. Enfin, si la mesure est importante, nous devons également nous assurer qu'il existe un équilibre entre les approches qualitative et quantitative. Les chiffres peuvent aider à broser un tableau, mais ce sont les données qualitatives qui permettent de l'expliquer. Comme l'a dit Albert Einstein, « tout ce qui peut être compté ne compte pas nécessairement ». Des organisations internationales, telles que la Banque mondiale, le Forum économique mondial et l'OCDE, ont essayé de modéliser et d'évaluer des écosystèmes d'innovation nationaux en analysant différentes dimensions susceptibles d'avoir une incidence sur la compétitivité, l'entrepreneuriat et l'innovation³¹³.

Le Global Entrepreneurship Monitor cherche également à mesurer les facteurs propices en menant des entretiens avec des experts sur des questions liées au financement des entreprises, aux politiques publiques, aux programmes d'entrepreneuriat publics, à l'éducation à l'entrepreneuriat, au transfert des résultats issus de la recherche et développement, à l'infrastructure commerciale et juridique, à l'ouverture des marchés, à l'infrastructure physique et aux normes culturelles et sociales³¹⁴. Cependant, les études appliquant une optique de genre et de diversité à ces éléments de l'écosystème sont plus rares. Certains auteurs indiquent évaluer les lieux les plus propices à l'entrepreneuriat féminin, mais leurs méthodes sont parfois problématiques, notamment lorsqu'ils examinent des chiffres sans procéder à un ajustement en fonction de la population³¹⁵. D'autres se concentrent sur des



Les femmes ont moins tendance à se lancer dans l'entrepreneuriat que les hommes, car elles parviennent moins souvent à prendre de l'expansion ou à opérer la transition entre le travail autonome et l'intégration et l'embauche d'employés.

approches qualitatives en examinant notamment les effets des politiques, des infrastructures et de la culture dans une optique de genre et de diversité, comme dans le cas de l'instrument d'évaluation de la diversité; ces démarches peuvent certes apporter un éclairage, mais pour l'heure, elles ne produisent pas de données sous une forme permettant de procéder facilement à des mesures, à des comparaisons et à des classements³¹⁶.

Parmi les mesures actuelles de l'intention et de l'activité entrepreneuriales, le Global Entrepreneurship Monitor (GEM) utilise l'indice d'activité entrepreneuriale totale en phase initiale (TEA) pour mesurer le rendement des activités d'entrepreneuriat de différents groupes au sein d'un même pays ou de plusieurs pays. L'indice TEA indique la proportion d'entrepreneurs en phase initiale et de propriétaires d'entreprises existant depuis 3,5 ans ou moins. La proportion des femmes participant à une activité en phase de démarrage est passée de 10 p. 100 à 13 p. 100 entre 2014 et 2016³¹⁷.

De la même façon, la Banque de développement du Canada (BDC) a tenté d'établir un indice de la nouvelle activité entrepreneuriale. Cet indice « évalue la proportion de Canadiens qui sont devenus des travailleurs indépendants et ont embauché des employés par rapport à l'ensemble de la population active, au cours de la dernière année³¹⁸ ». Dans son rapport, BDC indique également que les femmes ont moins tendance à se lancer dans l'entrepreneuriat que les hommes, car elles parviennent moins souvent à prendre de l'expansion ou à opérer la transition entre le travail autonome et l'intégration et l'embauche d'employés.

Étant donné le rôle moteur de l'entrepreneuriat pour la croissance économique, il n'est pas étonnant que les indicateurs économiques soient au cœur des discussions. L'analyse au niveau

macro du rendement des femmes entrepreneures se fait généralement sur la base d'indicateurs économiques comme la taille de l'entreprise, le chiffre d'affaires, le nombre d'employés, la croissance et la propension à l'exportation.

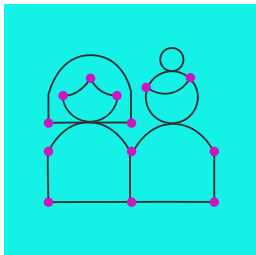
À ce jour, les évaluations des initiatives visant à faire progresser l'entrepreneuriat en général, et l'entrepreneuriat féminin en particulier, ont été peu nombreuses et inégales. Certes, il peut s'avérer difficile de mener des études sur l'incidence au fil du temps, au vu notamment du cycle de vie de nombreux projets et entreprises, mais il en ressort que nous disposons de peu de données probantes sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas pour faire progresser les entrepreneurs en général, et les femmes en particulier³¹⁹. Une récente analyse menée par The Evidence Network a montré que les évaluations des soutiens aux entrepreneurs utilisaient diverses méthodes et sources de données, mais avaient tendance à être axées sur cinq domaines : le type de clients, le type de services, l'incidence sur les capacités, l'incidence sur le rendement et l'incidence globale. En général, les évaluations portaient sur les trois premiers domaines dans une perspective à court terme, en mettant fortement l'accent sur l'auto-évaluation et la satisfaction, et elles portaient également moins fréquemment sur le rendement et sur l'incidence globale³²⁰. Cependant, les théoriciens comme les praticiens soulignent la nécessité de prendre en compte l'incidence sociale en plus des aspects économiques. Jennings et Brush indiquent que l'entrepreneuriat féminin implique souvent une volonté d'atteindre des objectifs autres que des objectifs économiques³²¹. Dans son rapport « Radical Generosity », SheEO met en avant le fait que la mise en place d'un « modèle féministe global de l'entrepreneuriat féminin permettrait d'obtenir des résultats plus efficaces que les modèles distincts consacrés au financement, aux réseaux ou à l'éducation³²² » (traduction libre). Ainsi, SheEO explore de nouvelles méthodes destinées à mesurer l'incidence sociale sur la base des objectifs de développement durable des Nations Unies³²³. Les femmes peuvent également, pour diverses raisons, ne pas viser l'expansion ou l'exportation, et chercher plutôt à subvenir à leurs propres besoins. Ces questions liées à la mesure et aux aspirations s'appliquent également à d'autres sous-ensembles de la population, comme les communautés autochtones.



Unlocking Resources Women Need

Mettre à profit les ressources
dont les femmes ont besoin





Pleins feux sur la diversité des femmes entrepreneures

L'étude de divers groupes met en lumière différents aspects du paysage en pleine mutation de l'entrepreneuriat féminin. Dans ce chapitre sont présentés les contextes entrepreneuriaux, les intérêts et les obstacles propres à différentes catégories de femmes : les Québécoises, les immigrantes, les femmes autochtones, les femmes travaillant dans les industries de la technologie, ainsi que les femmes vivant dans les collectivités rurales et du Nord. Seront également examinés l'entrepreneuriat dans les arts et les industries de la création, ainsi que l'entrepreneuriat social.

L'entrepreneuriat féminin au Québec

Le Québec et la Colombie-Britannique affichent les taux d'entrepreneuriat féminin les plus élevés du Canada³²⁴. Selon l'Indice entrepreneurial québécois 2017³²⁵, 16,7 p. 100 des Québécoises ont l'intention de créer ou de reprendre une entreprise. Le taux d'intention a triplé au cours des 10 dernières années (de 5,4 p. 100 à 16,7 p. 100). Ce chiffre est encore plus élevé chez les personnes nées en dehors du Québec. D'après les analyses effectuées dans le cadre de l'édition 2018 de l'Indice entrepreneurial québécois³²⁶, les intentions de créer une entreprise sont deux fois plus élevées chez les femmes immigrantes que chez les femmes nées au Québec (30,9 p. 100 contre 14,9 p. 100). Ces chiffres témoignent du bassin prometteur d'entrepreneures au Québec et mettent à mal l'idée répandue selon laquelle les femmes sont peu intéressées ou mal outillées pour monter une entreprise. Ainsi, au cours des dix dernières années, le nombre d'entreprises créées par des femmes a connu une progression notable.

Les problèmes relevés au Québec sont les mêmes que dans les autres régions du pays. Ils englobent tout d'abord des obstacles institutionnels, comme la difficulté à accéder à des organismes de financement et l'absence de modèles commerciaux axés davantage sur la stabilité que sur la croissance. Ensuite, les obstacles d'ordre social comprennent l'idée erronée d'une incompatibilité entre l'entrepreneuriat et les valeurs québécoises, le déséquilibre des responsabilités familiales et professionnelles attribuées à chaque genre, la déconnexion entre les femmes entrepreneures et les organismes de soutien, le manque d'aide aux personnes immigrantes et la pénurie de services

et de réseaux d'entrepreneuriat. Enfin, parmi les obstacles organisationnels, citons l'invisibilité des organismes de financement, l'absence de messages clairs et inclusifs sur les options de financement à la disposition des femmes entrepreneures, ainsi que l'utilisation abusive des termes « entrepreneurs » et « travailleurs autonomes³²⁷ ».

Femmessor

Le Québec fait depuis longtemps figure de proue dans le domaine de l'égalité des femmes. La province a été l'une des premières au Canada à nommer une femme au poste de premier ministre, a constitué le tout premier Conseil des ministres paritaire du pays et a mis en place un système de services de garde abordables³²⁸. L'entrepreneuriat ne fait pas exception. Fondée en 1995, Femmessor propose des prêts de 20 000 à 50 000 dollars pour le démarrage d'une entreprise, ainsi que des prêts de 20 000 à 150 000 dollars pour des projets de croissance, d'acquisition ou de transfert à la relève. Elle fournit également, pour des projets de croissance ou d'acquisition, des financements sous forme de capital-actions pour un montant de 50 000 à 250 000 dollars. Les entreprises admissibles doivent être des petites et moyennes entreprises où au moins une femme occupe un poste stratégique et détient au moins 25 p. 100 des parts. Ayant débuté ses activités dans les régions rurales du Québec, l'organisme note que, dans les entreprises agricoles, les femmes sont rarement propriétaires majoritaires, mais plutôt partenaires à parts égales. En plus de fournir du capital financier, Femmessor apporte du capital humain en proposant notamment des services de conseil, d'assistance, de formation et de réseautage. À ce jour, l'organisme a prêté 28 millions de dollars à 1 200 entreprises, pour une valeur d'investissement de 150 millions de dollars, et estime avoir créé plus de 5 500 emplois. Les entreprises soutenues par Femmessor ont un taux de survie de 78 p. 100, et plus de 68 000 entrepreneures ont été accompagnées dans leur projet, avec un haut niveau de satisfaction (96 p. 100)³²⁹.



L'entrepreneuriat chez les femmes immigrantes

Un grand nombre d'études soulignent l'importance des entrepreneurs immigrants dans la croissance économique du Canada. Les immigrants sont plus susceptibles de se lancer dans l'entrepreneuriat que les personnes nées au pays^{330,331,332,333,334}. Des recherches récentes montrent également que les PME appartenant à des immigrants sont 30 p. 100 plus susceptibles d'entrer dans la catégorie des entreprises à forte croissance³³⁵. En Ontario, 34,7 p. 100 de toutes les jeunes pousses sont créées par des immigrants de première génération³³⁶. La discrimination et les obstacles à la mobilité sur le marché du travail ont tendance à pousser les personnes immigrantes à créer leur propre entreprise³³⁷. En 2018, 33 p. 100 des immigrants ont indiqué s'être lancés dans le travail autonome en raison de l'absence d'emplois suffisamment rémunérés, contre 20 p. 100 des entrepreneurs nés au Canada³³⁸. Si de nombreux immigrants se lancent dans l'entrepreneuriat par nécessité³³⁹ du fait de leur exclusion des marchés du travail traditionnels, ils sont également nombreux à opter pour l'entrepreneuriat par choix³⁴⁰. De récentes études ont souligné qu'un grand nombre de nouveaux arrivants choisissent une telle carrière parce qu'ils la jugent souhaitable et souple³⁴¹. Les immigrants optant pour le travail autonome choisissent souvent de rester

travailleurs autonomes, et ce, même s'ils se voient offrir un emploi assorti d'un revenu comparable³⁴². Les immigrants hautement qualifiés, notamment, utilisent leur formation, leur expérience et leurs liens transnationaux pour mettre sur pied des entreprises dans les secteurs des services professionnels, de la créativité et de la technologie, choisissant souvent de quitter volontairement leur emploi pour explorer de nouvelles occasions³⁴³. Par ailleurs, les immigrants sont aussi plus susceptibles de miser fortement sur la recherche et le développement et de s'atteler à des projets d'entreprise fondés sur l'innovation radicale³⁴⁴. Bien que la recherche se penche de plus en plus sur l'entrepreneuriat immigrant, le vécu des entrepreneures immigrantes fait l'objet d'une attention moindre.

Au cours des 10 dernières années, les femmes n'ont représenté que 36,1 p. 100 des immigrants travailleurs autonomes, contre 38,5 p. 100 des travailleurs autonomes nés au Canada³⁴⁵. La proportion de travailleuses autonomes varie considérablement selon le groupe ethnique. Les entrepreneures immigrantes viennent en effet d'horizons divers. Les restrictions culturelles et les obligations familiales peuvent exclure les femmes des emplois traditionnels, si bien que le travail autonome peut être synonyme d'avancement et de réussite économique. Les femmes sont davantage représentées dans certains segments. Ainsi, elles représentent 41,4 p. 100 des travailleurs autonomes d'origine chinoise, plus de la moitié (56,4 p. 100) des travailleurs autonomes d'origine philippine et 40,8 p. 100 des travailleurs autonomes d'origine latino-américaine. Toutefois, il est nécessaire de poursuivre les recherches pour mieux comprendre les différences entre les secteurs.

Les études montrent que les personnes immigrantes font face à des obstacles supplémentaires par rapport aux entrepreneurs nés au Canada et que ces obstacles sont plus nombreux dans le cas des femmes immigrantes. De manière générale, elles ne bénéficient pas des soutiens et des outils

Les entrepreneurs immigrants viennent d'horizons divers. Pour les femmes, le travail autonome peut être synonyme d'autonomie économique et de réussite lorsqu'elles sont exclues des emplois traditionnels en raison des restrictions culturelles et des obligations familiales.



nécessaires au développement de leurs projets d'entreprise, alors même qu'elles possèdent souvent des titres de compétences supérieurs à la moyenne, une intention entrepreneuriale plus forte, des aptitudes plus solides, une meilleure connaissance des enjeux mondiaux et un capital social plus important³⁴⁶. La recherche montre que les entrepreneurs immigrants, aussi bien hommes que femmes, se heurtent à des défis de taille, notamment³⁴⁷ :

- > la méconnaissance des pratiques commerciales, des règlements, de la culture et des normes en vigueur au Canada;
- > le manque de connaissance et d'accès aux programmes, et une compréhension insuffisante des procédures à suivre pour en bénéficier;
- > la barrière de la langue;
- > la discrimination et les préjugés lors des concours, des procédures de sélection et des demandes de financement;
- > le manque d'accès à des services de mentorat et aux réseaux.

Certaines études indiquent en outre que les personnes immigrantes ont du mal à accéder à des financements et qu'elles sont moins susceptibles de solliciter des ressources financières que les propriétaires de PME nés au Canada³⁴⁸. Les services destinés à combler les déficits de connaissances et de compétences et à mettre les entrepreneurs en contact avec des mentors et des réseaux sont essentiels au développement d'entreprises prospères^{349,350,351,352}. Or, malgré l'action menée par les organismes d'appui à l'entrepreneuriat, des études montrent que les entrepreneurs immigrants méconnaissent souvent ces services ou sont incapables d'y accéder³⁵³. Dans le cadre d'une étude publiée en 2013 par Public Interest, 78 p. 100 des entrepreneurs immigrants ont indiqué avoir besoin d'aide pour lancer leur entreprise, mais moins de 10 p. 100 d'entre eux ont bénéficié d'un soutien formel, comme des services d'établissement, des services d'un organisme d'aide aux entreprises ou encore des programmes municipaux de développement de l'entrepreneuriat³⁵⁴.

Scadding Court Community Centre

Plusieurs initiatives ont été mises sur pied pour répondre aux besoins singuliers des entrepreneurs immigrants. Citons, à titre d'exemple, le Market 707, premier marché canadien installé dans des conteneurs ferroviaires, fruit d'une collaboration entre le Diversity Institute de l'Université Ryerson et le Scadding Court Community Centre³⁵⁵. Autre exemple probant : le Women's Entrepreneurship Hub (WE-Hub), une initiative qui était à l'origine financée par le gouvernement de l'Ontario pour inciter les femmes vivant dans la pauvreté à envisager l'entrepreneuriat comme une voie possible vers l'inclusion économique. Axé sur les besoins des femmes immigrantes et des nouvelles arrivantes, le programme est offert principalement par des entrepreneurs ayant eux-mêmes vécu l'expérience de l'immigration. Il propose des services complets, y compris des services de transport et de garde d'enfants, et intègre une pédagogie adaptée aux femmes et des méthodes de démarrage allégées. D'après les résultats d'évaluations préliminaires, le programme permet non seulement le bon développement des entreprises bénéficiaires, mais aussi le renforcement des compétences essentielles, de la confiance en soi et des réseaux propres à favoriser la participation à des emplois traditionnels³⁵⁶. Avec le concours financier d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), le programme a été reproduit dans d'autres provinces. D'autres programmes axés expressément sur l'entrepreneuriat des femmes immigrantes sont proposés par ACCES Employment, la YWCA et d'autres organismes.



L'entrepreneuriat chez les femmes autochtones

Bien que les Autochtones affichent des taux d'entrepreneuriat inférieurs à la moyenne canadienne, les femmes autochtones sont plus susceptibles que les autres femmes de se lancer dans l'entrepreneuriat, notamment lorsque l'on inclut le travail autonome. Comme indiqué plus haut, les femmes représentent 36,2 p. 100 des travailleurs autonomes au Canada, mais 40,0 p. 100 des travailleurs autonomes autochtones (recensement de 2016). Toutefois, il existe d'importantes disparités non seulement entre les groupes de communautés autochtones (Premières Nations, Inuits et Métis), mais aussi entre les régions et selon que les personnes vivent ou non dans une réserve.

Les recherches axées sur les entrepreneurs autochtones en général et sur les femmes autochtones en particulier sont peu nombreuses. Elles semblent indiquer que les entrepreneurs autochtones ont des motivations différentes des entrepreneurs non autochtones, en ce qu'ils sont plus susceptibles de créer une entreprise dans l'intérêt de l'ensemble de la population autochtone, plutôt que dans une optique d'avancement personnel³⁵⁷. D'autres études indiquent que les Autochtones s'investissent davantage dans l'entrepreneuriat social que les autres Canadiens, ce modèle étant plus conforme à leurs caractéristiques culturelles³⁵⁸. D'après une étude des entrepreneurs autochtones du Canada atlantique, « le partage apparaît comme une valeur dominante, la concurrence étant considérée comme une occasion de mutualiser les compétences et de se partager les clients pour répondre à la demande. Cette valeur se reflète également dans le désir de voir tout un chacun réussir³⁵⁹ » (traduction libre).

Malgré le peu d'études sur l'entrepreneuriat féminin autochtone, les tendances observées pour d'autres groupes semblent les mêmes : dans de nombreuses collectivités, les Autochtones éprouvent des difficultés à accéder à des services, à des financements, à de l'information et, souvent, à des infrastructures de base, non seulement en matière de technologie, mais aussi de transport, d'éducation et d'eau potable. Pour les femmes autochtones, ces obstacles sont amplifiés³⁶⁰. La *Loi sur les Indiens* pose également un obstacle

structurel à la prospérité économique. En particulier, l'article 89 interdit à quiconque vivant sur une réserve d'utiliser les biens meubles ou immeubles d'une bande en guise de garantie d'un prêt souscrit auprès d'une institution financière traditionnelle. Les institutions financières autochtones (IFA) ne peuvent souvent proposer que des financements limités et sont rarement adaptées aux besoins des femmes autochtones³⁶¹. De plus, des observations empiriques portent à croire que les entrepreneurs autochtones sont plus susceptibles d'opter pour l'économie informelle ou le travail autonome, et ont moins tendance à enregistrer leurs entreprises ou à les constituer en sociétés,

Les femmes autochtones sont plus susceptibles que les autres femmes de se lancer dans l'entrepreneuriat, notamment lorsque l'on inclut le travail autonome.

ce qui limite l'accès à de nombreux programmes.

Le Conseil canadien pour le commerce autochtone (CCCA)³⁶² a mis en exergue des tendances intéressantes en ce qui concerne l'entrepreneuriat féminin autochtone. Ainsi, les hommes et les femmes autochtones exploitent différents types d'entreprises. Les entreprises individuelles représentent 67 p. 100 des entreprises détenues par des femmes, contre 57 p. 100 des entreprises détenues par des hommes. De plus, 31 p. 100 des hommes possèdent une entreprise constituée en société, contre 20 p. 100 des femmes. En moyenne, les entreprises détenues par des femmes comptent moins d'employés que celles détenues par des hommes (9 contre 14, respectivement) et, en 2015, leur chiffre d'affaires a enregistré une progression moindre. Les femmes autochtones utilisent plus souvent leur épargne personnelle comme principale source de financement (60 p. 100 des femmes, contre 52 p. 100 des hommes), tandis que les hommes autochtones s'appuient sur des ressources institutionnelles comme des prêts personnels (54 p. 100 des femmes, contre 62 p. 100 des hommes) et des prêts commerciaux



d'une institution financière (53 p. 100 pour les femmes, contre 61 p. 100 pour les hommes).

On observe également des différences sexospécifiques dans les secteurs d'activité. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à travailler dans le secteur des services (54 p. 100, contre 74 p. 100, respectivement). Les femmes entrepreneures autochtones sont sous-représentées dans le secteur de la construction (5 p. 100 des femmes, contre 15 p. 100 des hommes) et celui de l'exploitation des ressources naturelles (3 p. 100 des femmes, contre 13 p. 100 des hommes). En revanche, elles sont surreprésentées dans l'industrie des arts, du spectacle et des loisirs (15 p. 100 des femmes, contre 8 p. 100 des hommes), ainsi que dans le secteur de l'hébergement et des services de restauration (9 p. 100 des femmes, contre 2 p. 100 des hommes).

Toutefois, on retrouve quelques similitudes entre les entreprises détenues par des femmes autochtones et celles détenues par des hommes autochtones. Les hommes et les femmes font face aux mêmes difficultés pour développer leur entreprise, et notamment aux trois grands obstacles suivants : la conjoncture économique globale (35 p. 100), le manque d'accès à des financements, y compris par capitaux propres (32 p. 100), ainsi que la difficulté à maintenir en poste les employés efficaces et les politiques, règles et réglementations publiques (31 p. 100). Pour les propriétaires d'entreprise dans les réserves, un autre obstacle découle de l'article 87 de la *Loi sur les Indiens*, en vertu duquel les sociétés ne sont pas admissibles à une exemption de taxation, ce qui explique pourquoi seulement 14 p. 100 des entreprises dans les réserves sont constituées en sociétés.

Les différences régionales jouent aussi un rôle important. Dans la région de l'Atlantique, les femmes entrepreneures des communautés autochtones sont concentrées dans le secteur de l'artisanat³⁶³. La plupart d'entre elles exploitent une microentreprise (environ 80 p. 100), sont propriétaires uniques (environ 84 p. 100) et exercent leurs activités dans des réserves (74 p. 100) ou à domicile (86 p. 100)³⁶⁴.

La question de la définition de l'entrepreneuriat est particulièrement pertinente pour les communautés autochtones. Ainsi, 70 p. 100

des femmes entrepreneures autochtones n'ont pas d'employées. Le nombre de femmes entrepreneures autochtones change radicalement selon la façon dont on conçoit l'entrepreneuriat. En excluant le travail autonome de la définition de l'entrepreneuriat, on écarte 70 p. 100 du groupe potentiel de femmes entrepreneures autochtones.

NextStep to Success

Plusieurs programmes ont été créés pour appuyer l'entrepreneuriat féminin autochtone. Certains, comme le programme NextStep to Success de l'organisme Alberta Women Entrepreneurs, sont le fruit d'un partenariat entre des organismes de soutien à l'entrepreneuriat féminin, des bandes locales et des organismes de développement économique. Le Conseil canadien pour le commerce autochtone s'est doté d'un Fonds pour l'entrepreneuriat féminin autochtone afin d'octroyer des prêts sans intérêt pouvant aller jusqu'à 4 000 dollars à des entreprises détenues majoritairement par des femmes. En Saskatchewan, le programme de développement pour les femmes propose des prêts sans intérêt d'un montant maximal de 100 000 dollars. En Colombie-Britannique, l'Indigenous Women's Business Network gère deux incubateurs ciblant les femmes autochtones. L'organisme Métis Women Entrepreneurs of Canada a mis au point un portail destiné aux femmes métisses. L'Association des femmes autochtones du Canada a établi un programme d'appui aux entrepreneures afin de leur offrir des services d'accompagnement, de mentorat et de formation. Enfin, l'organisme Pauktuutit Inuit Women of Canada propose également du soutien aux femmes entrepreneures³⁶⁵.



L'entrepreneuriat féminin dans le domaine de la technologie

Au Canada, bien que les femmes soient de plus en plus nombreuses à opter pour l'entrepreneuriat et qu'elles fondent des entreprises plus vite que les hommes, les inégalités de genre entre les chefs d'entreprise dans le domaine des STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) demeurent un problème persistant. Encore aujourd'hui, les femmes entrepreneures rencontrent plus fréquemment des difficultés notables dans ces secteurs à prédominance masculine que dans d'autres secteurs. Ces défis sont vastes et peuvent aller du manque de formation à la difficulté à mobiliser des capitaux. Des études indiquent que 63 p. 100 des Canadiennes ont rencontré des difficultés pour obtenir des investissements auprès de sociétés de capital-risque et d'autres sources pour créer leur petite entreprise, contre 40 p. 100 des hommes. Les obstacles comprennent également un manque de mentorat des femmes, qui constitue un élément important car l'accès à des mentors et à des réseaux de soutien permet aux femmes de manœuvrer de façon plus stratégique dans un secteur dominé par les hommes³⁶⁶.

Les femmes demeurent sous-représentées dans le domaine des STIM en raison de l'idée répandue selon laquelle le genre freine l'avancement des femmes dans les secteurs liés à la technologie par rapport à d'autres secteurs³⁶⁷. Il demeure également difficile de parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, car les stéréotypes de genre associés à la définition de cet équilibre contribuent à la stigmatisation sociale des mères qui travaillent, perçues comme insuffisamment impliquées soit envers leur famille, soit envers leur carrière³⁶⁸.

L'attention accordée à la définition de pôles numériques fondés sur les infrastructures technologiques (matériel, logiciels, services) plutôt que sur les utilisateurs de ces technologies a eu tendance à exclure les femmes. En ce qui concerne l'activité en ligne, les études montrent que les femmes sont aussi actives en ligne que les hommes, et même plus actives sur certains sites de médias sociaux^{369,370}. Certains auteurs soulignent que le genre est gommé sur Internet, arguant que les femmes ont une importante présence en ligne³⁷¹. Une récente étude montre que plus de 50 p. 100 des entreprises en ligne récemment lancées sont

détenues par des femmes³⁷². Si les stéréotypes de l'entrepreneuriat sont dominés par les hommes du secteur de la technologie, Kylie Jenner, l'une des plus jeunes milliardaires de la planète, s'est imposée en vendant ses produits sur la plateforme canadienne Shopify. Pourtant, elle est rarement la première personne qui vient à l'esprit lorsqu'on pense à des entrepreneurs. L'écart de chiffres d'affaires entre femmes et hommes est réduit de 44 p. 100 lorsqu'on prend en compte l'activité tirée du commerce électronique^{373,374}.

Il existe un écart en matière d'adoption de la technologie entre les petites entreprises détenues par des hommes et celles appartenant à des femmes³⁷⁵. D'après une étude, la différence entre les femmes et les hommes entrepreneurs est minime en ce qui concerne la création de nouveaux produits, notamment sur le plan de la nouveauté des produits et de la présence de concurrents³⁷⁶. Cependant, plus de 60 p. 100 des femmes entrepreneures dans des entreprises en démarrage utilisent des technologies datant de plus de cinq ans³⁷⁷.

Startup Canada Women Founders Fund

De nouvelles initiatives voient le jour pour fournir un soutien ciblé aux femmes entrepreneures dans le domaine de la technologie. Par exemple, Startup Canada a établi le Women Founders Fund pour soutenir les femmes entrepreneures dans le domaine des STIM en octroyant des micro-subventions et en proposant divers services et programmes pour les aider à relever les défis auxquels elles sont confrontées³⁷⁸. La création du Fonds pour les femmes en technologie de BDC Capital est également importante, car ce fonds de capital-risque, l'un des plus importants au monde, se consacre à investir directement et indirectement dans des entreprises technologiques détenues par des femmes et à soutenir le développement de l'écosystème. Il existe de nombreux autres exemples, dont le programme Fierce Founders de Communitech.



L'entrepreneuriat féminin dans les régions rurales et dans le secteur agricole

Outre leur focalisation prononcée sur les hommes du secteur de la technologie, les notions d'entrepreneuriat et d'innovation sont également très axées sur les zones urbaines et ignorent souvent les zones rurales et semi-rurales. Des études ont souligné ce biais dans la littérature, et plusieurs organisations, dont l'OCDE, notent qu'il est important de comprendre que les petites collectivités et les zones rurales sont des lieux importants d'entrepreneuriat et d'innovation. Ainsi, au Canada, les entrepreneurs sont concentrés dans les zones urbaines de façon générale, mais des données récentes indiquent que les taux de travail autonome parmi les femmes sont supérieurs dans le Nord de l'Ontario, par rapport au reste de la province³⁷⁹. Le profil des femmes dans les zones rurales et éloignées est révélateur :

- > 2,8 millions de femmes vivent en milieu rural au Canada, chiffre auquel il faut rajouter les 176 000 femmes vivant dans des régions éloignées. Cela représente près de 18 p. 100 de l'ensemble de la population féminine. Seulement 2 p. 100 vivent dans des exploitations agricoles.
- > 47 p. 100 des femmes autochtones au Canada vivent en milieu rural.
- > 14 p. 100 des femmes en milieu rural exercent un travail autonome dans un domaine non agricole.
- > Seulement 20 p. 100 des femmes qui exercent un travail autonome en milieu rural ont un revenu de 20 000 dollars ou plus, contre 31 p. 100 des travailleuses autonomes en milieu urbain et 43 p. 100 des hommes travailleurs autonomes en milieu rural.
- > Les déplacements constituent un défi majeur pour les habitants des régions rurales au Canada, qui ont des frais de déplacement largement supérieurs à ceux des habitants des zones urbaines. En Ontario, seulement 15 p. 100 des femmes en milieu rural qui ont un accès très limité ou intermittent aux services de transport sont employées, et près de la moitié (44 p. 100) de ces femmes ont des revenus inférieurs à 10 000 dollars³⁸⁰.

D'autres travaux sont nécessaires pour analyser les différents sous-groupes de femmes entrepreneures travaillant dans les régions rurales et éloignées. L'un des domaines suscitant un intérêt croissant est la présence des femmes dans le secteur agricole.

À ce jour, les travaux de recherche sur les femmes entrepreneures dans les zones rurales et éloignées sont relativement peu nombreux, et ils sont souvent axés sur des collectivités données, par exemple sur l'expérience du Northern Women's Development Network au Manitoba³⁸¹, sur les femmes vivant dans les zones rurales et subarctiques³⁸² ou encore sur les femmes au Yukon, au Nunavut et dans les Territoires du Nord-Ouest³⁸³. Des études sur les femmes autochtones, dont près de 50 p. 100 résident dans des régions rurales ou éloignées, ont été évoquées précédemment, mais elles portent sur différentes populations, par exemple les femmes inuites³⁸⁴. En outre, on constate un intérêt croissant à l'égard des femmes en agriculture, bien que celles-ci ne représentent qu'un peu plus de 10 p. 100 des femmes entrepreneures en milieu rural³⁸⁵. Il est évident que tous ces groupes sont distincts sur le plan de l'environnement contextuel, du secteur d'activité et des défis rencontrés. Certaines études soulignent les défis communs rencontrés par les femmes entrepreneures en milieu urbain et rural³⁸⁶, tandis que d'autres travaux se penchent sur les obstacles supplémentaires à surmonter en milieu rural en matière d'accès aux infrastructures, aux marchés, aux fournisseurs et aux soutiens que les femmes des centres urbains peuvent tenir pour acquis. Par exemple, les femmes entrepreneures travaillant dans des collectivités rurales ont plus difficilement accès aux services de transport, aux services de garde d'enfants, à la main-d'œuvre, à la formation, aux soutiens aux entreprises et aux possibilités de réseautage et de mentorat^{387,388}. Dans les collectivités éloignées, les obstacles sont plus importants en matière d'accès aux ressources de subsistance : logement, eau, nourriture, soins de santé et sécurité³⁸⁹.

Alors que presque tous les secteurs deviennent axés sur les technologies, l'agriculture étant par exemple l'un des grands secteurs transformés par l'Internet des objets, les entrepreneurs dans les collectivités rurales sont souvent freinés par le manque d'infrastructures technologiques³⁹⁰. L'accès aux réseaux à large bande au Canada varie considérablement d'une province à l'autre. Certaines provinces, comme la Saskatchewan, disposent d'un bon accès même en dehors des centres principaux; d'autres collectivités comme Northumberland, à moins de deux heures au nord-est de Toronto, comportent des « zones mortes » dans lesquelles la connexion Internet n'est pas fiable. L'accès à une technologie fiable est fondamental pour presque toutes les petites entreprises.

D'autres travaux sont nécessaires pour analyser les différents sous-groupes de femmes entrepreneures travaillant dans les régions rurales et éloignées. L'un des domaines suscitant un intérêt croissant est la présence des femmes dans le secteur agricole. Bien qu'ils représentent l'exemple type du modèle risques-bénéfices, les agriculteurs sont souvent exclus des discussions portant, de manière générale, sur l'entrepreneuriat et, plus particulièrement, sur l'entrepreneuriat féminin³⁹¹. Au Canada, les femmes sont sous-représentées en tant que propriétaires majoritaires, mais partagent souvent la propriété d'exploitations agricoles, généralement avec leur conjoint. En 1996, les femmes au Canada représentaient 25 p. 100 des exploitants agricoles et cette proportion n'a atteint que 29 p. 100 en 2016³⁹², bien que les femmes aient un niveau d'instruction comparable ou supérieur.

L'agriculture est un secteur où le genre occupe une place importante, et la ferme familiale est un bastion du travail patriarcal³⁹³. Les femmes ont du mal à acquérir le statut professionnel d'agricultrices en raison du discours sur la ferme familiale traditionnelle, qui limite leurs droits et les cantonne à des tâches non rémunérées³⁹⁴. Les contributions des femmes sont souvent éclipsées par l'image du propriétaire agricole indépendant, à qui il incombe de prendre toutes les décisions liées à la ferme³⁹⁵. Pratiquement toutes les femmes (97 p. 100) évoquent le difficile équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, la prédominance des réseaux



masculins et le manque de modèles³⁹⁶. D'autres obstacles incluent le manque d'accès à la formation, aux débouchés et au mentorat, le déficit de confiance en soi et la partialité à leur égard^{397,398}.

L'agriculture requiert des investissements importants, et le coût des terres peut empêcher les femmes de devenir propriétaires d'exploitation. En 2016, les exploitantes agricoles principales au Canada ont déclaré louer en moyenne 233 acres de terres, soit environ 94 hectares, de plus que les hommes. Les terres empruntées représentaient en moyenne 71 p. 100 de l'ensemble des terres des femmes exploitantes. Peu d'exploitations sont détenues en totalité par des femmes, et ces exploitations ont tendance à être d'une taille inférieure à la moyenne.

Les femmes agricultrices qui ont suivi des études supérieures ou ont des expériences professionnelles antérieures font preuve d'innovation, tendent à diversifier leurs activités agricoles et se lancent par exemple dans le tourisme agricole ou d'autres formes d'activités à valeur ajoutée, qui permettent de développer ou de créer de la valeur en sus de la valeur économique ou sociale d'un produit brut ou d'une denrée de base. Citons, par exemple, la production de confitures dans l'exploitation agricole grâce à un processus de transformation des fruits, les pratiques de production distinctives telles que les méthodes d'agriculture biologique, ou encore les activités d'identification de marque³⁹⁹.

Les femmes qui héritent d'exploitations familiales sont parfois privées de soutien familial au motif qu'elles vont à l'encontre des stéréotypes de genre qui imprègnent le monde agricole à prédominance masculine⁴⁰⁰. Elles peuvent également avoir du mal à établir leur réseau et à évoluer dans le secteur agricole, perpétuant ainsi l'idée qu'elles ne sont pas à leur place. Les femmes agricultrices sont souvent considérées comme des « agricultrices incomplètes », dépourvues des qualités physiques, psychologiques et sociales essentielles dans ce secteur⁴⁰¹. Les femmes qui sont co-exploitantes avec leur conjoint ou un autre collaborateur masculin entretiennent et renforcent la division traditionnelle du travail

selon les genres, au sein de laquelle les hommes effectuent les tâches physiques à l'extérieur, tandis que les femmes restent au domicile ou à proximité, et s'occupent de tâches telles que la mise en conserve, la transformation alimentaire, la commercialisation, ainsi que le travail dans le potager ou le verger, ou auprès des animaux⁴⁰².

PARO et FAC

PARO – Centre pour l'entreprise des femmes fournit différents types de services (soutien financier, occasions d'approvisionnement, soutien commercial, formation et encadrement) aux femmes situées principalement dans le Nord de l'Ontario, et notamment aux femmes vivant dans des collectivités rurales et aux femmes autochtones. PARO est membre de Women's Enterprise Organizations of Canada (WEOC), un réseau national d'organismes d'aide aux femmes entrepreneures.

Financement agricole Canada (FAC) est l'unique institution financière consacrée à l'agriculture et à l'agroalimentaire. Son programme Femme entrepreneure vise à soutenir l'autonomie des femmes dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroentreprise et de l'agroalimentaire, en ciblant trois besoins clés : 1) un accès accru au capital pour le démarrage ou la croissance de leur entreprise; 2) l'accès à des activités de perfectionnement des connaissances et des compétences en affaires pour elles-mêmes et pour leur entreprise; 3) l'accès à des outils, des ressources et des personnes qui leur permettront d'apprendre et de s'inspirer. FAC a prévu de verser 500 millions de dollars au cours des trois prochaines années aux femmes entrepreneures pour les aider expressément à démarrer et à faire croître leur entreprise.



L'entrepreneuriat féminin dans les secteurs de l'art et de la création

Si le statut d'« artiste » suscite de nombreux débats, notamment avec les distinctions souvent faites entre les beaux-arts, l'art publicitaire, le design et l'artisanat, il n'y a guère de doute sur le fait qu'une proportion importante d'artistes, toutes disciplines confondues, peuvent être considérés comme des entrepreneurs, du fait de la nature de leur travail et de la manière dont ils gagnent leur vie. Les artistes sont rarement des employés à temps plein; ils ont plutôt tendance à travailler dans le cadre de diverses ententes de façon irrégulière, y compris des tâches contractuelles ou à la pige, ou en parallèle d'un emploi principal.

Au Canada, par exemple, 52 p. 100 des artistes sont des travailleurs autonomes, contre seulement 12 p. 100 de l'ensemble de la population active⁴⁰³. Les personnes racialisées sont sous-représentées parmi les artistes (15 p. 100), comparativement à l'ensemble de la population active (21 p. 100). Les personnes autochtones et les immigrants sont légèrement sous-représentés parmi les artistes : les personnes autochtones représentent 3,1 p. 100

des artistes et 3,9 p. 100 de la population active, et les immigrants représentent 21 p. 100 des artistes et 24 p. 100 de la population active.

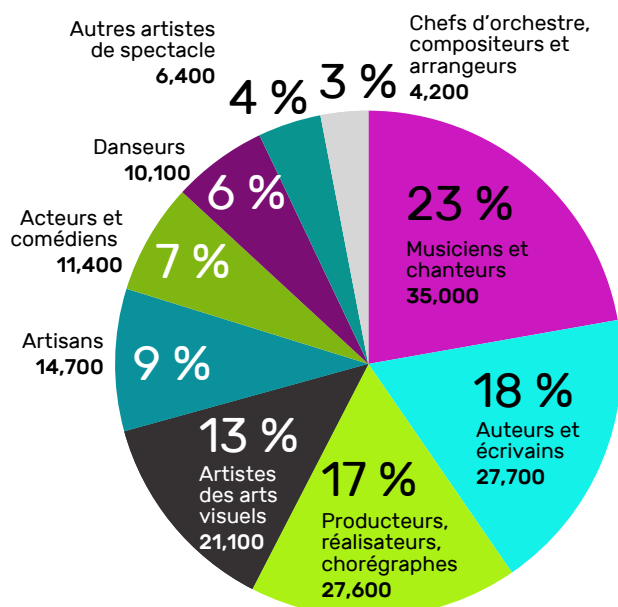
Si de nombreux artistes fuient toute association avec les affaires, il existe un nombre croissant de travaux de recherche portant sur le statut des « artistes entrepreneurs⁴⁰⁴ » ou des « entrepreneurs culturels ». Selon Hernandez-Acosta, par exemple, un artiste entrepreneur dans les domaines des arts visuels, des arts du spectacle, de la musique ou de l'édition est un entrepreneur culturel⁴⁰⁵. « Les écrivains doivent présenter leur travail aux éditeurs; les musiciens recherchent des agents et des possibilités de se produire sur scène, négocient des contrats et des droits d'auteur⁴⁰⁶; les stylistes recherchent de nouveaux projets, les peintres sont en quête de possibilités d'exposition, et les photographes cherchent des clients et des exposants » (traduction libre).

La notion de centres urbains comme moteurs de l'« économie créative » introduite par Richard Florida est désormais bien connue, mais les artistes entrepreneurs sont présents dans l'ensemble du Canada. Dans certaines régions du Canada comme Cape Dorset au Nunavut, ainsi que dans de nombreux lieux ruraux et touristiques comme Elora ou Picton en Ontario, les artistes entrepreneurs sont des acteurs importants de l'économie locale. Dans certaines collectivités, comme dans les Maritimes, ainsi que dans les collectivités autochtones, la nécessité économique est l'un des facteurs favorisant la croissance des artistes entrepreneurs. Le tourisme semble constituer un autre facteur⁴⁰⁷.

La créativité est essentielle pour les arts, et la majorité des artistes dans les différentes disciplines sont des travailleurs autonomes et des entrepreneurs^{408,409}. Pourtant, les artistes et les autres professionnels de la création travaillant à leur compte sont souvent oubliés dans les discussions au sujet des entrepreneurs et de l'entrepreneuriat^{410,411}, et les artistes eux-mêmes sont souvent réfractaires à l'aspect commercial de leurs activités⁴¹².

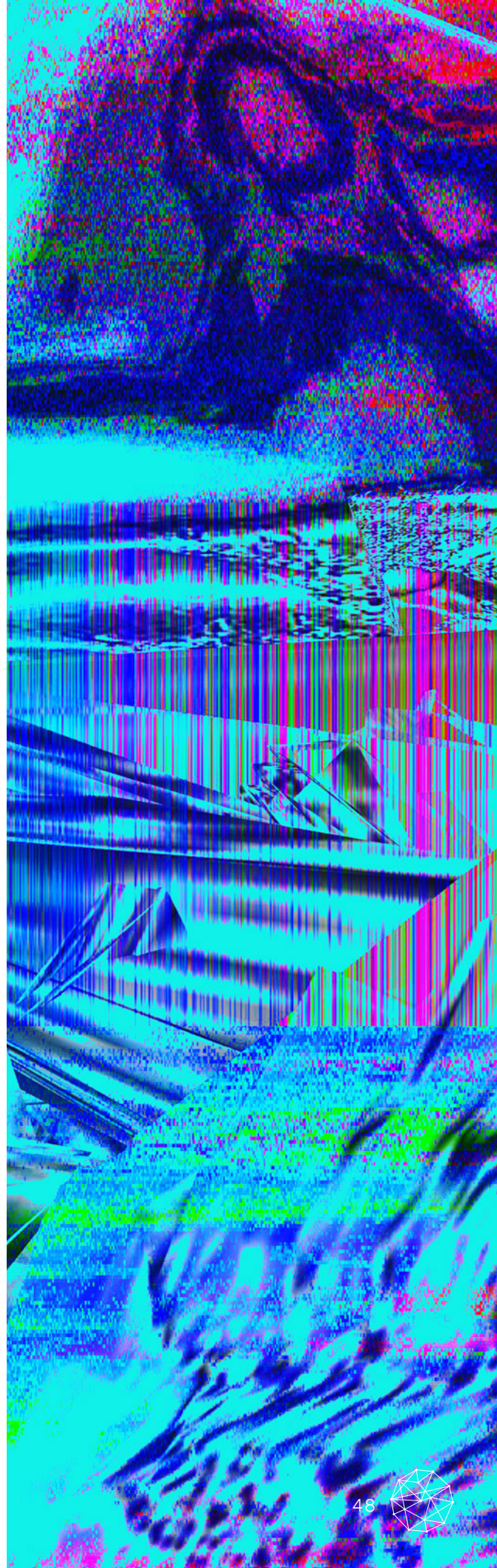
FIGURE 16

Les artistes incluent différents groupes professionnels



Le Recensement de 2016 au Canada indique que les femmes dominent dans le secteur artistique, représentant plus de la moitié des artistes (52 p. 100), proportion supérieure à celle des femmes dans l'ensemble de la population active (48 p. 100). Le pourcentage de femmes artistes titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme d'études supérieures est plus élevé que celui des hommes artistes (51 p. 100 contre 42 p. 100); cependant, il y a moins de femmes parmi les producteurs, réalisateurs et chorégraphes (12 p. 100 des femmes artistes, contre 23 p. 100 des hommes artistes), et les femmes artistes ont un revenu médian inférieur à celui des hommes artistes (22 300 dollars contre 27 100 dollars)⁴¹³.

Si la majorité des personnes travaillant dans le secteur des arts au Canada sont blanches, de nombreuses femmes entrepreneures non blanches, en particulier des femmes entrepreneures autochtones, sont des artistes⁴¹⁴. De nombreuses femmes issues de la diversité sont également présentes dans d'autres secteurs connexes, tels que le secteur de la mode⁴¹⁵. Cependant, la force des réseaux sociaux au sein de ces secteurs a tendance à influencer sur la réussite d'un entrepreneur du secteur de la création^{416,395417}. Les artistes de tous domaines tendent à se regrouper dans les villes, et même au sein de certains quartiers urbains, ce qui signifie que les personnes situées en dehors de ces quartiers peuvent être désavantagées par rapport à leurs homologues disposant d'un meilleur réseau⁴¹⁸. En outre, les femmes entrepreneures dans les secteurs de l'art et de la création se heurtent à de nombreux obstacles liés à la reconnaissance de leur statut d'entrepreneures, à l'accès à des financements et à des services de formation à la gestion d'entreprise, ainsi qu'à l'idée selon laquelle, comme les artistes font ce qu'ils aiment, ils sont aptes et disposés à travailler pour une rémunération moindre (ou sans rémunération)⁴¹⁹. D'autres auteurs affirment que les images des artistes prospères, qu'il s'agisse d'écrivains, de peintres, de musiciens, de photographes ou de stylistes, sont fortement marquées par le genre et constituent depuis des siècles des obstacles pour les femmes⁴²⁰.



Il est de plus en plus souvent reconnu au sein de la communauté artistique que des services de formation et de soutien à l'entrepreneuriat sont souhaitables^{421,422}. Cependant, les programmes spécialisés, qu'il s'agisse d'incubateurs, de bourses de stages ou de formation spécialisée, ou encore de formation à l'entrepreneuriat ou aux affaires spécifiquement adaptée aux artistes canadiens, et en particulier aux femmes et aux artistes de divers horizons au Canada, restent peu fréquents.

Comme les entrepreneurs dans le domaine de la technologie, qui façonnent le monde grâce à leurs innovations technologiques, les artistes et les créateurs façonnent activement le monde et jouent un rôle crucial dans la réussite d'autres secteurs qui dépendent de la conception, de la création de contenus et de l'expérience.

Les personnes œuvrant dans les secteurs de l'art et de la création, à l'instar des scientifiques dans leur laboratoire, font constamment des expériences dans le mode d'expression qu'elles ont choisi. Cela a donné lieu à des innovations et à des ruptures en matière de forme, qui ont changé la manière dont nous percevons et interprétons nos réalités. Comme les entrepreneurs dans le domaine de la technologie, qui façonnent le monde grâce à leurs innovations technologiques, les artistes et les créateurs façonnent activement le monde et jouent un rôle crucial dans la réussite d'autres secteurs qui dépendent de la conception, de la création de contenus et de l'expérience. D'autres travaux de recherche sont nécessaires pour mieux comprendre le vécu et les besoins des artistes entrepreneurs, et en particulier des femmes de divers horizons.

UNIVERSITÉ DE L'EADO ET INITIATIVE FIFTH WAVE

L'Université de l'École d'art et de design de l'Ontario (EADO) a lancé une nouvelle initiative consacrée aux créatrices entrepreneures afin d'approfondir ce domaine et de synthétiser les connaissances, les analyses et les données sur les entrepreneures dans les secteurs de la création au Canada. Le Centre for Emerging Artists & Designers de l'Université de l'EADO offre des programmes, du mentorat et des ressources très ciblés qui s'associent aux activités de recherche et qui permettront d'accroître les possibilités pour les créatrices entrepreneures dans le cadre du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat. Par exemple, la série de dîners Good w/ Food a déjà réuni 75 créatrices entrepreneures dans le cadre d'une réflexion longitudinale en plusieurs phases visant à déterminer la meilleure façon de mettre en place le partage de connaissances essentielles et la mobilisation dans les secteurs de l'art et du design⁴²³. Le Diversity Institute de l'Université Ryerson, le Scadding Court Community Centre et l'Université de l'EADO collaborent également sur un programme d'incubateur et de formation destiné aux femmes artistes ayant de faibles revenus et visant à développer leurs compétences entrepreneuriales par le biais de leur programme WE-Hub. En outre, l'Université de l'EADO collabore avec le Canadian Film Centre à l'élaboration d'un programme d'incubation baptisé « Fifth Wave », qui accompagnera 200 entreprises dirigées par des femmes dans l'écosystème des médias numériques du Sud de l'Ontario, au moyen de formations intensives et spécialisées, d'activités de mise en valeur de produits et d'entreprises, et d'occasions de réseautage.



Les femmes et l'entrepreneuriat social

Comme indiqué plus haut, un entrepreneur est une personne qui crée de nouvelles choses. Il n'y a rien dans cette définition qui associe intrinsèquement l'entrepreneuriat aux entreprises à but lucratif. Les entreprises traditionnelles sont de plus en plus nombreuses à assumer des missions sociales au sein du secteur privé; pourtant, l'entrepreneuriat social, dominé par les femmes, reste marginalisé dans la littérature, les politiques et les programmes en matière d'entrepreneuriat, en dépit de son importance manifeste au regard des objectifs sociaux et économiques. S'inscrivant habituellement dans le cadre des objectifs de développement durable des Nations Unies, les entrepreneurs sociaux peuvent avoir recours à divers modèles d'affaires et à différentes combinaisons d'objectifs à but lucratif et à but non lucratif, mais les définitions restent délicates.

Depuis 2017, l'Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises fait un suivi des entreprises sociales et a constaté que 4,2 p. 100 de l'ensemble des PME se considéraient comme des entreprises sociales, la plupart (97,8 p. 100) œuvrant en tant qu'entreprise à but lucratif⁴²⁴. Cela démontre que les entreprises détenues majoritairement par des femmes sont plus susceptibles d'être des entreprises sociales (11 p. 100, contre 5,3 % pour les hommes), et plus susceptibles d'être des entreprises à but non lucratif ou des organismes de bienfaisance. Le tableau 16 présente les entreprises sociales ventilées en fonction de la participation féminine à la propriété (« > 50 p. 100 » correspond à toutes les entreprises détenues majoritairement par des femmes).

De plus en plus d'entreprises reconnaissent leurs missions sociales (par exemple, la Business Roundtable aux États-Unis^{425,426}) et l'importance de ces missions sociales. Cependant, de nombreuses difficultés subsistent pour ce qui est de mesurer les entreprises sociales et leurs incidences.

SheEO

SheEO, une entreprise sociale canadienne, propose un modèle d'affaires unique qui tire profit du pouvoir des réseaux axés sur les femmes pour fournir aux nouvelles entreprises dirigées par des femmes des services de mentorat et de formation, et l'accès au capital financier et social qui sont hors de portée pour de nombreuses femmes. SheEO est construite autour de l'importance de l'entreprise et de l'entrepreneuriat durables pour le bien commun, tout en démontrant également que l'entrepreneuriat social peut aller de pair avec la croissance et la rentabilité. SheEO réunit les contributions de ses « activatrices », qui versent chaque année une somme de 1 100 dollars à un fonds à perpétuité. Les entreprises sélectionnées à l'issue d'un processus de vote reçoivent des prêts sans intérêt destinés au financement de nouvelles idées et bénéficient de divers soutiens dans tous les domaines. Les termes choisis par l'organisme, par exemple « activatrices » et non « investisseuses », constituent en eux-mêmes une remise en cause des définitions traditionnelles et un rejet des stéréotypes de genre, et notamment de l'idée selon laquelle la croissance d'une entreprise n'est pas compatible avec l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, avec la santé mentale et avec la famille⁴²⁷. Afin d'être admissibles en tant qu'entreprise SheEO, les entrepreneures doivent démontrer que leur activité cadre avec l'un des objectifs de développement durable des Nations Unies. Cette initiative permet de créer des opportunités pour les entreprises sociales, qui sont en grande partie dirigées par des femmes, tout en apportant un soutien sur des questions sociales, économiques et environnementales à grande échelle⁴²⁸.



TABLE 6

Participation féminine à la propriété, selon le type d'entreprise (2017)

| Entreprises sociales | Participation féminine à la propriété | | | | | | Total |
|---|---------------------------------------|-------------------|-------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | 0 % | 1 % à 49 % | 50 % | 51% à 99% | 100 % | > 50 % | |
| Toutes les entreprises sociales | 16 538 (47,0 %) | 3 968 (11,3 %) | 7 995 (22,7 %) | 1 998 (5,7 %) | 4 664 (13,3 %) | 6 662 (18,9 %) | 35,163 (100 %) |
| Entreprises sociales à but lucratif | 16 194 (47,1%) | 3 851 (11,2%) | 7 873 (22,9 %) | 1 857 (5,4 %) | 4 607 (13,4 %) | 6 464 (18,8 %) | 34 382 (100 %) |
| Entreprises sociales à but non lucratif/de bienfaisance | 344 (44,0 %) | 117 (15,0 %) | 122 (15,6 %) | 141 (18,1%) | 57 (7,3 %) | 198 (25,4 %) | 781 (100 %) |

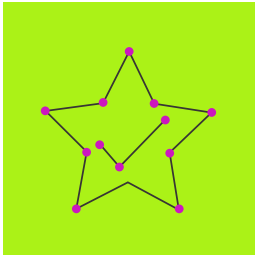
Source: Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03086.html>.

FIGURE 16

UN Sustainable Development Goals







Conclusions et implications

Résultats généraux

Le présent rapport sur l'État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada met en évidence les progrès effectués et les marges d'amélioration s'agissant de promouvoir l'entrepreneuriat féminin au Canada. Les recherches sur lesquelles repose ce document soulignent les obstacles structurels de l'écosystème de l'entrepreneuriat actuel tout comme les facteurs favorables, notamment les initiatives qui jouent un rôle moteur pour transformer les choses. En adoptant une optique intersectionnelle, le rapport démontre que les femmes racialisées, autochtones, handicapées ou immigrantes, les femmes vivant dans des régions rurales et les femmes âgées doivent surmonter des obstacles plus nombreux et plus marqués. La crise de la COVID-19 pourrait se traduire par une exacerbation de ces difficultés.

Voici quelques points saillants du présent rapport :

- > **Les définitions sont importantes :**
15,6 p. 100 des PME comptant au moins un employé sont détenues majoritairement par des femmes, mais la proportion de femmes parmi l'ensemble des travailleurs autonomes canadiens est de 37,4 p. 100. La définition adoptée peut avoir des répercussions considérables sur l'accès des femmes entrepreneures aux financements et aux aides publiques.
- > **Les femmes entrepreneures diffèrent de leurs homologues masculins :**
elles sont plus susceptibles de se consacrer au secteur des services et tendent à détenir des entreprises plus petites comptant moins d'employés.
- > **Les femmes entrepreneures rencontrent de nombreux obstacles dans l'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat.**
Il y a certes de plus en plus de programmes en faveur des femmes, mais ils sont généralement limités et fragmentés. Les femmes doivent

encore surmonter beaucoup d'obstacles pour accéder aux ressources « classiques »; cela s'explique en partie par la fragmentation et les difficultés d'accès à l'information et en partie par la persistance de biais défavorables.

- > **Les femmes entrepreneures sont confrontées à des freins :**
elles sont moins susceptibles de rechercher des financements, et elles sont moins présentes sur le marché de l'exportation. Elles pointent également des obstacles pour accéder aux dispositifs de soutien et aux ressources dans des formes qui leur conviennent. Cependant, des recherches récentes indiquent que lorsqu'on tient compte de facteurs structurels tels que le secteur et la taille de l'entreprise, certaines disparités sont atténuées.
- > **Ces problèmes complexes ne sauraient être résolus simplement, et il faut intervenir sur différents plans pour lever les obstacles écosystémiques.**

Nous devons remettre en question les stéréotypes et pallier les insuffisances en termes de politiques et de conception des programmes au niveau sociétal. Il nous faut tirer parti des leviers dont nous disposons, par exemple les dispositifs de financement et de défense des intérêts, pour changer les pratiques organisationnelles dans une perspective inclusive. Nous devons aborder les problèmes qui influencent les perceptions, les choix et les comportements individuels en veillant à ce que chaque femme apprécie les possibilités offertes par l'entrepreneuriat et ait accès aux compétences, à l'information et aux services de soutien dont elle a besoin pour réussir.

- > **Il convient en outre d'évaluer rigoureusement ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas afin d'établir une stratégie cohérente.**

À titre d'exemple, il y a des enseignements à tirer de trente années d'efforts pour favoriser la place des femmes dans le



Afin de promouvoir l'entrepreneuriat féminin au Canada, il est essentiel de mieux cerner et d'aborder les défis et les dynamiques spécifiques que connaissent les femmes racialisées, immigrantes, autochtones ou issues d'autres groupes particuliers, ainsi que les femmes actives dans divers secteurs comme la technologie, l'agriculture ou l'entrepreneuriat social.

secteur de la technologie, qui ont donné quelques résultats. Une évaluation minutieuse et adaptée fondée sur une approche systémique nous permet de mieux comprendre quelles interventions combiner à tous les niveaux de l'écosystème de l'innovation.

Le présent rapport souligne en outre le besoin crucial d'améliorer notre connaissance des différences entre les femmes entrepreneures. Il peut s'agir de divergences géographiques éventuellement liées à des questions structurelles comme la nature de l'économie et la culture, ainsi qu'à l'environnement politique, par exemple pour ce qui touche l'accès aux services de garde d'enfants. L'enjeu est notamment de comprendre les difficultés propres aux femmes vivant dans les zones rurales et isolées en termes d'accès aux infrastructures de base telles qu'une connexion à large bande, qui est un facteur déterminant. Afin de promouvoir l'entrepreneuriat féminin au Canada, il est essentiel de mieux cerner et d'aborder les défis et les dynamiques spécifiques que connaissent les femmes racialisées, immigrantes, autochtones ou issues d'autres groupes particuliers, ainsi que les femmes actives dans divers secteurs comme la technologie, l'agriculture ou l'entrepreneuriat social.

Pistes de recherche

Ce premier État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada met en lumière d'important domaines qui appellent davantage de recherches, et de nombreux projets sont en cours pour répondre à ces besoins. Il est en particulier nécessaire de :

- > recueillir davantage de données précises et ventilées, afin de mieux comprendre les différences entre les secteurs et les groupes de population;
- > remettre en cause les stéréotypes liés aux entrepreneurs et à l'entrepreneuriat, et mettre en valeur les témoignages de réussite des femmes entrepreneures;
- > trouver de nouvelles manières d'exploiter le niveau élevé d'intention entrepreneuriale chez les femmes au Canada, et aider ces femmes à aller de l'avant afin qu'elles puissent accéder aux soutiens nécessaires pour créer leurs PME avec assurance;
- > accroître l'accès aux financements, à la fois en offrant des possibilités de financement ciblées et en s'attaquant aux obstacles et aux préjugés au sein du système existant;
- > travailler en collaboration avec les institutions financières, les organismes de développement régional et les supergrappes, en ayant recours à des outils tels que l'instrument d'évaluation de la diversité, afin d'élaborer des stratégies pertinentes permettant de mieux soutenir les femmes à tous les échelons;
- > tirer parti des possibilités d'approvisionnement dans les secteurs public et privé pour encourager la diversité et l'inclusion;
- > mettre en place des approches efficaces pour encourager et soutenir les femmes qui souhaitent se lancer dans l'exportation;
- > respecter les préférences des femmes en reconnaissant les approches spécifiques et importantes que les femmes préfèrent souvent adopter en matière d'entrepreneuriat;
- > continuer d'examiner la stratégie de relance consécutive à la crise de la COVID-19 dans une optique de genre et de diversité.



Épilogue

Ce rapport a été achevé avant que les conséquences de la crise relative à la COVID-19 ne se manifestent pleinement. Néanmoins, des éléments préliminaires suggèrent que la pandémie et les mesures adoptées pour y faire face ont simplement exacerbé les obstacles que rencontrent les femmes entrepreneures ainsi que les profondes disparités qui caractérisent l'écosystème de l'innovation et de l'entrepreneuriat. Si nous n'examinons pas sérieusement les conséquences de la crise et les mesures de relance dans une optique de genre et de diversité, la COVID-19 risque de se traduire par un bond en arrière pour l'entrepreneuriat féminin.

Pendant la crise, le Canada a réagi avec une diligence exceptionnelle pour soutenir les petites entreprises en prenant des mesures qui ont marqué un tournant et se sont adaptées pour combler les lacunes recensées dans le cadre de nouveaux programmes ciblés mis en œuvre en temps record. Cela étant, la situation pèse de façon disproportionnée sur les femmes de tous horizons, c'est pourquoi il importe d'examiner la crise et les mesures adoptées dans son sillage dans une optique de genre et de diversité, sans quoi toutes les avancées arduement conquises seront perdues.

Des données récentes de Statistique Canada confirment que la COVID-19 a des répercussions plus fortes dans les PME comptant moins de 20 employés ou actives dans le secteur des services⁴²⁹. Alors que 15,6 p. 100 des PME comptant au moins un employé sont détenues majoritairement par des femmes, la proportion de femmes parmi l'ensemble des travailleurs autonomes canadiens est de 37,4 p. 100. Elles sont surreprésentées dans les nouvelles entreprises, mais les entreprises détenues par des femmes sont globalement plus jeunes, plus petites et plus fragiles. Sans services d'appui ni environnement porteur pour ces entreprises, des décennies de progrès risquent de partir en fumée. De nombreux programmes existants ciblent les PME qui disposent de leurs propres employés, si bien que les femmes sont involontairement laissées pour compte⁴³⁰. Les femmes entrepreneures font état de leurs frustrations face à de tels critères. En effet, bon nombre d'entre elles

dirigent par exemple des entreprises florissantes qui font appel à des sous-traitants et n'ont pas d'employés, ce qui les exclut de dispositifs dont les délais ne correspondent d'ailleurs pas toujours à leurs besoins urgents⁴³¹.

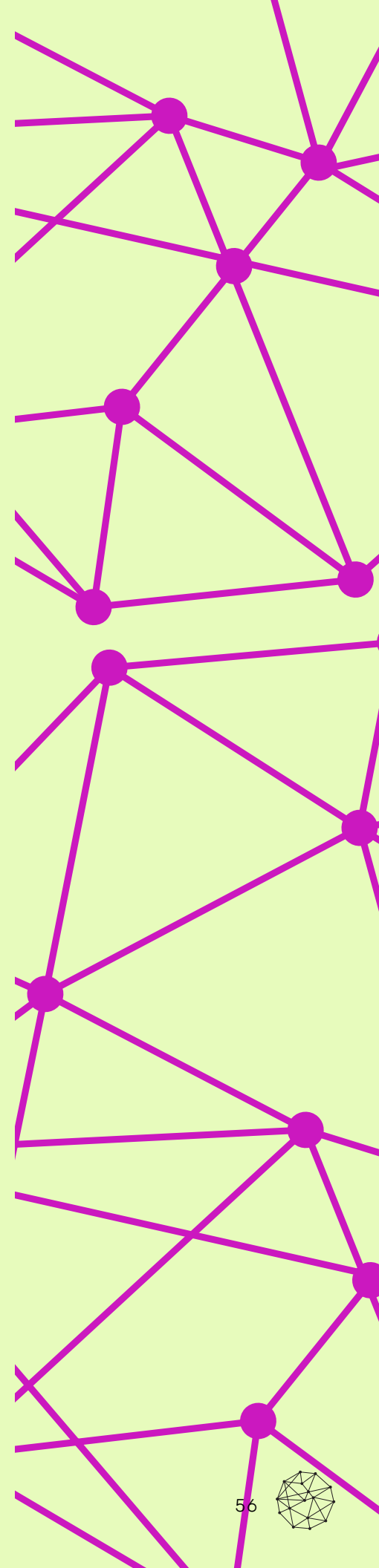
La COVID-19 aggrave les inégalités structurelles. Tandis que les femmes paient le plus lourd tribut en termes de chômage, c'est aussi à elles qu'incombent des fonctions non rémunérées comme les tâches domestiques, la garde des enfants et le soin aux personnes âgées⁴³². Compte tenu de la fermeture des garderies et de la généralisation de l'éducation à la maison, les femmes de tous horizons sont écrasées par les tâches liées aux enfants. C'est un des principaux problèmes mis en avant par les femmes entrepreneures, qui sont 53 p. 100 à le dénoncer contre 12 p. 100 des hommes⁴³³. Pour les femmes qui ont conservé leur emploi, les responsabilités liées aux enfants font qu'elles se voient à la fois comme travailleuse et mère, avec le sentiment d'échouer sur les deux plans, ce qui aggrave les problèmes de santé mentale et le stress familial⁴³⁴. Ces difficultés sont plus marquées chez les femmes racialisées, autochtones ou handicapées, surreprésentées dans les groupes à faible revenu, typiquement dans des emplois qui restreignent leurs choix et comportent plus de risques. Les immigrantes et nouvelles arrivantes doivent surmonter les discriminations, le manque d'accès aux programmes de soutien et un manque global de connaissances sur les pratiques et la législation canadiennes en matière de commerce, ce qui les rend moins susceptibles de bénéficier des programmes publics et les désavantage pour obtenir d'autres services d'appui ou des emprunts⁴³⁵. Les entrepreneures autochtones font face à des inégalités structurelles spécifiques, notamment quand elles vivent dans une réserve, puisque la *Loi sur les Indiens* interdit l'utilisation des terres des réserves comme garanties pour les banques, ce à quoi s'ajoutent des discriminations et le manque d'accès aux ressources et aux biens⁴³⁶. Souvent, les groupes sous-représentés ne disposent pas des espaces, des infrastructures et des options dont jouissent les autres pour travailler chez soi, et l'accès à Internet est particulièrement difficile⁴³⁷.



Les efforts pour améliorer l'accès au capital-risque sont bien intentionnés, mais les entreprises dirigées par des femmes n'en bénéficient presque pas, et ne reçoivent pas plus de financements providentiels⁴³⁸. Les nouveaux programmes de prêt sont également utiles, mais il est attesté depuis longtemps que les femmes sont moins susceptibles de rechercher des crédits et d'en recevoir, et ont tendance à bénéficier de conditions défavorables^{439,440}. Nous avons consulté plus de 200 organismes coopérant avec les femmes entrepreneures, lesquels ont confirmé qu'une bonne partie d'entre elles ne souhaitent pas s'endetter davantage. À titre d'exemple, les travailleuses autonomes doivent souvent mettre en jeu leurs actifs personnels, contrairement à celles qui ont une société dûment constituée⁴⁴¹. Les femmes autochtones vivant dans des réserves n'ont habituellement pas de « revenus » à déclarer ni de propriété à proposer en garantie⁴⁴². Les problèmes liés à la littéracie financière et l'accès aux avis d'experts demeurent omniprésents. Des approches innovantes telles que les microsubventions et le financement collectif ont aidé les femmes entrepreneures à se battre à armes égales⁴⁴³, mais ces modèles novateurs ne sont pas prioritaires.

Les femmes entrepreneures sont moins représentées dans le secteur de la technologie et sont moins susceptibles de bénéficier des investissements et de la recherche destinés aux entreprises des STIM. Le biais propre au secteur des STIM pour ce qui a trait à l'innovation et à l'entrepreneuriat est bien documenté⁴⁴⁴. Avec la crise de la COVID-19, cet écosystème risque d'exclure encore plus les femmes, dans la mesure où d'autres priorités prennent le dessus, notamment au profit des entreprises des hautes technologies à forte croissance. Toutes les PME canadiennes souffrent d'une sous-utilisation de la technologie, or la transformation numérique est essentielle à leur survie. Là encore, les obstacles que rencontrent les femmes entrepreneures pour accéder aux services numériques sont bien documentés, et il faut davantage les aider à mettre en œuvre les solutions technologiques qui sous-tendent les nouveaux modèles de gestion. Les femmes entrepreneures ont davantage tendance à combiner objectifs sociaux et économiques, or les entreprises sociales sont généralement absentes des débats sur la recherche, la commercialisation et l'innovation⁴⁴⁵.

Les recherches montrent de surcroît que les femmes entrepreneures s'épanouissent dans des environnements différents et nécessitent d'autres soutiens que leurs homologues masculins en termes d'accès aux incubateurs d'entreprises, de mentorat et de conseil, de formation ou d'aide aux entreprises⁴⁴⁶. Ces différences tiennent non seulement aux inégalités structurelles liées par exemple à la garde d'enfants, mais aussi à la socialisation des femmes,



Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat du Canada joue un rôle moteur dans les efforts pour comprendre l'incidence de la COVID-19 et les réactions sur le plan économique, ainsi que pour regrouper les points de vue de plus de 200 organismes de soutien aux entreprises.

au caractère genré de l'entrepreneuriat et au manque de modèles de rôle. Les femmes entrepreneures ont urgemment besoin des services individualisés d'entraîneurs et de mentors pour obtenir des conseils techniques et financiers, mais aussi être encouragées, gagner en confiance et se faire aider pour traverser l'après-COVID⁴⁴⁷.

De plus, des recherches préliminaires montrent qu'en dépit de la présence des femmes en première ligne de la gestion sanitaire de la COVID-19 au Canada et dans le monde⁴⁴⁸, les voix féminines restent largement inaudibles dans les débats autour de la relance économique. « Nous avons vu la résurgence spectaculaire de panels exclusivement masculins et autres pénisplications de la part de commentateurs qui ignorent largement les perspectives de la moitié de la population canadienne et oublient les difficultés particulières que doivent affronter les femmes entrepreneures. »⁴⁴⁹ Le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat du Canada joue un rôle moteur dans les efforts pour comprendre l'incidence de la COVID-19 et les réactions sur le plan économique, ainsi que pour regrouper les points de vue de plus de 200 organismes de soutien aux entreprises⁴⁵⁰. Il est donc notamment recommandé de :

- > Collecter des données ventilées en fonction du genre et de la diversité pour analyser l'incidence de la COVID-19 et les programmes en faveur de l'entrepreneuriat.

- > Veiller à ce que les définitions de l'entrepreneuriat soient inclusives et englobent les travailleuses autonomes ainsi que les femmes qui possèdent une PME ou une entreprise sociale et les entrepreneures des secteurs des services ou des arts.
- > Envisager des approches innovantes pour répondre aux besoins des femmes, par exemple des formes de financement collectif, de microsubventions, de counseling sur mesure, de mentorat ou de parrainage adaptés aux besoins et préférences des femmes.
- > Redoubler d'efforts concernant l'action positive et les contrats réservés en faveur des femmes et des groupes issus de la diversité dans le domaine de l'approvisionnement.
- > Mettre l'accent sur l'amélioration de la littéracie financière et numérique, ainsi que sur les programmes qui aident les femmes à étudier leurs options en matière de numérisation, de financement, de constitution en personne morale et d'exportation, et consacrer des ressources et du capital humains aux activités de recherche-développement et à leur application, par exemple en apportant le soutien nécessaire sous forme de bourses d'étude.
- > Veiller à ce que les mécanismes d'appui bénéficient d'une attention suffisante, par exemple des services de garde d'enfants abordables et accessibles. L'économiste Armine Yalnizyan estime qu'il n'y aura « pas de reprise sans reprise au féminin, et pas de reprise au féminin sans garde d'enfants », et d'autres experts lancent un appel général à considérer la garde d'enfants comme un service essentiel⁴⁵¹. De la même façon, les mesures d'appui à l'éducation des enfants à la maison, en particulier dans le cas des femmes immigrantes, sont fondamentales⁴⁵².

Alors que le Canada prend des mesures face à la pandémie, le risque s'accroît de voir retomber la dynamique enclenchée en matière de genre et de diversité. Les entreprises dirigées par des femmes représentent une proportion croissante des nouvelles entreprises canadiennes, mais ces dernières sont plus jeunes et plus fragiles que celles des hommes. Il est plus que jamais essentiel de mettre résolument l'accent sur les femmes et les groupes sous-représentés, et de soutenir leurs micro-entreprises balbutiantes dont émergeront peut-être de grandes entreprises⁴⁵³.



Annexe 1:

Le PCFE

Le PCFE œuvre à :

- > Créer une communauté de pratique parmi les organismes de soutien aux femmes entrepreneures.
- > Faire progresser l'analyse du genre et de la diversité afin d'élaborer des politiques, programmes et pratiques inclusives à l'échelle de l'écosystème de l'innovation.
- > Échanger les résultats de travaux de recherche, les connaissances et les pratiques éprouvées entre organismes de soutien aux femmes entrepreneures.
- > Remettre en question les stéréotypes et sensibiliser le public à la réussite des femmes entrepreneures.
- > Concevoir une plateforme et des outils numériques pour mieux relier les soutiens et les ressources disponibles tout en limitant la fragmentation et le double emploi.

Le réseau grandissant du PCFE

Opérationnel dans les deux langues officielles, le PCFE compte un réseau de partenaires joignant plus de 100 000 femmes entrepreneures à différents stades de développement de leur entreprise et plus de 250 organismes. Il comprend :

Dix centres régionaux

- > Asper School of Business
Université du Manitoba (Winnipeg, Manitoba)
<http://umanitoba.ca/asper/>
- > Bissett School of Business
Université Mount Royal (Calgary, Alberta)
<http://www.mtroyal.ca/ProgramsCourses/FacultiesSchoolsCentres/Business/>
- > Chaire BMO en diversité et gouvernance
Université de Montréal (Montréal, Québec)
<https://www.umontreal.ca/>
- > Impact Hub Ottawa
(Ottawa, Ontario)
<https://ottawa.impacthub.net/>
- > Rowe School of Business, Université Dalhousie
(Halifax, Nova Scotia)
<https://www.dal.ca/faculty/management/nnce.html>
- > PARO – Centre pour l'entreprise des femmes
(Thunder Bay, Ontario)
<https://paro.ca/2013/fr>
- > Hill and Levene Schools of Business
Université de Regina (Regina, Saskatchewan)
<https://www.uregina.ca/business/>



- > Université de l'EADO
(Toronto, Ontario)
<https://www.ocadu.ca/>
- > Université du Yukon
(Whitehorse, Yukon)
<https://www.yukoncollege.yk.ca/>
- > VentureLabs® et Beedie School of Business
Université Simon Fraser (Vancouver, British Columbia)
<http://venturelabs.ca/>

Les partenaires du PCFE

RÉSEAUX DE FEMMES

- > Canadian Women's Chamber of Commerce
<https://canwcc.ca/>
- > Femmes d'influence
<https://www.womenofinfluence.ca/>
- > Fondation canadienne des femmes
<https://www.canadianwomen.org/fr/>
- > Forum for Women Entrepreneurs
<http://www.fwe.ca/>
- > Organization for Women in International Trade – Toronto (OWIT-Toronto)
<http://www.owit-toronto.ca/>
- > Réseau des Femmes d'affaires du Québec (RFAQ)
<https://www.rfaq.ca/fr/>
- > SheEO
<https://sheeo.world/fr/>
- > WE EMPOWER : programme de l'Union européenne, d'ONU-Femmes et de l'Organisation internationale du travail
<https://www.empowerwomen.org/>
- > Women in Capital Markets
<https://wcm.ca/>
- > Women's Enterprise Centre of Manitoba
<https://wecm.ca/>
- > YWCA Canada
<https://ywcacanada.ca/>

INSTITUTIONS FINANCIÈRES ET CONSULTANTS

- > Banque de développement du Canada (BDC)
<https://www.bdc.ca/>
- > Banque de Montréal
<https://www.bmo.com/>
- > Boss Insights
<https://bossinsights.com/>
- > Ernst & Young LLP
<https://www.ey.com/>



- > Femmessor
<https://femmessor.com/>
- > Futurpreneur Canada
<https://www.futurpreneur.ca/>
- > Vancity Credit Union
<https://www.vancity.com/>

ORGANISMES VOUÉS À DES POPULATIONS SPÉCIFIQUES DE FEMMES ENTREPRENEURES

- > ACCES Employment
<http://accesemployment.ca/>
- > Afghan Women's Organization
<http://afghanwomen.org/>
- > Conseil Commercial Canada-Pakistan
<https://cpbconline.org/>
- > CPAC (anciennement Chinese Professionals Association of Canada)
<https://www.cpac-canada.ca/>
- > Enactus Canada
<http://enactus.ca/>
- > Innovation and the Indigenous District (Toronto)
- > NexusBC
<https://www.nexusbc.ca/>
- > Pauktuutit Inuit Women of Canada
<https://www.pauktuutit.ca/>
- > Red River College
<https://www.rrc.ca/>
- > Sackville Commons Co-op
<http://www.coworksackville.com/>
- > Saint John Community Loan Fund
<http://www.loanfund.ca/>
- > Scadding Court Community Centre
<https://scaddingcourt.org/>
- > Skills for Change
<https://skillsforchange.org/>
- > S.U.C.C.E.S.S
<https://www.successbc.ca/>
- > Youth Employment Services (Toronto et Montréal)
<https://www.yes.on.ca/>

ORGANISMES DE SOUTIEN AUX FEMMES ENTREPRENEURES DANS DES SECTEURS SPÉCIFIQUES

- > Ashoka Canada
<https://www.ashoka.org/en-CA/country/canada>
- > TECHNATION (auparavant ITAC)
<http://technationcanada.ca>



- > Information and Communication Technologies Association of Manitoba
<https://techmanitoba.ca/>
- > Manitoba Institute of Trades and Technology
<http://mitt.ca/>
- > Y.E.S. (Montréal)
<https://www.yesmontreal.ca/>

INCUBATEURS D'ENTREPRISES ET SERVICES DE SOUTIEN DE PREMIER PLAN

- > AAPF (Accélération de l'amélioration des processus de fabrication)
<https://www.remapnetwork.org/>
- > Accelerator for Centennial Community Entrepreneurs and Leaders (ACCEL), Collège Centennial
<https://www.centennialcollege.ca/programs-courses/schools/school-of-communications-media-arts-design/accel/>
- > Canadian Society for Entrepreneurship and Innovation
<https://www.csei.ca/>
- > Communitech
<https://www.communitech.ca/>
- > Conference Board du Canada
<https://www.conferenceboard.ca/>
- > Conseil canadien des PME et de l'entrepreneuriat
<http://ccsbe.org/>
- > Enterprise Saint John
<https://edgsj.com/en>
- > Hunter Hub for Entrepreneurial Thinking, Université de Calgary
<https://www.ucalgary.ca/hunter-hub/>
- > Incubate, Innovate, Network of Canada (I-INC), réseau de 11 universités et 16 incubateurs
<https://www.iincanada.ca/>
- > LeaderBoom
<http://www.leaderboom.com/>
- > Magnet
<https://magnet.today/>
- > Offset Market Exchange (OMX)
<https://theomx.com/>
- > Ontario Chamber of Commerce
<https://occ.ca/>
- > Spark Niagara
<https://sparkniagara.com/>
- > Université du Nouveau-Brunswick
<https://www.unb.ca/>
- > Venture Labs et Beedie School, Université Simon Fraser
<https://venturelabs.ca/>
- > Ville de Toronto – Services à l'entrepreneuriat
<https://www.toronto.ca/business-economy/business-start-ups/>



Annexe 2:

Liste des projets financés par le Fonds pour l'écosystème de la SFE

| Région | Organisme | Projet financé | URL |
|----------|---|--|---|
| National | Fondation Asie Pacifique du Canada | Le projet se concentrera sur l'élimination des obstacles auxquels se heurtent les femmes entrepreneures qui cherchent à accéder aux possibilités de croissance sur les marchés asiatiques, en organisant et en dirigeant des missions commerciales internationales. | https://www.asiapacific.ca/ |
| National | Manitoba Women's Enterprise Centre Inc. | Le projet permettra d'établir un siège social national centralisé pour l'organisme Women's Enterprise Organizations of Canada, afin d'offrir des services ciblés et axés sur la croissance des entreprises aux femmes entrepreneures canadiennes, y compris des possibilités de formation en affaires, un soutien à l'exportation et au commerce, des services d'orientation et de défense des intérêts. | https://www.weoc.ca/ |
| National | National Aboriginal Capital Corp. Association (NACCA) | Le projet développera les capacités, les outils et les mécanismes de soutien permettant aux femmes autochtones d'entreprendre un projet d'entreprise en vue de créer ou de développer une entreprise, ainsi que de développer une preuve de concept pour un fonds de microfinance destiné aux femmes autochtones. | https://www.nacca.ca |
| National | Association des femmes autochtones du Canada (AFAC) | Le projet vise à aider l'Association des femmes autochtones du Canada à mettre en place un programme d'incubateur destiné à aider et à fournir un mentorat permanent, des possibilités de réseautage, des ateliers et des ressources aux entrepreneurs autochtones, bispirituels et diversifiés. | https://www.nwac.ca/wp-content/uploads/2019/07/Social-and-Cultural-Innovation-Centre.pdf |
| National | Pauktuutit Inuit Women of Canada | Le projet vise à soutenir les femmes entrepreneures inuites en soutenant et en améliorant les initiatives de réseautage et de mentorat existantes, tout en identifiant et en abordant les enjeux et priorités clés du développement économique des femmes inuites. | https://www.pauktuutit.ca/iwbn/ |
| National | Restigouche CBDC Inc. | L'objectif du projet est d'accroître le nombre de femmes entrepreneures qui ont accès au financement des entreprises en fournissant des outils, en accroissant la sensibilisation et en formant les agents de prêts afin qu'ils comprennent mieux les besoins particuliers et les obstacles auxquels les femmes entrepreneures font face. | https://www.cbdc.ca/ |



| | | | |
|----------------------|---|--|---|
| National | SheEO | Le projet permettra à SheEO d'étendre ses programmes et services existants à l'ensemble du Canada afin d'aider les femmes entrepreneures à accéder au financement non traditionnel ainsi qu'à la formation personnalisée. | https://sheeo.world/fr/ |
| Alberta | Banff Television Festival Foundation | Le projet vise à développer le « Banff Accelerator for Women in the Business of Media », qui habilitera les femmes entrepreneures à créer et développer leurs entreprises au sein des industries des médias visuels. | https://banffmediafestival.playbackonline.ca/ |
| Alberta | Momentum Community Economic Development Society | L'objectif du projet est de livrer un programme « Women in Business by Design » qui offrira une formation en développement des affaires aux femmes vulnérables de la région de Calgary. | https://momentum.org/ |
| Alberta | Alberta Women Entrepreneurs Association | Ce projet lancera un nouveau programme de formation en affaires numériques pour les femmes entrepreneures. | https://www.awebusiness.com/digitally-solid |
| Alberta | Lethbridge Economic Development Initiative Society | L'objectif de ce projet est de développer une communauté de pratique centrée sur les STIM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) regroupant des mentors, des fournisseurs de services aux entrepreneurs et des formateurs d'entrepreneurs, des investisseurs providentiels et des investisseurs en capital-risque afin d'adopter les nouvelles technologies et les innovations. | https://chooselethbridge.ca/ |
| Alberta | Société d'aide au développement des collectivités de Lloydminster et de la région | L'objectif du projet est de créer et d'améliorer l'espace d'incubation dans les régions rurales et éloignées du nord-est de l'Alberta et du nord-ouest de la Saskatchewan pour promouvoir l'entrepreneuriat auprès des femmes sous-représentées. | http://lloydminsterandregion.albertacf.com/ |
| Alberta | Société d'aide au développement des collectivités du centre de l'Alberta | Le projet est axé sur la création d'un programme d'entrepreneuriat autochtone qui sera offert dans les régions rurales et éloignées du centre de l'Alberta. | http://central.albertacf.com/ |
| Canada atlantique | Centre for Women in Business | L'objectif du projet est d'élaborer et d'offrir un programme de gestion intensif appelé « Greater Heights for Growth » (GHG). Le programme ciblera les entreprises à forte croissance appartenant à des femmes. | https://www.centreforwomeninbusiness.ca/en/home/learning/highgrowthprograms/ |
| Colombie-Britannique | Women's Enterprise Centre | L'objectif de ce projet est d'améliorer la compétitivité de diverses femmes entrepreneures touchées par la représentation géographique, sectorielle et démographique. Les activités permettront d'améliorer les compétences en matière de préparation aux exportations, de finance, de technologie, de commerce et de réseautage, et offriront des possibilités de mentorat. | https://www.womensenterprise.ca/ |
| Colombie-Britannique | Société d'aide au développement des collectivités de Fraser Fort George | L'objectif du projet est d'appuyer la création et la mise en œuvre d'un centre de ressources d'affaires pour les femmes entrepreneures du nord de la Colombie-Britannique. | https://www.cfdc.bc.ca/ |



| | | | |
|----------------------|---|---|---|
| Colombie-Britannique | Société d'aide au développement des collectivités de Shuswap | Le projet appuiera la prestation de services-conseils commerciaux (par exemple la formation des petites entreprises et les activités de transfert des connaissances, etc.) à divers groupes de femmes entrepreneures, comme les femmes handicapées, les femmes autochtones et métisses, les immigrantes et les femmes de la région de Shuswap, en Colombie-Britannique (projet Tsuts'weye). | https://www.beyourfuture.ca/ |
| Colombie-Britannique | Groundswell Education Society | Le projet met l'accent sur les programmes d'entrepreneuriat social ciblant spécifiquement les femmes défavorisées et diversifiées (LGBTQ+, immigrantes, autochtones ou à faible revenu) afin de combler les lacunes de l'écosystème de l'entrepreneuriat pour les femmes, y compris l'enseignement pratique de l'éducation commerciale, les ateliers et le mentorat. | https://groundswellcommunity.ca/ |
| Colombie-Britannique | S.U.C.C.E.S.S. | Le projet permettra la mise en place d'un programme d'entrepreneuriat adapté aux femmes des minorités visibles et aux immigrantes récentes. Les activités comprendront un encadrement individuel en affaires, des ateliers de groupe, des activités de réseautage et de formation, du mentorat et la création d'un centre d'affaires et d'un site Web pour fournir des services en personne et un soutien en ligne. | https://www.successbc.ca/eng/ |
| Colombie-Britannique | Société d'aide au développement des collectivités de North Okanagan | L'objectif du projet est d'élaborer et de mettre en œuvre un programme de mise à l'échelle des entreprises à l'intention des femmes entrepreneures dans la région d'Okanagan de la Colombie-Britannique. | https://www.futuresbc.com/momentum-womens-entrepreneurship-accelerator |
| Manitoba | Community Futures Parkland Inc. | Le projet vise à combler les lacunes en matière de services dans l'écosystème des entrepreneures qui sont propres aux femmes entrepreneures des régions rurales et du Nord. L'objectif sera atteint en établissant des « carrefours » d'affaires ruraux qui offriront des services comme des outils, des ressources, de la formation et du mentorat. | https://www.thehubs.ca/ |
| Manitoba | SEED Winnipeg Inc. | Le projet vise à offrir des possibilités d'acquisition de compétences, de réseautage, de jumelage et de mentorat afin de renforcer les compétences en affaires et en entrepreneuriat dans les communautés de femmes diverses, en mettant l'accent sur les femmes autochtones à faible revenu et financièrement vulnérables et les nouvelles arrivantes. | http://seedwinnipeg.ca/ |



| | | | |
|-------------------|--|---|---|
| Nouveau-Brunswick | Conseil économique du Nouveau-Brunswick Inc. | Ce projet vise à élaborer et à mettre en œuvre un programme provincial qui vise à aider les femmes lors de processus de prise de contrôle d'une entreprise. Les activités comprendront l'adaptation des outils aux besoins individuels, ainsi que l'exploitation des ressources et des services déjà offerts dans l'écosystème. Les efforts seront axés sur le développement économique des collectivités et des entreprises acadiennes et francophones du Nouveau-Brunswick dans les secteurs traditionnels sous-représentés (par exemple le secteur de la fabrication). | https://www.cenb.com/ |
| Nouvelle-Écosse | Centre for Women in Business | L'objectif du projet est d'élaborer et d'offrir un programme de gestion intensif appelé « Greater Heights for Growth » (GHG). Le programme ciblera les entreprises à forte croissance appartenant à des femmes. | https://www.centreforwomeninbusiness.ca/en/home/learning/highgrowthprograms |
| Ontario | Société d'aide au développement des collectivités du nord et du centre de Hastings et de South Algonquin | Ce projet, en collaboration avec les Premières Nations algonquines de Kijicho Manito Madaouskarini, offrira une formation sur mesure aux femmes entrepreneures autochtones résidant dans la région éloignée de la communauté algonquine. Les Premières Nations algonquines de Kijicho Manito Madaouskarini organiseront leurs séances de formation à partir de leur centre pour aider les femmes à démarrer et à développer leur entreprise et à exploiter des ressources, telles que du matériel de formation fourni par la SADC. | https://www.community-futures.ca/our-services/wes-regional-ecosystem |
| Ontario | Haltech Regional Innovation Centre | Le projet créera un accélérateur pour aider diverses femmes entrepreneures à se développer et à atteindre les marchés mondiaux. Les activités comprendront des séances de formation dans le cadre de programmes de cohortes et de possibilités de mentorat. | http://haltech.ca/beyond-boundaries-womens-accelerator-program-now-accepting-applications/ |
| Ontario | Société d'aide au développement des collectivités de Northumberland | Ce projet soutiendra le développement d'une plateforme de codage algorithmique fintech; son objectif est de corriger les préjugés et de faire progresser l'égalité des sexes pour les femmes entrepreneures qui demandent un prêt par l'intermédiaire du Fonds d'investissement du Programme de développement des collectivités. Le projet donnera également aux femmes entrepreneures un accès à un espace de travail et à une série de services de conseil aux entreprises. | https://financingandstrategy.com/fr/delia/ |
| Ontario | LaCloche Manitoulin Business Assistance Corporation | Le projet stimulera le démarrage et l'expansion d'entreprises appartenant à des femmes et dirigées par des femmes en améliorant leur accès aux soutiens au développement des entreprises à travers la région. Les femmes seront mises en contact avec des experts de l'industrie pour répondre à leurs besoins de croissance spécifiques. | http://lambac.org/now/ |



| | | | |
|---------|--|--|---|
| Ontario | Innovation Guelph Resource Centre | Ce projet vise à développer et à accélérer la « croissance à l'échelle » des entreprises dirigées par des femmes par le biais d'un mentorat personnalisé, d'une formation facilitant l'apprentissage et le développement des compétences, ainsi que d'un développement du marché. Innovation Guelph et ses partenaires gèreront le programme proposé en mettant l'accent sur les entreprises STIM, rurales et sociales. Les femmes entrepreneures à soutenir comprennent les réfugiées, les immigrantes et les femmes autochtones. | https://innovationguelph.ca/ |
| Ontario | The Hamilton Young Women's Christian Association (YWCA Hamilton) | Ce projet appuiera les femmes en leur offrant de la formation et de l'encadrement en affaires pour leur permettre de démarrer ou de faire croître leurs propres petites entreprises. | |
| Ontario | Société de développement communautaire de Prescott-Russell | Ce projet offrira des programmes et des services entrepreneuriaux et facilitera l'accès au capital pour les femmes entrepreneures des communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM) dans le sud de l'Ontario. Les activités développeront un nouveau réseau de femmes dans le monde des affaires grâce à des alliances stratégiques avec des parties prenantes francophones et bilingues dans des secteurs divers et variés. | https://www.sdcp-prcdc.ca/ |
| Ontario | Ontario East Economic Development Commission | Le projet vise à promouvoir, lancer, mettre en œuvre et évaluer un projet pilote d'incubateur d'entreprises virtuel pour les femmes, qui comprend une formation en ligne, des ateliers, des discussions individuelles virtuelles et un accès au réseautage, au jumelage et au mentorat par le biais d'activités virtuelles. | https://ontarioeast.ca/ |
| Ontario | Université Queen's à Kingston | Le projet offrira une série de programmes à l'intention des femmes en technologie et des femmes entrepreneures autochtones qui accéléreront la commercialisation des nouvelles technologies et incluront des services de mentorat et de jumelage au sein de l'écosystème régional. | https://www.queensu.ca/partnershipsandinnovation/entrepreneurs-startups-smes/women |
| Ontario | Pillar Nonprofit Network | Le projet visera à élargir et à diversifier l'écosystème entrepreneurial qui soutient les femmes entrepreneures. L'inclusion des connaissances/pratiques autochtones dans la programmation, le soutien et l'expansion des entreprises sociales dirigées par des femmes, des séances de formation et l'accès au capital feront partie intégrante des activités. | https://pillarnonprofit.ca/ |
| Ontario | ventureLAB Innovation Centre | Ce projet visera à augmenter le nombre d'entreprises technologiques dirigées par des femmes qui développent spécifiquement des solutions logicielles ou matérielles pour différents secteurs économiques prioritaires. Les activités comprendront l'élaboration de matériel de formation, la réalisation d'un programme basé sur une cohorte pour les fondatrices de la technologie et des possibilités de mentorat. | https://venturelab.ca/tech-undivided/ |



| | | | |
|---------|---|--|---|
| Ontario | Tecumseh Community Development Corporation | L'objectif du projet est d'offrir le programme « Pathway to Personal Success » (Chemin de la réussite personnelle) dans le but de favoriser une plus forte croissance du développement économique en utilisant une approche holistique pour aider, équiper et habiliter les femmes entrepreneures de groupes divers. | https://www.tcdc.on.ca/ |
| Ontario | PARO – Centre pour l'entreprise des femmes | Le projet « Enterprising Indigenous Women » (Femmes autochtones entrepreneures) aidera les femmes autochtones des communautés rurales et éloignées à lancer et à développer leurs entreprises. PARO fournira un soutien holistique aux entreprises et à l'entrepreneuriat ainsi qu'une formation pour faciliter le démarrage et/ou l'expansion d'entreprises dans des secteurs en croissance comme l'exploitation minière, la foresterie, le transport et l'électricité. | https://paro.ca/2013/paro-services/enterprising-indigenous-women/ |
| Ontario | Canadian Film Centre | Le projet offrira un programme d'incubation qui accélérera l'implantation de 200 entreprises dirigées par des femmes dans l'écosystème des médias numériques du Sud de l'Ontario grâce à des formations intensives et spécialisées, des activités de mise en valeur de produits et d'entreprises et des occasions de réseautage. | http://cfccreates.com/programs/148-fifth-wave-initiative |
| Ontario | Société Elizabeth Fry (Elizabeth Fry Toronto) | Le projet lancera une deuxième cohorte de « My Start-Up » pour aider les femmes marginalisées qui ont peut-être eu des problèmes de santé mentale ou qui ont été en conflit avec la loi, à lancer leurs propres entreprises viables. | https://efrytoronto.org/my-start-up |
| Ontario | Université York | Ce projet permettra d'élaborer et de mettre en œuvre le programme Fempower, qui appuiera les femmes entrepreneures en leur offrant de l'éducation et des ressources en affaires, un soutien axé sur les femmes, des solutions concrètes pour surmonter les obstacles, un accès aux ressources et du réseautage. | https://ella.yorku.ca/ |
| Ontario | Université Wilfrid Laurier | Le projet utilisera l'espace d'incubation et d'accélération existant pour offrir un soutien aux femmes entrepreneures au début de leur démarrage, à celles qui cherchent à accélérer et à développer leurs entreprises axées sur les secteurs non technologiques, et à celles qui créent des entreprises sociales. | https://www.wlu.ca/about/governance/senior-leadership/president/news/2019/summer/women-entrepreneurship-strategy-announcement.html |
| Ontario | WindsorEssex Economic Development Corporation | Ce projet encouragera les femmes entrepreneures à lancer et à faire croître des entreprises technologiques émergentes dans des secteurs comme l'agroalimentaire, l'automatisation, l'automobile et la mobilité. | http://www.windsoresexsmallbusiness.com/women |
| Québec | Collège d'Alma | Le projet visera à appuyer COLab, qui travaille à former et encadrer des femmes entrepreneures dans un cadre de culture numérique 4.0. | https://www.collegealma.ca/colabnumerique/ |



| | | | |
|-------------------------|--|---|---|
| Québec | Fédération des agricultrices du Québec | Le projet vise à mettre en œuvre un programme adapté pour soutenir l'accès aux activités de réseautage et de jumelage pour les femmes entrepreneures du secteur agricole. | https://www.agricultrices.com/ |
| Québec | Association Communautaire d'Emprunt de Montréal (Microcrédit Montréal) | Le projet vise à offrir un service d'accompagnement adapté aux femmes issues de l'immigration en vue de développer leur potentiel entrepreneurial. | https://microcreditmontreal.ca/en/women_entrepreneurship/ |
| Québec | École des entrepreneurs du Québec | Le projet vise à stimuler la création et la croissance des entreprises dirigées par des femmes avec une approche par cohorte et sur mesure dans l'ensemble des régions du Québec. | https://eequebec.com/ |
| Québec | Youth Employment Services Foundation | Le projet vise à aider les femmes des communautés de langue officielle en situation minoritaire (CLOSM) à démarrer et à faire croître leur PME dans toutes les régions du Québec grâce à l'exécution du projet « ELLEvate Women Entrepreneurs » de Youth Employment Services. | https://www.yesmontreal.ca/en/entrepreneurs/services/ellevate |
| Québec | Femmessor Québec | Le projet vise à fournir un accompagnement et à faciliter l'accès au financement pour les femmes entrepreneures des secteurs sous-représentés, pour les femmes issues de la diversité culturelle, pour celles vivant dans des régions rurales et éloignées, de même que pour les femmes vivant leurs premières phases de croissance. | https://femmessor.com/ |
| Saskatchewan | Saskatchewan Food Industry Development Centre Inc. | Ce projet vise à aider les femmes entrepreneures du secteur de la transformation des aliments en créant des services de développement des entreprises tels que le mentorat, le réseautage, l'encadrement et la formation. | https://www.beawesome.ca/ |
| Saskatchewan | Saskatoon Open Door Society Inc. | L'objectif du projet est d'appuyer la création d'un incubateur d'entreprises et de services de formation en démarrage d'entreprise pour les femmes entrepreneures nouvellement arrivées et immigrantes. | https://www.sods.sk.ca/ |
| Saskatchewan | Women Entrepreneurs of Saskatchewan Inc. | Ce projet vise à élaborer et à mettre en œuvre un nouveau programme appelé « The Exchange », qui mettra l'accent sur l'expansion des entreprises appartenant à des femmes en Saskatchewan. | https://wesk.ca/programs/the-exchange/ |
| Terre-Neuve-et-Labrador | Newfoundland and Labrador Organization of Women Entrepreneurs | Le projet ciblera les femmes des groupes et secteurs sous-représentés pour les aider à élargir et à diversifier leurs produits/services, grâce à des services tels que la formation en finances, la gestion des opérations, l'identification de nouveaux marchés, l'exportation, le réseautage, le mentorat et les ressources humaines. | https://www.nlowe.org/page-1807575 |



Annexe 3:

Mesures du rendement

| Indicateur | Source de données |
|---|---|
| Niveau micro (Personnes et propriétaires d'entreprise) | |
| Pourcentage des travailleurs autonomes qui sont des femmes (diverses) | Statistique Canada, Enquête sur la population active ⁴⁵⁴ , Recensement de la population ⁴⁵⁵ |
| Pourcentage de femmes (diverses) qui sont des travailleuses autonomes | Statistique Canada, Enquête sur la population active ⁴⁵⁴ , Recensement de la population ⁴⁵⁵ |
| Revenu (par rapport aux hommes) | Statistique Canada, Enquête canadienne sur le revenu ⁴⁵⁶ |
| Variation du revenu au fil du temps | Statistique Canada, Enquête canadienne sur le revenu ⁴⁵⁶ |
| Niveau de scolarité | Statistique Canada, Enquête sur la population active ⁴⁵⁴ , Recensement de la population ⁴⁵⁵ |
| Emploi à temps plein ou partiel | Statistique Canada, Enquête sur la population active ⁴⁵⁴ , Recensement de la population ⁴⁵⁵ |
| Attitudes et comportements individuels (intention entrepreneuriale, activité, processus, résultats, satisfaction/bonheur) | Global Entrepreneurship Monitor (GEM), Adult Population Survey ⁴⁵⁷ (Enquête sur la population adulte) (suréchantillonnage requis à l'égard des femmes pour obtenir des résultats probants à l'échelle provinciale/régionale) |
| Préférences et motivations au-delà des attitudes | Global Entrepreneurship Monitor (GEM), Adult Population Survey ⁴⁵⁷ (Entrepreneurial revealed behaviour differences by gender (différences de comportement révélées par l'entrepreneuriat selon le sexe)) |
| Taux d'entrepreneuriat de nécessité (hommes/femmes) | Global Entrepreneurship Monitor (GEM), Adult Population Survey ⁴⁵⁷ (suréchantillonnage requis à l'égard des femmes pour obtenir des résultats probants à l'échelle provinciale/régionale) |
| Taux d'entrepreneuriat d'opportunité (hommes/femmes) | Global Entrepreneurship Monitor (GEM), Adult Population Survey ⁴⁵⁷ (suréchantillonnage requis à l'égard des femmes pour obtenir des résultats probants à l'échelle provinciale/régionale) |
| Taux d'activité des femmes | Statistique Canada, Enquête canadienne sur le revenu ⁴⁵⁶ |



| Niveau méso (entreprises appartenant à des femmes) | |
|---|---|
| Pourcentage du capital-risque et du financement des nouvelles entreprises allant à des femmes | Association canadienne du capital de risque et d'investissement (ACCR) ⁴⁵⁸ , Rapport trimestriel (les données internes de l'ACCR comprennent des résultats distincts concernant les femmes, mais elles n'ont pas été publiées) |
| Pourcentage d'entreprises en démarrage financées par du capital-risque fondées par des femmes | Association canadienne du capital de risque et d'investissement (ACCR) ⁴⁵⁸ , Rapport trimestriel (les données internes de l'ACCR comprennent des résultats distincts concernant les femmes, mais elles n'ont pas été publiées) |
| Accès des femmes aux prêts et services bancaires aux entreprises | Statistique Canada, Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises ⁴⁵⁹ |
| Nombre d'employés (par rapport aux hommes) | Statistique Canada, Base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés ⁴⁶⁰ |
| Croissance des entreprises – employés et revenu | Statistique Canada, Fichier de microdonnées longitudinales des comptes nationaux ⁴⁶¹ |
| Secteurs industriels (par rapport aux hommes) | Statistique Canada, Enquête sur la population active ⁴⁵⁴ |
| Comportement en matière d'exportation | Statistique Canada, Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises ⁴⁵⁹ |
| Emplacement géographique, différentes définitions (par exemple selon la province, le territoire de recensement, etc.) | Statistique Canada, sources diverses ⁴⁶² |
| Participation des femmes à la propriété des entreprises | Statistique Canada, Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises ⁴⁵⁹ |
| Diversité dans l'embauche, impact social de l'embauche, salaire vital versé aux employés | SheEO (données internes de SheEO n'ayant pas été publiées) ⁴⁶³ |
| Viabilité de l'activité et de l'entreprise | SheEO (données internes de SheEO n'ayant pas été publiées) ⁴⁶³ |
| Nombre de femmes en relation grâce à des possibilités de réseautage, de jumelage ou de mentorat | SheEO (données internes de SheEO n'ayant pas été publiées) ⁴⁶³ |
| Nombre total d'entreprises, d'emplois, de ventes, d'exportations en ce qui concerne des entreprises appartenant à des femmes, des Autochtones, des vétérans | OMX (données internes d'OMX n'ayant pas été publiées) ⁴⁶⁴ |
| Financement complémentaire | Statistique Canada, Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises ⁴⁵⁹ |



Niveau méso (Politiques et pratiques liées à l'instrument d'évaluation de la diversité)

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> > Gouvernance, leadership, stratégie > Comparatifs et objectifs > Politiques en matière de RH > Culture > Chaîne de valeur – Approvisionnement, conception et développement, exploitation et production, commercialisation et ventes, services > Rayonnement et développement du pipeline | <p>Global Entrepreneurship Monitor (GEM), <u>National Experts Survey</u>⁴⁶⁵</p> |
| <p>Le cadre de l'indice mondial de compétitivité : les 12 piliers de la compétitivité</p> <p><i>Sous-indice A : Exigences de base</i></p> <ul style="list-style-type: none"> > 1er pilier : Institutions > 2e pilier : Infrastructures > 3e pilier : Stabilité macroéconomique > 4e pilier : Santé et enseignement primaire <p><i>Sous-indice B : Amplificateurs d'efficacité</i></p> <ul style="list-style-type: none"> > 5e pilier : Enseignement supérieur et formation > 6e pilier : Efficacité du marché des biens > 7e pilier : Efficacité du marché du travail > 8e pilier : Développement du marché financier > 9e pilier : Degré de préparation technologique > 10e pilier : Taille du marché <p><i>Sous-indice C : Facteurs d'innovation et de sophistication</i></p> <ul style="list-style-type: none"> > 11e pilier : Sophistication des entreprises > 12e pilier : Innovation | <p>Forum économique mondial (FEM), <u>Global Competitiveness Index</u>⁴⁶⁶</p> |
| <p><i>Conditions entrepreneuriales cadres de GEM</i></p> <ul style="list-style-type: none"> > Finances entrepreneuriales > Politique publique > Programmes d'entrepreneuriat publics > Éducation à l'entrepreneuriat > Transfert des résultats de recherche et développement > Infrastructures commerciale et juridique > Ouverture du marché > Infrastructure physique > Normes culturelles et sociales | <p>Global Entrepreneurship Monitor (GEM), <u>National Experts Survey</u>⁴⁶⁵</p> |
| <p><i>Valeurs sociales vis-à-vis de l'entrepreneuriat</i></p> <ul style="list-style-type: none"> > Valeur sociale de l'entrepreneuriat comme choix de carrière > Statut social des entrepreneurs > Attention médiatique à l'égard de l'entrepreneuriat (positive ou négative) > Existence d'une culture entrepreneuriale nationale | <p>Global Entrepreneurship Monitor (GEM), <u>Adult Population Survey</u>⁴⁵⁷, et Global Entrepreneurship Monitor (GEM), <u>National Experts Survey</u>⁴⁶⁵</p> |



| | |
|--|---|
| <p><i>Attributs individuels (agrégés géographiquement)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> > Psychologiques <ul style="list-style-type: none"> > Possibilités perçues > Capacités perçues > Peur de l'échec > Démographiques <ul style="list-style-type: none"> > Âge > Sexe > Niveau de scolarité > Motivationnels <ul style="list-style-type: none"> > Spectre des nécessités/possibilités > Activité entrepreneuriale totale (AET) > Cycle de vie des entreprises | <p>Global Entrepreneurship Monitor (GEM), <u>Adult Population Survey</u>⁴⁵⁷ (suréchantillonnage requis à l'égard des femmes pour obtenir des résultats probants à l'échelle provinciale/régionale)</p> |
| <p>Pourcentage du financement des entreprises et du financement des programmes du gouvernement allant à des femmes</p> | <p>Gouvernement du Canada, <u>analyse comparative des budgets entre les sexes</u>⁴⁶⁷</p> |
| <p>Impact social des entreprises appartenant à des femmes</p> | <p><u>Objectifs de développement durable</u>⁴⁶⁸ (évaluation⁴⁶⁹ par RBC)</p> |
| <p>Attitudes et comportements sociétaux – entrepreneuriat en général</p> | <p>Global Entrepreneurship Monitor (GEM), <u>National Experts Survey</u>⁴⁶⁵</p> |
| <p>Attitudes et comportements sociétaux – entrepreneuriat féminin</p> | <p>Global Entrepreneurship Monitor (GEM), <u>National Experts Survey</u>⁴⁶⁵</p> |
| <p>Représentation des entrepreneurs dans les médias</p> | <p>Nombre de femmes et de personnes diverses représentées; proportion de femmes (diverses) dans la représentation</p> |
| <p>Comparaisons à l'échelle mondiale</p> | |
| <p>Pays participant aux enquêtes de GEM</p> | <p>Global Entrepreneurship Monitor (GEM), <u>Adult Population Survey</u>⁴, Global Entrepreneurship Monitor (GEM), <u>National Experts Survey</u>¹², et Global Entrepreneurship Monitor (GEM), <u>rapports nationaux</u>⁴⁷⁰</p> |
| <p><i>Mesures et indicateurs de l'OCDE</i></p> <ul style="list-style-type: none"> > Mesures et indicateurs disponibles pour tous les pays membres de l'OCDE : agriculture, développement, économie, éducation, énergie, environnement, finance, gouvernement, santé, innovation et technologies, emploi, société | <p><u>OCDE</u>⁴⁷¹, divers</p> |
| <p><i>Indicateurs de la Banque mondiale</i></p> <ul style="list-style-type: none"> > Mesures et indicateurs disponibles : agriculture et développement rural, efficacité de l'aide, changement climatique, économie et croissance, éducation, énergie et mines, environnement, dette extérieure, secteur financier, genre et parité femmes-hommes, santé, infrastructures, pauvreté, secteur privé, secteur public, science et technologie, développement social, main-d'œuvre et protection sociale, échanges commerciaux, développement urbain | <p><u>Indicateurs de la Banque mondiale</u>⁴⁷²</p> |



Annexe 4:

L'instrument d'évaluation de la diversité

Dans le cadre de ce rapport, nous avons élaboré un instrument d'évaluation de la diversité (IED) comportant six rubriques afin d'acquérir une compréhension méthodique des moyens que les organismes ou les secteurs sont susceptibles d'employer pour accroître la diversité aux niveaux micro, méso et macro. Définition des six rubriques :

> **Leadership et gouvernance**

Pour que les initiatives portant sur la diversité soient couronnées de succès, elles doivent bénéficier d'un soutien descendant de la part de groupes dirigeants divers.

> **Processus de recrutement, de sélection et de soutien rigoureux et transparents**

Il s'agit d'envisager la manière dont les nouveaux membres potentiels sont recrutés, développés et gérés, et dont le dialogue est établi avec ces membres potentiels. Les organismes doivent réfléchir à la manière dont ils parviennent (ou échouent) à joindre des groupes divers.

> **Qualité de vie/culture organisationnelle**

Il s'agit d'envisager le degré d'inclusivité de la culture pour les personnes diverses et de déterminer comment elle vise à limiter les obstacles à l'entrée. Pour encourager les entrepreneurs divers, il est primordial d'instaurer une culture qui reconnaisse les différentes formes d'entrepreneuriat et les différents styles de communication.

> **Mesure et suivi de la diversité**

Il s'agit de trouver des moyens de mesurer efficacement la diversité au sein d'un secteur, de les comparer et de suivre la variation au fil du temps en adoptant des approches mitigées (c'est-à-dire des enquêtes et des entrevues).

> **Intégration de la diversité dans l'ensemble de la chaîne de valeur**

Les organismes doivent couvrir l'ensemble de la chaîne de valeur (dans le cas de l'entrepreneuriat, cela va de l'éducation préscolaire à la politique, en passant par l'incubation et le financement).

> **Développer le pipeline**

Il s'agit d'examiner les efforts déployés par l'organisme pour développer les ressources, notamment en joignant d'autres groupes et des jeunes grâce au réseautage et au mentorat.

Non seulement les six rubriques de notre instrument d'évaluation de la diversité nous ont permis d'identifier des changements clés vecteurs de diversité et d'inclusion pour les parties prenantes de l'écosystème entrepreneurial, mais elles aideront également les organismes à mener une analyse exhaustive des pratiques, politiques et processus organisationnels.



Annexe 5:

Tableaux de données supplémentaires

A: TABLEAU 1

Participation féminine à la propriété des PME, selon le pourcentage (N = 732 152)

| Participation féminine à la propriété | 2017 | | 2011 | |
|---|---------------|--------|---------------|--------|
| | Nombre de PME | % | Nombre de PME | % |
| 0 % (entièrement détenues par des hommes) | 390 548 | 53,3 % | 300 977 | 53,9 % |
| 1 % à 49 % | 74 406 | 10,2 % | 69 584 | 12,5 % |
| 50 %/50 % | 153 315 | 20,9 % | 101 107 | 18,1 % |
| 51 % à 99 % | 18 329 | 2,5 % | 11 831 | 2,1 % |
| 100 % (entièrement détenues par des femmes) | 95 554 | 13,1 % | 75 070 | 13,4 % |

Sources : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017, 2011, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03087.html> <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/02775.html>.

A: TABLEAU 2

Participation féminine à la propriété par rapport à la participation totale, selon le plus haut niveau de scolarité (2017)

| Plus haut niveau de scolarité | Participation féminine à la propriété | | | | | | |
|--|---------------------------------------|------------|---------|-------------|--------|---------|-----------------------------------|
| | Aucune | 1 % à 49 % | 50 % | 51 % à 99 % | 100 % | > 50 % | Tous les niveaux de participation |
| Pas de diplôme d'études secondaires | 7,9 % | 5,4 % | 6,6 % | 1,9 % | 2,7 % | 2,5 % | 6,6 % |
| Diplôme d'études secondaires | 24,7 % | 20,9 % | 25,2 % | 18,1 % | 19,5 % | 19,3 % | 23,6 % |
| Diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'une école de métiers | 28,2 % | 29,4 % | 29,8 % | 36,6 % | 31,6 % | 32,4 % | 29,3 % |
| Baccalauréat | 24,7 % | 26,4 % | 25,0 % | 28,8 % | 28,3 % | 28,4 % | 25,5 % |
| Maîtrise ou diplôme supérieur à la maîtrise | 14,5 % | 17,9 % | 13,4 % | 14,6 % | 18,0 % | 17,4 % | 15,1 % |
| Total | 390 518 | 74 401 | 153 230 | 18 141 | 95 717 | 113 858 | 732 152 |

Sources : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03087.html>.



A: TABLEAU 3

Participation féminine à la propriété par rapport à la participation totale, selon le plus haut niveau de scolarité (2011)

| Plus haut niveau de scolarité | Participation féminine à la propriété | | | | | | Tous les niveaux de participation |
|--|---------------------------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------------------|
| | Aucune | 1 % à 49 % | 50 % | 51% à 99 % | 100 % | > 50 % | |
| Pas de diplôme d'études secondaires | 9,7 % | 10,7 % | 10,1 % | 7,5 % | 7,4 % | 7,4 % | 9,5 % |
| Diplôme d'études secondaires | 24,3 % | 21,8 % | 22,0 % | 31,5 % | 24,9 % | 25,8 % | 23,8 % |
| Diplôme d'un collège, d'un cégep ou d'une école de métiers | 30,8 % | 29,7 % | 38,4 % | 27,0 % | 31,7 % | 31,1 % | 32,1 % |
| Baccalauréat | 23,5 % | 23,7 % | 19,1 % | 19,0 % | 17,5 % | 17,7 % | 21,8 % |
| Maîtrise ou diplôme supérieur à la maîtrise | 11,7 % | 14,1 % | 10,4 % | 15,0 % | 18,5 % | 18,0 % | 12,7 % |
| Total | 300 977 | 69 584 | 101 107 | 11 831 | 75 070 | 86 901 | 558 569 |

Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2011, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/02775.html>.

A: TABLEAU 4

Âge de la personne principalement responsable de la prise de décision, selon la participation féminine à la propriété (2017)

| Âge de la personne principalement responsable de la prise de décision | Participation féminine à la propriété | | | | | | Tous les niveaux de participation |
|---|---------------------------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|----------------|-----------------------------------|
| | Aucune | 1 % à 49 % | 50 % | 51% à 99 % | 100 % | > 50 % | |
| Moins de 30 ans | 1,8 % | 2,1 % | 1,5 % | 0,6 % | 1,9 % | 1,7 % | 1,7 % |
| 30 à 39 ans | 13,5 % | 11,9 % | 13,5 % | 15,7 % | 18,9 % | 18,3 % | 14,1 % |
| 40 à 49 ans | 25,1 % | 25,2 % | 26,3 % | 20,0 % | 24,0 % | 23,4 % | 25,1 % |
| 50 à 64 ans | 46,8 % | 45,2 % | 47,4 % | 55,9 % | 45,4 % | 47,1 % | 46,8 % |
| 65 ans et plus | 12,8 % | 15,6 % | 11,4 % | 7,8 % | 9,8 % | 9,5 % | 12,3 % |
| Total | 390 385 | 74 316 | 153 227 | 18 394 | 95 740 | 114 134 | 732 062 |

Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03087.html>.



A: TABLEAU 5

Âge de la personne principalement responsable de la prise de décision, selon la participation féminine à la propriété (2011)

| Âge de la personne principalement responsable de la prise de décision | Participation féminine à la propriété | | | | | | All Ownership Share Levels |
|---|---------------------------------------|------------|---------|-------------|--------|--------|----------------------------|
| | Aucune | 1 % à 49 % | 50 % | 51 % à 99 % | 100 % | > 50 % | |
| Moins de 30 ans | 1,9 % | 1,5 % | X | X | 2,1 % | 1,8 % | 1,5 % |
| 30 à 39 ans | 11,9 % | 9,1 % | X | X | 11,5 % | 10,1 % | 9,2 % |
| 40 à 49 ans | 29,0 % | 22,5 % | 29,8 % | 16,1 % | 30,1 % | 28,6 % | 28,7 % |
| 50 à 64 ans | 46,2 % | 55,8 % | 50,7 % | 58,7 % | 45,5 % | 47,9 % | 49,1 % |
| 65 ans et plus | 11,0 % | 11,1 % | 12,0 % | 15,7 % | 10,8 % | 11,6 % | 11,4 % |
| Total | 300 977 | 69 584 | 101 107 | 11 831 | 75 070 | 86 901 | 558 569 |

X : Statistique Canada a supprimé certains points de données afin de protéger la confidentialité des répondants.

Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2011, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/02775.html>.

A: TABLEAU 6

Croissance des entreprises, selon la participation féminine à la propriété (2017)

| Taux de croissance des entreprises | Participation féminine à la propriété | | | | | | Tous les niveaux de participation |
|---|---------------------------------------|------------|---------|-------------|--------|---------|-----------------------------------|
| | Aucune | 1 % à 49 % | 50 % | 51 % à 99 % | 100 % | > 50 % | |
| Entreprises à croissance élevée (croissance de 20 % ou plus par année) | 8,6 % | 8,2 % | 6,5 % | 11,2 % | 7,2 % | 7,9 % | 8,0 % |
| Entreprises à croissance moyenne (croissance de 11 % à 19 % par année) | 12,6 % | 10,8 % | 12,6 % | 9,5 % | 10,9 % | 10,8 % | 12,1 % |
| Entreprises à croissance lente (croissance de 1 % à 10 % par année) | 44,3 % | 48,6 % | 49,0 % | 49,5 % | 47,6 % | 48,5 % | 46,3 % |
| Entreprises à croissance nulle (croissance de 0 % par année) | 21,8 % | 19,4 % | 17,1 % | 16,8 % | 21,1 % | 17,6 % | 20,4 % |
| Entreprises à croissance négative (croissance inférieure à 0 % par année) | 12,7 % | 13,0 % | 14,8 % | 13,1 % | 13,3 % | 13,4 % | 13,2 % |
| Total | 349 091 | 67 412 | 138 038 | 15 918 | 84 155 | 100 073 | 654 865 |

* Le nombre total d'entreprises est inférieur puisqu'il faut 4 ans d'antécédents pour calculer le taux de croissance sur trois ans.

Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03087.html>.



A: TABLEAU 7

Croissance des entreprises, selon la participation féminine à la propriété (2011)

| Taux de croissance des entreprises | Participation féminine à la propriété | | | | | | Tous les niveaux de participation |
|---|---------------------------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|---------------|-----------------------------------|
| | Aucune | 1 % à 49 % | 50 % | 51 % à 99 % | 100 % | > 50 % | |
| Entreprises à croissance élevée (croissance de 20 % ou plus par année) | 7,8 % | 7,3 % | 8,0 % | 9,0 % | 7,1 % | 7,4 % | 7,7 % |
| Entreprises à croissance moyenne (croissance de 11 % à 19 % par année) | 10,8 % | 9,6 % | 11,5 % | 8,9 % | 9,1 % | 9,1 % | 10,5 % |
| Entreprises à croissance lente (croissance de 1 % à 10 % par année) | 43,8 % | 45,4 % | 44,1 % | 41,7 % | 41,1 % | 41,2 % | 43,7 % |
| Entreprises à croissance nulle (croissance de 0 % par année) | 20,8 % | 21,7 % | 23,6 % | 22,0 % | 25,3 % | 24,8 % | 22,1 % |
| Entreprises à croissance négative (croissance inférieure à 0 % par année) | 16,7 % | 16,1 % | 12,8 % | 18,5 % | 17,4 % | 17,5 % | 16,1 % |
| Total | 300 977 | 69 584 | 101 107 | 118 31 | 75 070 | 86 913 | 558 349 |

* Le nombre total d'entreprises est inférieur puisqu'il faut 4 ans d'antécédents pour calculer le taux de croissance sur trois ans.

Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2011, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/02775.html>.

A: TABLEAU 8

Participation féminine à la propriété, selon l'emplacement géographique (2017)

| | Aucune | 1 % à 49 % | 50 % | 51 % à 99 % | 100 % | > 50 % |
|--|-------------------|------------------|-------------------|-----------------|------------------|-------------------|
| Ensemble des PME (abondance estimative) (Pourcentage de l'ensemble des PME) | 390 548 53,3 % | 74 406 10,2 % | 153 315 20,9 % | 18 329 2,5 % | 95 554 13,1 % | 113 873 15,6 % |
| Province/région | | | | | | |
| Atlantique | 51,3 % | 10,8 % | 20,8 % | 1,7 % | 15,4 % | 17,1 % |
| Québec | 64,9 % | 9,7 % | 9,3 % | 2,6 % | 13,6 % | 16,2 % |
| Ontario | 54,0 % | 8,6 % | 22,2 % | 2,2 % | 13,0 % | 15,2 % |
| Nord de l'Ontario | 53,1 % | 8,9 % | 21,0 % | 4,6 % | 12,4 % | 17,0 % |
| Sud de l'Ontario | 54,0 % | 8,6 % | 22,3 % | 2,1 % | 13,0 % | 15,1 % |
| Prairies | 43,0 % | 12,7 % | 31,1 % | 2,0 % | 11,3 % | 13,3 % |
| Manitoba | 48,7 % | 8,3 % | 30,4 % | 1,5 % | 11,0 % | 12,5 % |
| Saskatchewan | 37,7 % | 14,5 % | 36,0 % | 2,3 % | 9,5 % | 11,8 % |
| Alberta | 43,0 % | 13,2 % | 30,1 % | 2,0 % | 11,7 % | 13,7 % |
| Colombie-Britannique et les territoires | 49,6 % | 10,9 % | 21,8 % | 3,9 % | 13,7 % | 17,6 % |
| Emplacement | | | | | | |
| Région rurale | 49,9 % | 12,2 % | 26,1 % | 1,7 % | 10,1 % | 11,8 % |
| Région urbaine | 54,2 % | 9,7 % | 19,7 % | 2,7 % | 13,8 % | 16,5 % |

Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03087.html>.



A: TABLEAU 9

Les femmes travailleuses autonomes dans certains secteurs, Canada, 1987 et 2018 (en milliers)

| | Proportion des femmes parmi les travailleurs autonomes (pourcentage) | | Nombre de travailleuses autonomes | | Variation en pourcentage |
|---|--|------|-----------------------------------|-------|--------------------------|
| | 2018 | 1987 | 2018 | 1987 | 1987 à 2018 |
| Ensemble des secteurs | 37,7 | 30,2 | 1 079,0 | 513,2 | 110,2 % |
| Soins de santé et assistance sociale | 69,7 | 63,1 | 219,7 | 75,1 | 192,5 % |
| Services d'enseignement | 66,0 | 68,4 | 54,7 | 11,9 | 359,7 % |
| Autres services | 55,2 | 54,7 | 129,8 | 101,2 | 28,3 % |
| Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien | 49,2 | 39,3 | 97,9 | 20,6 | 375,2 % |
| Information, culture et loisirs | 44,4 | 35,2 | 60,0 | 22,2 | 170,3 % |
| Hébergement et services de restauration | 42,7 | 34,1 | 44,4 | 25,0 | 77,6 % |
| Finance, assurances, services immobiliers et de location | 38,6 | 21,1 | 84,2 | 13,9 | 505,8 % |
| Services professionnels, scientifiques et techniques | 37,6 | 23,0 | 174,7 | 30,9 | 465,4 % |
| Agriculture | 26,7 | 26,0 | 42,6 | 82,5 | -48,4 % |
| Construction | 9,0 | 6,1 | 35,1 | 11,7 | 200,0 |

Remarque : Le secteur des « autres services » comprend les services de réparation et d'entretien, les services relatifs aux associations civiques et professionnelles, ainsi que les services personnels et de nettoyage.

Source : Lahouaria Yssaad et Vincent Ferrao, *Les Canadiens qui travaillent à leur propre compte : Qui sont-ils et pourquoi le font-ils?*, Statistique Canada, 28 mai 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2019002-fra.htm>.

A: TABLEAU 10

Constitution en société et recours à l'aide rémunérée – Hommes et femmes travailleurs autonomes (2019)

| | 2019 | | | 2011 | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|-----------|
| | Total | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes |
| Ensemble des hommes et des femmes travailleurs autonomes | 2 809 788 | 1 049 799 | 1 759 989 | 2 662 400 | 942 400 | 1 720 000 |
| Travail autonome, entreprise non constituée en société | 53,6 % | 66,0 % | 46,2 % | 58,1 % | 69,1 % | 52,1 % |
| Travail autonome, entreprise constituée en société | 46,4 % | 34,0 % | 53,8 % | 41,9 % | 30,9 % | 47,9 % |
| Travail autonome, sans aide rémunérée | 71,5 % | 78,4 % | 67,5 % | 68,3 % | 75,5 % | 64,4 % |
| Travail autonome, avec aide rémunérée | 28,5 % | 21,6 % | 32,5 % | 31,7 % | 24,5 % | 35,6 % |
| Travail autonome, entreprise non constituée en société, sans aide rémunérée | 47,3 % | 59,7 % | 39,9 % | 49,6 % | 61,5 % | 43,2 % |
| Travail autonome, entreprise non constituée en société, avec aide rémunérée | 6,3 % | 6,3 % | 6,3 % | 8,5 % | 7,6 % | 8,9 % |
| Travail autonome, entreprise constituée en société, sans aide rémunérée | 24,3 % | 18,7 % | 27,6 % | 18,7 % | 14,0 % | 21,3 % |
| Travail autonome, entreprise constituée en société, avec aide rémunérée | 22,1 % | 15,3 % | 26,2 % | 23,2 % | 16,9 % | 26,6 % |

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), fichier à grande diffusion, 2019, et Statistique Canada, Enquête sur la population active (EPA), fichier à grande diffusion, 2011.



A: TABLEAU 11

Propriété d'entreprise, selon le sexe et l'ethnicité (2017)

| Participation féminine à la propriété | L'entreprise est majoritairement détenue par des... | | | | Ensemble |
|---------------------------------------|---|---|-----------------------|----------------------------|----------|
| | Autochtones | Personnes appartenant à une minorité visible [racialisée] | Personnes handicapées | Membres de la même famille | |
| 0 % | 51,7 % | 50,7 % | 68,1 % | 31,4 % | 53,3 % |
| 1 % à 49 % | 12,7 % | 7,1 % | 10,8 % | 16,8 % | 10,2 % |
| 50 % | 10,1 % | 18,7 % | 4,5 % | 40,1 % | 20,9 % |
| 51 % à 99 % | 2,9 % | 4,1 % | 0,0 % | 4,2 % | 2,5 % |
| 100 % | 22,6 % | 19,4 % | 16,7 % | 7,5 % | 13,1 % |
| Total des PME | 10 581 | 89 319 | 3 442 | 304 505 | 732 152 |

Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03087.html>.

A: TABLEAU 12

Propriété d'entreprise, selon le sexe et l'ethnicité (2011)

| Participation féminine à la propriété | L'entreprise est majoritairement détenue par des... | | |
|---------------------------------------|---|-------------------------------|----------|
| | Autochtones | Visible [Racialized] Minority | Ensemble |
| 0 % | 52,4 % | 55,6 % | 53,9 % |
| 1 % à 49 % | 12,1 % | 11,3 % | 12,5 % |
| 50 % | 18,8 % | 18,9 % | 18,1 % |
| 51 % à 99 % | 1,9 % | 2,2 % | 2,1 % |
| 100 % | 14,8 % | 12,0 % | 13,4 % |
| Total des PME | 8 618 | 54 631 | 558 571 |

Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2011, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/02775.html>.

A: TABLEAU 13

Statut en matière d'exportation, selon la participation féminine à la propriété (2017)

| Statut en matière d'exportation | Participation féminine à la propriété | | | | | | Total |
|---------------------------------|---------------------------------------|------------|---------|-------------|---------|---------|---------|
| | Aucune | 1 % à 49 % | 50 % | 51 % à 99 % | 100 % | > 50 % | |
| Exportateur | 45 898 | 10 875 | 16 184 | 2 911 | 9 762 | 28 858 | 85 631 |
| Non-exportateur | 11,80 % | 14,60 % | 10,60 % | 15,80 % | 10,20 % | 10,80 % | 11,70 % |
| % d'exportation | 33 709 | 10 020 | 10 111 | 473 | 3 829 | 4 302 | 58 142 |

Source : Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME), 2017, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03087.html>.



A: TABLEAU 14

Répartition géographique des acteurs de l'écosystème

| | Nombre d'organismes | Part des organismes (de l'ensemble des provinces et territoires) | Part des entreprises dans chaque province ou territoire |
|---------------------------|---------------------|--|---|
| International | 63 | | |
| Canada | 115 | | |
| Atlantique | 21 | | |
| Ouest | 2 | | |
| Alberta | 308 | 13,1 % | 13,9 % |
| Colombie-Britannique | 297 | 12,6 % | 15,5 % |
| Manitoba | 130 | 5,5 % | 3,3 % |
| Nouveau-Brunswick | 69 | 2,9 % | 2,2 % |
| Terre-Neuve-et-Labrador | 35 | 1,5 % | 1,4 % |
| Nouvelle-Écosse | 66 | 2,8 % | 2,5 % |
| Nunavut | 10 | 0,4 % | 0,4 % |
| Territoires du Nord-Ouest | 13 | 0,6 % | 0,4 % |
| Ontario | 985 | 41,9 % | 36,3 % |
| Île-du-Prince-Édouard | 13 | 0,6 % | 0,5 % |
| Québec | 345 | 14,7 % | 20,5 % |
| Saskatchewan | 73 | 3,1 % | 3,5 % |
| Yukon | 5 | 0,2 % | 0,4 % |
| Total global | 2 550 | | |



Notes de fin

- 1 Gouvernement du Canada, *Principales statistiques relatives aux petites entreprises - Janvier 2019*, 6 décembre 2019, https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03090.html.
- 2 Gouvernement du Canada, *Contribution des entreprises à forte croissance au changement net de l'emploi au Canada, décembre 2017*, 30 novembre 2017, https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03058.html#section-2-2
- 3 S. Unnikrishnan et C. Blair, « Want to boost the global economy by \$5 trillion? Support women as entrepreneurs », 30 juillet 2019, <https://www.bcg.com/publications/2019/boost-global-economy-5-trillion-dollar-support-women-entrepreneurs.aspx>.
- 4 L. Cooper, *Les Canadiennes prennent le flambeau*, Recherche économique RBC, 2013, <http://www.rbc.com/economie/economic-reports/pdf/other-reports/lescanadiennesprennentleflambeau.pdf>.
- 5 D. Grekou, J. Li et H. Liu, *Entreprises appartenant à des femmes au Canada*, Statistique Canada, Division de l'analyse économique, 2018, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2018083-fra.htm>.
- 6 L. Yssaad et V. Ferrao, *Les Canadiens qui travaillent à leur propre compte : Qui sont-ils et pourquoi le font-ils?*, Statistique Canada, 28 mai 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2019002-fra.htm>.
- 7 N. Bosma, et D. Kelley, *Global Entrepreneurship Monitor, 2018/2019 Report*, GEM, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2018-2019-global-report>.
- 8 Gouvernement du Canada, *Principales statistiques relatives aux petites entreprises - Janvier 2019*, 6 décembre 2019, https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03090.html.
- 9 Gouvernement du Canada, *Contribution des entreprises à forte croissance au changement net de l'emploi au Canada, décembre 2017*, 30 novembre 2017, https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03058.html#section-2-2.
- 10 S. Unnikrishnan et C. Blair, « Want to boost the global economy by \$5 trillion? Support women as entrepreneurs », 30 juillet 2019, <https://www.bcg.com/publications/2019/boost-global-economy-5-trillion-dollar-support-women-entrepreneurs.aspx>.
- 11 L. Cooper, *Les Canadiennes prennent le flambeau*, Recherche économique RBC, 2013, <http://www.rbc.com/economie/economic-reports/pdf/other-reports/lescanadiennesprennentleflambeau.pdf>.
- 12 <http://wekh.alphabureau.ca/resources/?lang=fr>.
- 13 Gouvernement du Canada, « Les PME exportatrices canadiennes appartenant à des femmes », 8 mars 2019, https://deleguescommerciaux.gc.ca/canadexport/0003553.aspx?lang=fra&_ga=2.168470183.782323026.1584478973-2144616757.1582193196.
- 14 Statistique Canada, *Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*, 25 février 2020, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701&request_locale=fr.
- 15 A. A. B. Baur, *Petites et moyennes entreprises exportatrices appartenant à des femmes - Analyse descriptive et comparative*, Affaires mondiales Canada, Gouvernement du Canada, 3 octobre 2019, https://www.international.gc.ca/trade-commerce/economist-economiste/analysis-analyse/women_owned-export-entreprises_femmes.aspx?lang=fra.
- 16 Goodness to Go Energy, *Young Woman's Grant for Entrepreneurs*, <https://goodnesstogoenergy.ca/pages/goodness-for-people>.
- 17 Réseau d'égalité des genres Canada, *L'égalité des femmes au Canada : Une analyse environnementale*, janvier 2018, <https://canadianwomen.org/wp-content/uploads/2018/04/GENC-Environmental-Scan-Report-Final-FR.pdf>.
- 18 StartupBlink, *Map of startups in Canada, listed by industry and ranking*, 2020, <https://www.startupblink.com/startups/canada>.
- 19 S. Ratte, *The Scale Up Challenge*, BDC, 2016, https://www.bdc.ca/EN/Documents/marketing/BDC-etude-canadian-firms-EN-9sept.pdf?utm_campaign=Scale-up-challenge--Studies--download--EN&utm_medium=email&utm_source=Eloqua.
- 20 Z. J. Acs, S. Estrin, T. Mickiewicz et L. Szerb, « Entrepreneurship, institutional economics, and economic growth: an ecosystem perspective », *Small Business Economics*, vol. 51, no 2 (2018), p. 501-514.
- 21 F. Omran et J. Kronick, *Productivity and the Financial Services Sector - How to Achieve New Heights*, Toronto, C.D. Howe Institute, 2019, https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/Commentary%20555.pdf.
- 22 Groupe de travail canadien pour la croissance des entreprises appartenant à des femmes, *Stratégies visant à appuyer le développement des entreprises appartenant à des femmes*, Canada, École de gestion Telfer, Université d'Ottawa, 2011, <http://sites.telfer.uottawa.ca/womensentreprise/files/2014/06/taskforce-report-2011-fr.pdf>.



- 23 R. S. Schillo et R. M. Robinson, « Inclusive innovation in developed countries: The who, what, why, and how », *Technology Innovation Management Review*, vol. 7, no 7 (2017), p. 34-46.
- 24 K. D. Hughes, *GEM Canada Report on Women's Entrepreneurship*, Londres, Global Entrepreneurship Monitor, 2017.
- 25 W. Cukier, *Towards an inclusive Canadian innovation strategy: Applying a gender and diversity lens to the innovation ecosystem*, Toronto (Ontario), Diversity Institute, 2018.
- 26 J. A. Schumpeter, *Théorie de l'évolution économique : recherches sur le profit, le crédit, l'intérêt et le cycle de la conjoncture*, Paris, Dalloz, 1935 (ouvrage original publié en allemand en 1911).
- 27 C. Beckton, J. McDonald et M. Marquis-Bissonnette, *Innover partout, au quotidien. Les femmes entrepreneures et l'innovation*, The Beacon Agency, 2018, <https://carleton.ca/creww/events/everywhere-every-day-innovating-women-entrepreneurs-and-innovation-report/>.
- 28 H. H. Stevenson, *A perspective on entrepreneurship* (vol. 13), Harvard Business School, 1983.
- 29 P. F. Drucker, « Entrepreneurial strategies », *California Management Review*, vol. 27, no 2 (1985).
- 30 S. A. Zahra et G. George, « Absorptive capacity : A review, reconceptualization, and extension », *Academy of management review*, vol. 27, no 2 (2002), p. 185-203.
- 31 G. Desa, « Social entrepreneurship : snapshots of a research field in emergence », dans *Values and opportunities in social entrepreneurship*, Londres, Palgrave Macmillan, 2010, p. 6-28.
- 32 C. Forson, M. Özbilgin, M. B. Ozturk et A. Tatli, « Multi-level approaches to entrepreneurship and small business research-transcending dichotomies with Bourdieu », dans *Handbook of research on small business and entrepreneurship*, Edward Elgar Publishing, 2014.
- 33 D. Valliere, « Multidimensional entrepreneurial intent : an internationally validated measurement approach », dans *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, vol. 23, no 1 (2017), p. 59-77, <http://dx.doi.org/10.1108/IJEER-08-2015-0182>.
- 34 W. Cukier, S. Gagnon, L. Mae Lindo, C. Hannan et S. Amato, « A [critical] ecological model to enabling change : Promoting diversity and inclusion », dans V. Malin, J. Murphy et M. Siltaoja (dir.), *Getting things Done : Dialogues in Critical Management Studies*, Bingley, Emerald, 2014, p. 245-275.
- 35 M. J. Roy et R. Hazenberg, « An evolutionary perspective on social entrepreneurship 'ecosystems' », dans *A Research Agenda for Social Entrepreneurship*, Edward Elgar Publishing, 2019.
- 36 A. Gast, N. Vershinina et K. Woldesenbet, « Beyond the entrepreneurial ecosystem and mixed embeddedness approaches: A review and research agenda », article présenté à la conférence 2016 de l'ISBE, Paris (France), 27-28 octobre 2016.
- 37 N. Bosma, N. et J. Levie, *Global Entrepreneurship Monitor: 2009 Executive Report*, 2009, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2009-global-report>.
- 38 L. Huang, *Profil des PME : statistiques démographiques du propriétaire*, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, janvier 2020, [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/Profil_PME-Stat_demographiques_proprietaire2020.pdf/\\$file/Profil_PME-Stat_demographiques_proprietaire2020.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/Profil_PME-Stat_demographiques_proprietaire2020.pdf/$file/Profil_PME-Stat_demographiques_proprietaire2020.pdf).
- 39 CanWIT (Women in Tech Group), « 51 percent equity definition for women owned businesses introduces yet another form of discrimination against women », CATA Alliance, 21 avril 2019, <https://cata.ca/2019/feds-51-percent-equity-definition/>.
- 40 Statistique Canada, *Enquête sur la population active : fichier de microdonnées à grande diffusion*, janvier 2019, accès via ODESI.
- 41 Statistique Canada, *Enquête sur la population active : fichier de microdonnées à grande diffusion*, janvier 2019, accès via ODESI.
- 42 Industrie Canada, *Petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes*, 2015, [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/PMEDMF_PSRPE-MFOSMEs_KSBS_2015-05_fra.pdf/\\$file/PMEDMF_PSRPE-MFOSMEs_KSBS_2015-05_fra.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/PMEDMF_PSRPE-MFOSMEs_KSBS_2015-05_fra.pdf/$file/PMEDMF_PSRPE-MFOSMEs_KSBS_2015-05_fra.pdf).
- 43 D. Grekou, J. Li, H. Liu et Statistique Canada, *Entreprises appartenant à des femmes au Canada*, Statistique Canada, 2018.
- 44 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03087.html>.
- 45 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03087.html>.
- 46 O. Jung, *Profils de financement des petites entreprises : L'entrepreneuriat au féminin*, Programme de recherche sur le financement des PME, Direction générale de la petite entreprise et du tourisme, Industrie Canada, 2010, [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/Profil-Profile_Oct2010_fra.pdf/\\$file/Profil-Profile_Oct2010_fra.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/Profil-Profile_Oct2010_fra.pdf/$file/Profil-Profile_Oct2010_fra.pdf).



- 47 D. Grekou, J. Li et H. Liu, *Entreprises appartenant à des femmes au Canada*, Division de l'analyse économique, Statistique Canada, 2018, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2018083-fra.htm>.
- 48 D. Grekou et H. Liu, *Entrée et sortie des travailleurs autonomes et des propriétaires d'entreprises au Canada*, Direction des études analytiques, Statistique Canada, 2018, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2018407-fra.htm>.
- 49 D. Grekou et H. Liu, *Entrée et sortie des travailleurs autonomes et des propriétaires d'entreprises au Canada*, Direction des études analytiques, Statistique Canada, 2018, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2018407-fra.htm>.
- 50 D. Grekou, J. Li et H. Liu, *Mesure de la propriété d'entreprises selon le sexe dans la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés*, Division de l'analyse économique, Statistique Canada, 2018, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-633-x/11-633-x2018017-fra.htm>.
- 51 D. Grekou, J. Li et H. Liu, *Mesure de la propriété d'entreprises selon le sexe dans la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-633-x/11-633-x2018017-fra.htm>.
- 52 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/fra/03087.html>.
- 53 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/fra/03087.html>.
- 54 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/fra/03087.html>.
- 55 D. J. Kelley, B. S. Baumer, C. Brush, P. G. Greene, M. Mahdavi, M. Majbouri, M. Cole, M. Dean et R. Heavlow, *Women's Entrepreneurship 2016/2017 Report*, Global Entrepreneurship Monitor, 2017, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20162017-womens-entrepreneurship-report>.
- 56 D. Grekou, J. Li et H. Liu, *Entreprises appartenant à des femmes au Canada*, Division de l'analyse économique, Statistique Canada, 2018, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2018083-fra.htm>.
- 57 D. Grekou, J. Li et H. Liu, *Mesure de la propriété d'entreprises selon le sexe dans la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés*, Division de l'analyse économique, Statistique Canada, 2018, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-633-x/11-633-x2018017-fra.htm>.
- 58 Statistique Canada, *Enquête sur la population active : fichier de microdonnées à grande diffusion*, janvier 2019, accès via ODESI, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190208/dq190208a-fra.pdf>.
- 59 Statistique Canada, Fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) du Recensement de 2016, 2016, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190618/dq190618e-fra.htm>.
- 60 L. Yssaad et V. Ferrao, *Les Canadiens qui travaillent à leur propre compte : Qui sont-ils et pourquoi le font-ils?*, Statistique Canada, 28 mai 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/71-222-x2019002-fra.htm>.
- 61 Statistique Canada, *Enquête sur la population active : fichier de microdonnées à grande diffusion*, janvier 2019, accès via ODESI, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190208/dq190208a-fra.pdf>.
- 62 Statistique Canada, *Enquête sur la population active : fichier de microdonnées à grande diffusion*, janvier 2019, accès via ODESI, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190208/dq190208a-fra.pdf>.
- 63 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/fra/03087.html>.
- 64 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/fra/03087.html>.
- 65 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/fra/03087.html>.
- 66 S. Sayce et J. Acker, « Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities », *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, vol. 31, no 3 (2012), p. 214-224.
- 67 L'intersectionnalité est « l'idée que les processus genrés ne sont pas indépendants, mais s'entrecroisent avec et sont façonnés par les motifs d'ethnicité et de classe, ainsi que par d'autres formes d'inégalité et d'exclusion. » (S. Sayce et J. Acker, 2012, p. 214, traduction libre).
- 68 J. Acker, « Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities », *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, vol. 13, no 3 (2012), p. 214-224.



- 69 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/fra/03087.html>.
- 70 Statistique Canada, *Guide de référence sur les minorités visibles et le groupe de population, Enquête nationale auprès des ménages, 2011*, 2018, <https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/ref/guides/99-010-x/99-010-x2011009-fra.cfm>.
- 71 Statistique Canada, *Fichier de microdonnées à grande diffusion du Recensement de 2016*, 2016, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190618/dq190618e-fra.htm>.
- 72 S. Maitra, « Points of entry: South Asian immigrant women's entry into enclave entrepreneurship in Toronto », *South Asian Diaspora*, vol. 5, no 1 (2013), p. 123-137.
- 73 P. T. Roundy, « Social entrepreneurship and entrepreneurial ecosystems : Complementary or Disjointed Phenomena? », *International Journal of Social Economics*, vol. 44, no 9 (2017), p. 1-18.
- 74 Z. Irani et T. Elliman, « Creating social entrepreneurship in local government », *European Journal of Information Systems*, vol. 17, no 4 (2008), p. 336-342.
- 75 H. M. Haugh et A. Talwar, « Linking social entrepreneurship and social change: The mediating role of empowerment », *Journal of Business Ethics*, vol. 133, no 4 (2016), p. 643-658.
- 76 P. Brown, H. Lauder et D. Ashton, *The global auction: The broken promises of education, jobs, and incomes*, Oxford University Press, 2010.
- 77 D. J. Kelley, B. S. Baumer, C. Brush, P. G. Greene, M. Mahdavi, M. Majbouri, M. Cole et R. Heavlow, *Women's entrepreneurship 2016/2017 report*, Global Entrepreneurship Monitor, 2017, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-20162017-womens-entrepreneurship-report>.
- 78 Global Entrepreneurship Monitor, *GEM 2016/2017 Global Report*, 2017, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2016-2017-global-report>.
- 79 Z. Acs, L. Szerb, E. Autio et A. Lloyd, *Global Entrepreneurship Index 2017*, GEDI-Global Entrepreneurship Network, 2016.
- 80 Z. Acs, L. Szerb, E. Autio et A. Lloyd, *Global Entrepreneurship Index 2017*, GEDI-Global Entrepreneurship Network, 2016.
- 81 Z. Acs, L. Szerb et A. Lloyd, *Global Entrepreneurship Index*, Washington, GEDI, 2018.
- 82 Z. Acs, L. Szerb et A. Lloyd, *Global Entrepreneurship Index*, Washington, GEDI, 2018.
- 83 Y. Robichaud, R. LeBrasseur et K. V. Nagarajan, « Necessity and opportunity-driven entrepreneurs in Canada: An investigation into their characteristics and an appraisal of the role of gender », *Journal of Applied Business & Economics*, vol. 11, no 1 (2010).
- 84 S. R. Ezzedeen et J. Zikic, « Entrepreneurial experiences of women in Canadian high technology », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 4, no 1 (2012), p. 44-64.
- 85 O. Jung, *Profils de financement des petites entreprises : L'entrepreneuriat au féminin*, Direction générale de la petite entreprise et du tourisme, Industrie Canada, 2010, [https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/vwapj/Profil-Profile_Oct2010_fra.pdf/\\$file/Profil-Profile_Oct2010_fra.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/vwapj/Profil-Profile_Oct2010_fra.pdf/$file/Profil-Profile_Oct2010_fra.pdf).
- 86 K. D. Hughes, *GEM Canada report on women's entrepreneurship*, Calgary, Global Entrepreneurship Monitor, 2017, <https://journals-sagepub-com.ezproxy.lib.ryerson.ca/doi/pdf/10.1525/cmr.2016.58.2.72>.
- 87 H. K. Hvide et P. Oyer, « Dinner table human capital and entrepreneurship », document de travail no 24198, National Bureau of Economic Research, 2018, <https://www.nber.org/papers/w24198.pdf>.
- 88 PwC, *Women Entrepreneurship in Canada : Report Prepared for WESK by PwC*, octobre 2018, <https://wesk.ca/wp-content/uploads/2018/10/WESK-Report-Oct.-15-2018-PwC-1.pdf>.
- 89 D. Grekou, J. Li et H. Liu, *Entreprises appartenant à des femmes au Canada*. Statistique Canada, Division de l'analyse économique, 2018, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2018083-fra.htm>.
- 90 S. Ratté, *Passer au niveau supérieur : comment les entreprises canadiennes s'en tirent-elles?*, Ottawa, Banque de développement du Canada, septembre 2016.
- 91 J. Ruffolo, « Canada must learn to scale up to turn innovators into employers », *The Globe and Mail*, 20 janvier 2016, <https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/rob-commentary/canada-must-learn-to-scale-up-to-turn-innovators-into-employers/article28269017/>.
- 92 P. Moresby et P. N. Guinea, *Capacity Building Package to Accelerate Infrastructure Development and Financing in APEC Economies*, APEC/OCDE, 2018.
- 93 A. Rowe, L. Dong, J. Landon et E. Rezkalla, « Scaling Start-ups: Challenges in Canada's Innovation Ecosystem », dans *ISPIIM Conference Proceedings*, The International Society for Professional Innovation Management (ISPIIM), 2019, p. 1-17.
- 94 M. H. Morris, N. N. Miyasaki, C. E. Watters et S. M. Coombes, « The dilemma of growth: Understanding venture size choices of women entrepreneurs », *Journal of small business management*, vol. 44, no 2 (2006), p. 221-244.



- 95 E. Stam et B. Spigel, « Entrepreneurial ecosystems », série de documents de travail, Utrecht School of Economics, document 16-13, 2016.
- 96 E. Stam, « Measuring entrepreneurial ecosystems », dans A. O'Connor, E. Stam, F. Sussan et D. B. Andrietsch (dir.), *Entrepreneurial ecosystems*, Springer, 2018, p. 173-197.
- 97 W. Cukier, S. Gagnon, L. Mae Lindo, C. Hannan et S. Amato, « A [critical] ecological model to enabling change: Promoting diversity and inclusion », dans V. Malin, J. Murphy et M. Siltaoja (dir.), *Getting things Done: Dialogues in Critical Management Studies*, Bingley, Emerald, 2014, p. 245-275.
- 98 B. Orser, C. Elliott, et W. Cukier, *Strengthening ecosystem supports for women entrepreneurs*, École de gestion Telfer, 2019, https://telfer.uottawa.ca/assets/documents/2019/5515_TELFER-Orser-Inclusive-Innovation-report_0419_final-aoda.pdf.
- 99 X. Neumeier, S. C. Santos et M. H. Morris, « Who is left out: exploring social boundaries in entrepreneurial ecosystems », *The Journal of Technology Transfer*, vol. 44 (2019), p. 462-484.
- 100 N. Kruegar et A. Carsrud, « Entrepreneurial intentions: Applying the theory of planned behaviour », *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 5, no 4 (1993), p. 315-330.
- 101 R. Baron, « Opportunity recognition as pattern recognition: How entrepreneurs "connect the dots" to identify new business opportunities », *Academy of Management Perspectives*, vol. 20, no 1 (2006), p. 104-119.
- 102 D. Valliere, « Entrepreneurial alertness and paying attention », *Journal of Enterprising Culture*, vol. 21, no 1 (2013), p. 1-17.
- 103 D. Naffziger, J. Hornsby et D. Kuratko, « A Proposed Research Model of Entrepreneurial Motivation », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 18, no 3 (1994), p. 29-42.
- 104 K. D. Hughes, *GEM Canada report on women's entrepreneurship*, Calgary, Global Entrepreneurship Monitor, 2017.
- 105 J. Treviranus, « Leveraging the web as a platform for economic inclusion », *The World Wide Web and People with Disabilities*, vol. 31, no 1 (2014), p. 94-103.
- 106 D. De Clercq et M. Voronov, « The role of cultural and symbolic capital in entrepreneurs' ability to meet expectations about conformity and innovation », *Journal of Small Business Management*, vol. 47, no 3 (2009), p. 398-420.
- 107 A. Thoelen et P. Zanoni, « Legitimate identity construction of successful ethnic minority entrepreneurs in the creative industries », exposé présenté à la septième édition de la Critical Management Studies Conference, Naples (Italie), juillet 2011.
- 108 M. Minniti, « Entrepreneurship & network externalities », *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 57, no 1 (2005), p. 1-27.
- 109 Industrie Canada, *Innovation Canada : Le pouvoir d'agir : Examen du soutien fédéral de la recherche-développement – Rapport final du groupe d'experts*, Ottawa, Industrie Canada, 2011.
- 110 G. Bruton, D. Ketchen et D. Ireland, « Entrepreneurship as a solution to poverty », *Journal of Business Venturing*, vol. 28, no 6 (2013), p. 683-689.
- 111 W. Cukier, K. Stolarik, O. Ngwenyama et M. Elmi, *Mapping the innovation ecosystem in Eastern Ontario. Towards an inclusive Canadian innovation strategy*, Institute for Innovation and Technology Management et Eastern Ontario Regional Network, 2016, <https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/mappingtheinnovationecosystem-report.pdf>.
- 112 J. H. Lee et S. Venkataraman, « Aspirations, market offerings, and the pursuit of entrepreneurial opportunities », *Journal of Business Venturing*, vol. 21, no 1 (2006), p. 107-123.
- 113 D. Wicks et G. Grandy, « What cultures exist in the tattooing collectivity? Ambiguity, membership and participation », *Culture and Organization*, vol. 13, no 4 (2007), p. 349-363.
- 114 N. Vershinina, K. Woldesenbet Beta et W. Murithi, « How does national culture enable or constrain entrepreneurship? Exploring the role of Harambee in Kenya », *Journal of Small Business and Enterprise Development*, vol. 25, no 4 (2018), p. 687-704.
- 115 D. Valliere, *Entrepreneurial Thinking: Think Different!*, Edward Elgar, 2019.
- 116 N. MacKay, *Entrepreneurial talent: How to create a culture of innovation*, MacKay & Associates, 2011.
- 117 OCDE, « Innovation : des horizons illimités », *L'Observateur de l'OCDE*, no 284, mai 2011, https://observateurocde.org/news/fullstory.php/aid/2894/Innovation_:_des_horizons_illimit_E9s.html.
- 118 M. Lounsbury, J. Cornelissen, N. Granqvist et S. Grodal, « Culture, innovation and entrepreneurship », *Innovation: Organization and Management*, vol. 21, no 1 (2019), p. 1-12.
- 119 S. Khazanchi, M. W. Lewis et K. K. Boyer, « Innovation-supportive culture: The impact of organizational values on process innovation », *Journal of Operations Management*, vol. 25, no 4 (2007), p. 871-884.



- 120 C. Nicholls-Nixon, D. Valliere et Z. Hassannezhad, « A Typology of university business incubators: Implications for research and practice », *European Conference on Innovation and Entrepreneurship*, 2018, p. 535-543.
- 121 B. Orser, C. Elliott, et W. Cukier, *Strengthening ecosystem supports for women entrepreneurs*, École de gestion Telfer, 2019, https://telfer.uottawa.ca/assets/documents/2019/5515_TELFER-Orser-Inclusive-Innovation-report_0419_final-aoda.pdf.
- 122 W. Cukier, K. Stolarik, O. Ngwenyama et M. Elmi, *Mapping the innovation ecosystem in Eastern Ontario. Towards an inclusive Canadian innovation strategy*, Institute for Innovation and Technology Management et Eastern Ontario Regional Network, 2016, https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/mappingtheinnovationecosystem_report.pdf.
- 123 W. Cukier, K. Stolarik, O. Ngwenyama et M. Elmi, *Mapping the innovation ecosystem in Eastern Ontario. Towards an inclusive Canadian innovation strategy*, Institute for Innovation and Technology Management et Eastern Ontario Regional Network, 2016, https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/mappingtheinnovationecosystem_report.pdf.
- 124 O. Jung, *Profils de financement des petites entreprises : L'entrepreneuriat au féminin*, Direction générale de la petite entreprise et du tourisme, Industrie Canada, 2010, [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/Profil-Profile_Oct2010_fra.pdf/\\$file/Profil-Profile_Oct2010_fra.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/Profil-Profile_Oct2010_fra.pdf/$file/Profil-Profile_Oct2010_fra.pdf).
- 125 O. Jung, *Profils de financement des petites entreprises : L'entrepreneuriat au féminin*, Direction générale de la petite entreprise et du tourisme, Industrie Canada, 2010, [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/Profil-Profile_Oct2010_fra.pdf/\\$file/Profil-Profile_Oct2010_fra.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/Profil-Profile_Oct2010_fra.pdf/$file/Profil-Profile_Oct2010_fra.pdf).
- 126 N. Vershinina, Y. Rodionova et S. Marlow, « Does an entrepreneur's gender matter for credibility and financing of SMEs? », dans V. Ramadani, S. Gërguri-Rashiti et A. Fayolle (dir.), *Female Entrepreneurship in Transition Economies*, Palgrave Macmillan, 2015, p. 87-111.
- 127 P. Saporito, A. Elam et C. Brush, « Bank-firm relationships: do perceptions vary by gender? », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 37, no 4 (2013), p. 837-858.
- 128 M. Malmström, J. Johansson et J. Wincent, « Gender stereotypes and venture support decisions: How governmental venture capitalists socially construct entrepreneurs' potential », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 41, no 5 (2017), p. 833-860.
- 129 M. Malmström, J. Johansson et J. Wincent, « Gender stereotypes and venture support decisions: How governmental venture capitalists socially construct entrepreneurs' potential », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 41, no 5 (2017), p. 833-860.
- 130 K. Eddleston, J. Ladge, C. Mitteness et L. Balachandra, « Do you see what I see? Signaling effects of gender and firm characteristics on financing entrepreneurial ventures », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 40, no 3 (2016), p. 489-514.
- 131 W. Cukier et Z. Hassannezhad Chavoushi, « Facilitating women entrepreneurship in Canada: the case of WEKH », *Gender in Management: An International Journal*, 2020, <https://doi.org/10.1108/GM-11-2019-0204>.
- 132 B. Ozkazanc-Pan et S. Clark Muntean, « Networking towards (in)equality: Women entrepreneurs in technology », *Gender, Work & Organization*, vol. 25, no 4 (2018), p. 379-400.
- 133 P. McGowan, S. Cooper, M. Durkin et C. O'Kane, « The influence of social and human capital in developing young women as entrepreneurial business leaders », *Journal of Small Business Management*, vol. 53, no 3 (2015), p. 645-661.
- 134 S. Korreck, « Women entrepreneurs in India: What is holding them back? », *Observer Research Foundation Issue Brief*, à paraître.
- 135 O. Solon et J. Wong, « With Uber's Travis Kalanick out, will Silicon Valley clean up its bro culture? », *The Guardian*, 21 juin 2017, <https://www.theguardian.com/technology/2017/jun/21/uber-travis-kalanick-what-next-silicon-valley>.
- 136 S. R. Ezzedeen et J. Zikic, « Entrepreneurial experiences of women in Canadian high technology », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 4, no 1 (2012), p. 44-64.
- 137 J. Byrne, S. Fattoum et M. C. Diaz Garcia, « Role models and women entrepreneurs: Entrepreneurial superwoman has her say », *Journal of Small Business Management*, vol. 57, no 1 (2019), p. 154-184.
- 138 M. Dalziel, D. Cumming et D. Wolfe, *Report of the expert panel examining Ontario's business support programs*, rapport du Comité d'examen des programmes de soutien aux entreprises présenté au ministre des Finances et au ministre du Développement économique, de l'Emploi et de l'Infrastructure de l'Ontario, 2014.
- 139 B. Orser, C. Elliott et W. Cukier, *Strengthening ecosystem supports for women entrepreneurs*, École de gestion Telfer, https://telfer.uottawa.ca/assets/documents/2019/5515_TELFER-Orser-Inclusive-Innovation-report_0419_final-aoda.pdf.
- 140 T. Clauss, A. Moussa et T. Kesting, « Entrepreneurial university: a stakeholder-based conceptualisation of the current state and an agenda for future research », *International Journal of Technology Management*, vol. 77, nos 1/2/3 (2018), p. 109-144.



- 141 T. Clauss, A. Moussa et T. Kesting, « Entrepreneurial university: a stakeholder-based conceptualisation of the current state and an agenda for future research », *International Journal of Technology Management*, vol. 77, nos 1/2/3 (2018), p. 109-144.
- 142 W. Nowiński, M. Haddoud, D. Lančarič, D. Egerová et C. Czeglédi, « The impact of entrepreneurship education, entrepreneurial self-efficacy and gender on entrepreneurial intentions of university students in the Visegrad countries », *Studies in Higher Education*, vol. 44, no 2 (2019), p. 361-379.
- 143 A. R. van Ewijk et S. Belghiti-Mahut, « Context, gender and entrepreneurial intentions: How entrepreneurship education changes the equation », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 11, no 1 (2019), p. 75-98.
- 144 D. Politis et A. Dahlstrand, « Gender and academic entrepreneurship – the effect of structural factors on women entrepreneurship », Babson College Entrepreneurship Research Conference.
- 145 E. Mwasalwiba, « Entrepreneurship education: A review of its objectives, teaching methods, and impact indicators », *Education and Training*, vol. 52, no 1 (2010), p. 20-47.
- 146 J. Deacon, J. A. Harris et L. Worth, « Who leads? Fresh insights into roles and responsibilities in a heterosexual copreneurial business », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 6, no 3 (2014), p. 317-335.
- 147 C. Henry, L. Treanor, G. L. Sweida et R. J. Reichard, « Gender stereotyping effects on entrepreneurial self-efficacy and high-growth entrepreneurial intention », *Journal of Small Business and Enterprise Development*, vol. 20, no 2 (2013), p. 296-313.
- 148 H. Ahl et S. Marlow, « Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end? », *Organization*, vol. 19, no 5 (2012), p. 543-562.
- 149 K. Berglund, M. Lindgren et J. Packendorff, « Responsibilising the next generation: Fostering the enterprising self through de-mobilising gender », *Organization*, vol. 24, no 6 (2017), p. 892-915.
- 150 V. K. Gupta, D. B. Turban, S. A. Wasti et A. Sikdar, « The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur », *Entrepreneurship theory and practice*, vol. 33, no 2 (2009), p. 397-417.
- 151 K. Myrah et R. Currie, « Examining undergraduate entrepreneurship education », *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, vol. 19, no 3 (2006), p. 233-253.
- 152 D. Foley, « Teaching entrepreneurship to Indigenous and other minorities: towards a strong sense of self, tangible skills and active participation within society », *Journal of Business Diversity*, vol. 12 (2012), p. 59-70.
- 153 Global Entrepreneurship Monitor, *Global Report 2016/17*, 2017, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-2016-2017-global-report>.
- 154 L. Foss, C. Henry, H. Ahl et G. H. Mikalsen, « Women's entrepreneurship policy research: a 30-year review of the evidence », *Small Business Economics*, vol. 53, no 2 (2019), p. 409-429.
- 155 S. Z. Ahmad et A. M. Muhammad Arif, « Strengthening access to finance for women-owned SMEs in developing countries », *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, vol. 34, no 7 (2015), p. 634-639.
- 156 J. Byrne et A. Fayolle, « A feminist inquiry into entrepreneurship training », dans *The Theory and Practice of Entrepreneurship*, 2010, p. 76-100.
- 157 A. Price et L. McMullan, « We don't need no education: The role of mentoring in the wider enterprise eco-system », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 4, no 2 (2012), p. 196-205.
- 158 B. Orser, A. Riding et J. Weeks, « The efficacy of gender-based federal procurement policies in the United States », *Small Business Economics*, vol. 53, no 2 (2019), p. 491-515.
- 159 V. Ratten et K. Tajeddini, « Women's entrepreneurship and internationalization: patterns and trends », *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 38, nos 9/10 (2018), p. 780-793.
- 160 L. Achtenhagen et F. Welter, « 'Surfing on the ironing board' – the representation of women's entrepreneurship in German newspapers », *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 23, no 9 (2011), p. 763-786.
- 161 Groupe de travail canadien pour la croissance des entreprises appartenant à des femmes, *Stratégies visant à appuyer le développement des entreprises appartenant à des femmes*, Canada, École de gestion Telfer, Université d'Ottawa, 2011, <http://sites.telfer.uottawa.ca/womensentreprise/files/2014/06/taskforce-report-2011-fr.pdf>.
- 162 Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises, *Améliorer l'accès aux capitaux pour les femmes*, 2018, https://advancingwomeninbusiness.com/wp-content/uploads/2018/05/AM%C3%89LIORER-L%E2%80%99ACC%C3%88S-AUX-CAPITAUX-POUR-LES-FEMMES_report_FR.pdf.
- 163 G. Ribes-Giner, I. Moya-Clemente, R. Cervello-Royo et M. Perello-Marin, « Domestic economic and social conditions empowering female entrepreneurship », *Journal of Business Research*, vol. 89 (2018), p. 182-189.
- 164 Gouvernement du Canada, « Dépenses d'entreprise », 12 février 2019, <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/impot/entreprises/sujets/entreprise-individuelle-societe-personnes/dépenses-entreprise.html>.
- 165 S. Ward, « Statistics on Canadian Women in Business: What women entrepreneurs in Canada are like? », *the balance small business*, <https://www.thebalancesmb.com/statistics-on-canadian-women-in-business-2948029>.



- 166 Infrastructure Canada, *Possibilités rurales, prospérité nationale : une stratégie de développement économique de Canada rural*, 2019, <https://www.infrastructure.gc.ca/alt-format/pdf/rural/rural-strat-fra.pdf>.
- 167 Gouvernement du Canada, « Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat », 6 décembre 2019, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/107.nsf/fra/accueil>.
- 168 Gouvernement du Canada, « Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat », 6 décembre 2019, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/107.nsf/fra/accueil>.
- 169 Gouvernement du Canada, « Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat », 6 décembre 2019, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/107.nsf/fra/accueil>.
- 170 Gouvernement du Canada, « Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat », 6 décembre 2019, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/107.nsf/fra/accueil>.
- 171 J. Wu, Y. Li et D. Zhang, « Identifying women's entrepreneurial barriers and empowering female entrepreneurship worldwide: a fuzzy-set QCA approach », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 15, no 3 (2019), p. 905-928.
- 172 B. Orser et A. Riding, « Women entrepreneurs in Northern Canada: contexts and challenges », *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, vol. 27, no 2-3 (2016), p. 366-383.
- 173 S. Ghouse, G. McElwee, J. Meaton et O. Durrah, « Barriers to rural women entrepreneurs in Oman », *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, vol. 23, no 6 (2017), p. 998-1016.
- 174 J. Wu, Y. Li et D. Zhang, « Identifying women's entrepreneurial barriers and empowering female entrepreneurship worldwide: a fuzzy-set QCA approach », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 15, no 3 (2019), p. 905-928.
- 175 C. G. Brush, A. De Bruin et F. Welter, « A gender-aware framework for women's entrepreneurship », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 1, no 1 (2009), p. 8-24.
- 176 Statistique Canada, *Les familles, la situation dans le ménage et le travail non rémunéré*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2010001/article/11546-fra.htm>.
- 177 P. Lefebvre et P. Merrigan, « Child-care policy and the labor supply of mothers with young children: A natural experiment from Canada », *Journal of Labor Economics*, vol. 26, no 3 (2008), p. 519-548.
- 178 M. C. D. García et F. Welter, « Gender identities and practices: Interpreting women entrepreneurs' narratives », *International Small Business Journal*, vol. 31, no 4 (2013), p. 384-404.
- 179 E. Hamilton, « The discourse of entrepreneurial masculinities (and femininities) », *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 25, nos 1-2 (2013), p. 90-99.
- 180 D. M. Hechavarría et A. E. Ingram, « Entrepreneurial ecosystem conditions and gendered national-level entrepreneurial activity », *Small Business Economics*, vol. 53, no 2 (2019), p. 431-458.
- 181 F. Welter, « The environment for female entrepreneurship in Germany », *Journal of Small Business and Enterprise Development*, vol. 11, no 2 (2004), p. 212-221.
- 182 L. Achtenhagen et F. Welter, « 'Surfing on the ironing board' – the representation of women's entrepreneurship in German newspapers », *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 23, no 9 (2011), p. 763-786.
- 183 E. Hamilton, « The discourse of entrepreneurial masculinities (and femininities) », *Entrepreneurship and Regional Development*, vol. 25, nos 1-2 (2013), p. 90-99.
- 184 L. Mundy, « The media has a woman problem », *The New York Times*, 7 avril 2014, <https://www.nytimes.com/2014/04/27/opinion/sunday/the-media-has-a-woman-problem.html>.
- 185 D. E. Mastro et M. Ortiz, « A content analysis of social groups in prime-time Spanish-language television », *Journal of Broadcasting and Electronic Media*, vol. 52, no 1 (2008), p. 101-118.
- 186 M. Prieler, F. Kohlbacher, S. Hagiwara et A. Arima, « Gender representation of older people in Japanese television advertisements », *Sex Roles*, vol. 64, no 5 (2011), p. 405-415.
- 187 K. A. Eddleston et G. N. Powell, « The role of gender identity in explaining sex differences in business owners' career satisfier preferences », *Journal of Business Venturing*, vol. 23, no 2 (2008), p. 244-256.
- 188 J. E. Jennings et C. G. Brush, « Research on women entrepreneurs: challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature? », *The Academy of Management Annals*, vol. 7, no 1 (2013), p. 663-715.
- 189 V. K. Gupta, A. B. Goktan et G. Gunay, « Gender differences in evaluation of new business opportunity: A stereotype threat perspective », *Journal of Business Venturing*, vol. 29, no 2 (2014), p. 273-288.
- 190 A. R. Reuber et E. Fischer, « International entrepreneurship in internet-enabled markets », *Journal of Business Venturing*, vol. 26, no 6 (2011), p. 660-679.
- 191 S. Arcand, T. Saba et J. Stambouli, « Les différentes formes de diversité au sein des sociétés et des organisations : regard sur l'ethnie, l'âge et le genre », dans S. Arcand, J.-P. Dupuis, J. Facal et P. Pelletier (dir.), *Sociologie de l'entreprise* (3e éd.), Montréal, Chenelière Éducation.



- 192 N. Vershinina, K. Woldesenbet Beta et W. Murithi, « How does national culture enable or constrain entrepreneurship? Exploring the role of Harambee in Kenya », *Journal of Small Business and Enterprise Development*, vol. 25, no 4 (2018), p. 687-704.
- 193 S. Gagnon, W. Cukier, T. Augustin et S. Blanchett, « Think Entrepreneur, Think Male », Toronto, PCFE, 2020.
- 194 W. Cukier, V. Saunders, S. Stewart et E. Wright, « Social entrepreneurship and addressing SDGs through women's empowerment: A case study of SheEO », dans M. Espina, P. Gianiodis, K. Pavlovich (dir.), *World Scientific Encyclopedia of Business Sustainability, Ethics & Entrepreneurship: Sustainable Development Goals (SDGs)*, World Scientific Publishing, à paraître.
- 195 V. E., Schein, R. Mueller, T. Lituchy et J. Liu, « Think manager—think male: A global phenomenon? », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 17, no 1 (1996), p. 33-41.
- 196 S. Gagnon et D. Collinson, « Rethinking global leadership development programmes: The interrelated significance of power, context and identity », *Organization Studies*, vol. 35, no 5 (2014), p. 645-670.
- 197 G. Grandy et M. Sliwa, « Contemplative leadership: The possibilities for the ethics of leadership theory and practice », *Journal of Business Ethics*, vol. 143 (2017), p. 423-440.
- 198 Diversity Institute, *Priorité Diversité : les femmes et les groupes racialisés en postes de haute direction*, https://www.ryerson.ca/diversity/reports/DiversityLeads_Montreal_FR.pdf.
- 199 H. M. Morgan, *Underdog entrepreneurs: A framework of success for marginalized and minority innovators*, Palgrave Macmillan.
- 200 V. Gupta, D. Turban, S. A. Wasti et A. Sikdar, « The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 33, no 20 (2009), p. 397-417.
- 201 D. Politis et Å. L. Dahlstrand, « Gender and academic entrepreneurship – the effect of structural factors on women entrepreneurship », *Frontiers of Entrepreneurship Research*, vol. 31, no 8 (2011), p. 8.
- 202 K. H. Huarng, A. Mas-Tur et T. H. K. Yu, « Factors affecting the success of women entrepreneurs », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 8, no 4 (2012), p. 487-497.
- 203 M. Malmström, J. Johansson et J. Wincent, « Gender stereotypes and venture support decisions: How governmental venture capitalists socially construct entrepreneurs' potential », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 41, no 5 (2017), p. 833-860.
- 204 L. Balachandra, T. Briggs, K. Eddleston et C. Brush, « Don't pitch like a girl! How gender stereotypes influence investor decisions », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 43, no 1 (2019), p. 116-137.
- 205 I. Drori, B. Honig et M. Wright, « Transnational entrepreneurship: An emergent field of study », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 33, no 5 (2009), p. 1001-1022.
- 206 E. Chrysostome et X. Lin, « Immigrant entrepreneurship: Scrutinizing a promising type of business venture », *Thunderbird International Business Review*, vol. 52, no 2 (2010), p. 77-82.
- 207 K. Hindle et P. Moroz, « Indigenous entrepreneurship as a research field: Developing a definitional framework from the emerging canon », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 6, no 4 (2010), p. 357-385.
- 208 S. M. Saifuddin, L. Dyke et M. S. Hossain, « Doing and undoing gender: Women professionals in Bangladesh high-tech careers », actes de la septième Conférence internationale sur l'égalité, la diversité et l'inclusion (EDI), Munich (Allemagne).
- 209 J. Brodman et J. Berazneva, « Transforming opportunities for women entrepreneurs », *Information Technologies & International Development*, vol. 4, no 2 (2007), p. 3-10.
- 210 M. Antioco, R. Moenaert, A. Lindgreen et F. Wetzels, « Organizational antecedents to and consequences of service business orientations in manufacturing companies », *Journal of the Academy of Marketing Science*, vol. 36, no 3 (2008), p. 337-358.
- 211 D. Edgerton, « Innovation, technology, or history: What is the historiography of technology about? », *Technology and Culture*, vol. 51, no 3 (2010), p. 680-697.
- 212 C. Beckton, J. McDonald et M. Marquis-Bissonnette, *Innover partout, au quotidien. Les femmes entrepreneures et l'innovation*, Centre for Research on Inclusion at Work, 2018, <https://carleton.ca/creww/events/everywhere-every-day-innovating-women-entrepreneurs-and-innovation-report/>.
- 213 S. Teasdale, S. McKay, J. Phillimore et N. Teasdale, « Exploring gender and social entrepreneurship: women's leadership, employment and participation in the third sector and social enterprises », *Voluntary Sector Review*, vol. 2, no 1 (2011), p. 57-76.
- 214 D. M. Hechavarria, A. Ingram, R. Justo et S. Terjesen, « Are women more likely to pursue social and environmental entrepreneurship? », dans *Global Women's Entrepreneurship Research: Diverse Settings, Questions and Approaches*, 2012, p. 135-151.



- 215 G. Agnete Alsos, E. Ljunggren et U. Hytti, « Gender and innovation: State of the art and a research agenda », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 5, no 3 (2013), p. 236-256.
- 216 A. Hausmann et A. Heinze, « Entrepreneurship in the cultural and creative industries: Insights from an emergent field », *Artivate: A Journal of Entrepreneurship in the Arts*, vol. 5, no 2 (2016), p. 7-22.
- 217 J. Woronkovicz et D. Noonan, « Who goes freelance? The determinants of self-employment for artists », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 43, no 4 (2017), p. 651-672.
- 218 C. K. Prahalad, *The fortune at the bottom of the pyramid*, Pearson Education India, 2006.
- 219 J. Rosa et D. Sylla, *Comparaison du rendement des petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes et de celles détenues majoritairement par des hommes*, Statistique Canada, Gouvernement du Canada, 2016, https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03034.html#sect-2.
- 220 J. Rosa et D. Sylla, *Comparaison du rendement des petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes et de celles détenues majoritairement par des hommes*, Statistique Canada, Gouvernement du Canada, 2016, https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03034.html#sect-2.
- 221 J. Rosa et D. Sylla, *Comparaison du rendement des petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes et de celles détenues majoritairement par des hommes*, Statistique Canada, Gouvernement du Canada, 2016, https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03034.html#sect-2.
- 222 C. Brush, P. Greene, L. Balachandra, A. Davis et A. M. Blank, *Women entrepreneurs 2014: bridging the gender gap in venture capital*, Arthur M. Blank Center for Entrepreneurship, Babson College, 2014, <https://www.babson.edu/media/babson/site-assets/content-assets/about/academics/centres-and-institutes/blank-institute/global-research/diana-project/diana-project-executive-summary-2014.pdf>.
- 223 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03086.html>.
- 224 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03086.html>.
- 225 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03086.html>.
- 226 J. A. Nelson, « Are Women Really More Risk-Averse than Men? », *INET Research Notes*, no 012 (2012), disponible auprès de SSRN, <https://ssrn.com/abstract=2158950> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2158950>.
- 227 K. H. Tsai, H. C. Chang et C. Y. Peng, « Refining the linkage between perceived capability and entrepreneurial intention: Roles of perceived opportunity, fear of failure, and gender », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 12, no 4 (2016), p. 1127-1145.
- 228 Wharton School, « Why VCs Aren't Funding Women-led Startups », *Knowledge @ Wharton*, Université de Pennsylvanie, 24 mai 2016, <https://knowledge.wharton.upenn.edu/article/vcs-arent-funding-women-led-startups/>.
- 229 Industrie Canada, *Petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes*, 2015, [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/PMEDMF_PSRPE-MFOSMEs_KSBS_2015-05_fra.pdf/\\$FILE/PMEDMF_PSRPE-MFOSMEs_KSBS_2015-05_fra.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/PMEDMF_PSRPE-MFOSMEs_KSBS_2015-05_fra.pdf/$FILE/PMEDMF_PSRPE-MFOSMEs_KSBS_2015-05_fra.pdf).
- 230 Industrie Canada, *Petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes*, 2015, [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/PMEDMF_PSRPE-MFOSMEs_KSBS_2015-05_fra.pdf/\\$FILE/PMEDMF_PSRPE-MFOSMEs_KSBS_2015-05_fra.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/PMEDMF_PSRPE-MFOSMEs_KSBS_2015-05_fra.pdf/$FILE/PMEDMF_PSRPE-MFOSMEs_KSBS_2015-05_fra.pdf).
- 231 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03086.html>.
- 232 Industrie Canada, *Petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes*, 2015, [https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/PMEDMF_PSRPE-MFOSMEs_KSBS_2015-05_fra.pdf/\\$FILE/PMEDMF_PSRPE-MFOSMEs_KSBS_2015-05_fra.pdf](https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/vwapj/PMEDMF_PSRPE-MFOSMEs_KSBS_2015-05_fra.pdf/$FILE/PMEDMF_PSRPE-MFOSMEs_KSBS_2015-05_fra.pdf).
- 233 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03086.html>.
- 234 J. Rosa et D. Sylla, *Comparaison du rendement des petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes et de celles détenues majoritairement par des hommes*, Statistique Canada, Gouvernement du Canada, 2016, https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_03034.html.



- 235 C. Constantinidis, A. Cornet et S. Asandei, « Financing of women-owned ventures: The impact of gender and other owner-and firm-related variables », *Venture capital*, vol. 8, no 2 (2006), p. 133-157.
- 236 A. Merelli, « Two maps explain why women can't raise capital », *Quartz*, 17 janvier 2008, <https://qz.com/1176717/risk-averse-and-yet-untrustworthy-how-sexist-bias-affect-womens-access-to-credit-and-funding>.
- 237 Female Funders & Highline Beta, *Women in Venture Report 2019*, 2019, <https://femalefunders.com/women-in-venture>.
- 238 R. M. Prasad, « Loan hurdles: do banks discriminate against women entrepreneurs? », *Academy of Management Perspectives*, vol. 23, no 4 (2009), p. 91-93.
- 239 F. Neville, J. K. Forrester, J. O'Toole et A. Riding, « 'Why even bother trying?' Examining discouragement among racial-minority entrepreneurs », *Journal of Management Studies*, vol. 55, no 3 (2018), p. 424-456.
- 240 Conseil canado-américain pour l'avancement des femmes entrepreneures et chefs d'entreprises, *Améliorer l'accès aux capitaux pour les femmes*, 2018, https://advancingwomeninbusiness.com/wp-content/uploads/2018/05/AM%C3%89LIERER-L%E2%80%99ACC%C3%88S-AUX-CAPITAUX-POUR-LES-FEMMES_report_FR.pdf.
- 241 B. Orser, A. Riding et K. Manley, « Women entrepreneurs and financial capital », *Entrepreneurship, Theory & Practice*, vol. 30, no 5 (2006), p. 643-665.
- 242 B. Orser, A. Riding et K. Manley, « Women entrepreneurs and financial capital », *Entrepreneurship, Theory & Practice*, vol. 30, no 5 (2006), p. 643-665.
- 243 G. Li, « Gender-Related Differences in Credit Use and Credit Score », *FEDS Notes*, 22 juin 2018, <https://www.federalreserve.gov/econres/notes/feds-notes/gender-related-differences-in-credit-use-and-credit-scores-20180622.htm>.
- 244 L. Goodman, J. Zhu et B. Bai, *Women are better than men at paying their mortgages*, Urban Institute, 2016, <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/84206/2000930-Women-Are-Better-Than-Men-At-Paying-Their-Mortgages.pdf>.
- 245 B. Espallier, I. Guérin et R. Mersland, « Women and repayment in microfinance: A global analysis », *World Development*, vol. 39, no 5 (2011), p. 758-772.
- 246 I. Agier et A. Szafarz, « Credit to women entrepreneurs: The curse of the trustworthier sex », *CEB Working Papers*, document 11-005, Université libre de Bruxelles, 2011, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1718574.
- 247 I. Agier et A. Szafarz, « Credit to women entrepreneurs: The curse of the trustworthier sex », *CEB Working Papers*, document 11-005, Université libre de Bruxelles, 2011, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1718574.
- 248 K. D. Hughes, *GEM Canada Report on Women's Entrepreneurship*, Global Entrepreneurship Monitor, 2016, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-canada-report-on-womens-entrepreneurship-2016>.
- 249 Service des délégués commerciaux, *Bulletin Les femmes d'affaires en commerce international - 2017*, Affaires mondiales Canada, 2019, https://www.deleguescommerciaux.gc.ca/businesswomen-femmesdaffaires/BWIT_newsletter-FACI_bulletin-2017.aspx?lang=fra.
- 250 O. Tashakova, « How Networking Can Increase Your Business' Net Worth », *Entrepreneur Middle East*, 6 juin 2018, <https://www.entrepreneur.com/article/314496>.
- 251 B. Chiu, « Women-run Businesses Aren't Exporting Enough - But Things Are Changing », *Forbes*, 5 octobre 2018, <https://www.forbes.com/sites/bonniechiu/2018/10/05/female-entrepreneurs-are-going-global-new-policy-attention-may-close-the-gap/#1e298cbd2df7>.
- 252 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/fra/O3086.html>.
- 253 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/fra/O3086.html>.
- 254 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/O61.nsf/fra/O3086.html>.
- 255 A. A. B. Baur, *Petites et moyennes entreprises exportatrices appartenant à des femmes - Analyse descriptive et comparative*, Affaires mondiales Canada, Gouvernement du Canada, 3 octobre 2019, https://www.international.gc.ca/trade-commerce/economist-economiste/analysis-analyse/women_owned-export-entreprises_femmes.aspx?lang=fra.
- 256 K. Suominen, *Women-led firms on the web: Challenges and solutions*, International Centre for Trade and Sustainable Development, document de discussion, octobre 2018, https://www.ictsd.org/sites/default/files/research/women-led_firms_on_the_web_-_suominen.pdf.



- 257 A. A. B. Baur, *Petites et moyennes entreprises exportatrices appartenant à des femmes - Analyse descriptive et comparative*, Affaires mondiales Canada, Gouvernement du Canada, 3 octobre 2019, https://www.international.gc.ca/trade-commerce/economist-economiste/analysis-analyse/women_owned-export-entreprises_femmes.aspx?lang=fra.
- 258 A. A. B. Baur, *Petites et moyennes entreprises exportatrices appartenant à des femmes - Analyse descriptive et comparative*, Affaires mondiales Canada, Gouvernement du Canada, 3 octobre 2019, https://www.international.gc.ca/trade-commerce/economist-economiste/analysis-analyse/women_owned-export-entreprises_femmes.aspx?lang=fra.
- 259 A. A. B. Baur, *Petites et moyennes entreprises exportatrices appartenant à des femmes - Analyse descriptive et comparative*, Affaires mondiales Canada, Gouvernement du Canada, 3 octobre 2019, https://www.international.gc.ca/trade-commerce/economist-economiste/analysis-analyse/women_owned-export-entreprises_femmes.aspx?lang=fra.
- 260 A. A. B. Baur, *Petites et moyennes entreprises exportatrices appartenant à des femmes - Analyse descriptive et comparative*, Affaires mondiales Canada, Gouvernement du Canada, 3 octobre 2019, https://www.international.gc.ca/trade-commerce/economist-economiste/analysis-analyse/women_owned-export-entreprises_femmes.aspx?lang=fra.
- 261 J. Osiri, K. Kungu et M. Dilbeck, « Predictors of entrepreneurial intentions and social entrepreneurial intentions: a look at proactive personality, self-efficacy and creativity », *Journal of Business Diversity*, vol. 19, n° 1 (2019), p. 42-52.
- 262 T. Bae, S. Qian, C. Miao et J. Fiet, « The relationship between entrepreneurship education and entrepreneurial intentions: A meta-analytic review », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 38, n° 2 (2014), p. 217-254.
- 263 W. Cukier, S. Smarz et M. Yap, « Using the diversity audit tool to assess the status of women in the Canadian financial services sector: A case study », *The International Journal of Diversity in Organizations, Communities and Nations*, vol. 11, n° 3 (2011), p. 15-36.
- 264 K. Hughes, *GEM Canada report on women's entrepreneurship in Alberta*, The Centre for Innovation Studies (THECIS), 2018, <http://thecis.ca/wp-content/uploads/2018/12/GEM-Canada-Report-on-Womens-Entrepreneurship-in-Alberta-FINAL1.pdf>.
- 265 D. Valliere, « Towards a schematic theory of entrepreneurial alertness », *Journal of Business Venturing*, vol. 28, n° 3 (2013), p. 430-442.
- 266 S. Harber, M. Lo et C. H. Davis, *Driving wealth creation & social development in Ontario*, The Centre for Innovation Studies, 2015, <http://thecis.ca/wp-content/uploads/2016/04/GEM-Ontario-2015-Report.pdf>.
- 267 M. Sundararajan et B. Sundararajan, « Immigrant capital and entrepreneurial opportunities », *Entrepreneurial Business and Economics Review*, vol. 3, n° 3 (2015), p. 29-50.
- 268 D. W. Elfenbein, B. H. Hamilton et T. R. Zenger, « The small firm effect and the entrepreneurial spawning of scientists and engineers », *Management Science*, vol. 56, n° 4 (2010), p. 659-681.
- 269 K. Looi et C. Khoo-Lattimore, « Undergraduate students' entrepreneurial intention: born or made? », *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, vol. 26, n° 1 (2015), p. 1-20.
- 270 D. W. Elfenbein, B. H. Hamilton et T. R. Zenger, « The small firm effect and the entrepreneurial spawning of scientists and engineers », *Management Science*, vol. 56, n° 4 (2010), p. 659-681.
- 271 K. Looi et C. Khoo-Lattimore, « Undergraduate students' entrepreneurial intention: born or made? », *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, vol. 26, n° 1 (2015), p. 1-20.
- 272 C. More, « Undergraduate students' entrepreneurial intention: born or made? », *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, vol. 26, n° 1 (2015), p. 1-20.
- 273 A. Bandura, « Social cognitive theory: An agentic perspective », *Annual Review of Psychology*, vol. 52 (2001), p. 1-26.
- 274 A. Bandura, « On the functional properties of perceived self-efficacy revisited », *Journal of Management*, vol. 38, n° 1 (2012), p. 9-44.
- 275 J. Kuhl, « A functional-design approach to motivation and self-regulation: The dynamics of personality systems and interactions », dans M. Boekaerts, P. R. Pintrich et M. Zeidner (dir.), *Handbook of self-regulation*, Academic Press, 2000, p. 111-169.
- 276 Y. Robichaud, J.-C. Cachon et E. McGraw, « Gender comparisons in success evaluation and SME performance in Canada », *Journal of Developmental Entrepreneurship*, vol. 23, n° 1 (2018), 1850004.
- 277 D. C. McClelland, *The achieving society*, Van Nostrand, 1961.
- 278 P. Drucker, *Innovation and Entrepreneurship*, Royaume-Uni, Routledge, 1985.
- 279 J.-C. Cachon, « Entrepreneurs : pourquoi? comment? quoi? », *Revue du Nouvel-Ontario*, nos 13-14 (1992) p. 13-52.
- 280 M. W. van Gelderen, M. Brand, M. van Praag, W. Bodewes, E. Poutsma et A. van Gils, « Explaining entrepreneurial intentions by means of the theory of planned behaviour », *Career Development International*, vol. 13, n° 6 (2008), p. 538-559.



- 281 C. Benzing, H. Chu et G. Callanan, « Regional comparison of the motivation and problems of Vietnamese entrepreneurs », *Journal of Developmental Entrepreneurship*, vol. 10 (2005), p. 3-27.
- 282 C. Benzing, H. Chu et O. Kara, « Entrepreneurs in Turkey: A factor analysis of motivations, success factors and problems », *Journal of Small Business Management*, vol. 47, n° 1 (2009), p. 58-91.
- 283 H. Chu, O. Kara, X. Zhu et K. Gok, « Chinese entrepreneurs: Motivations, success factors, problems and business-related stress », *Journal of Chinese Entrepreneurship*, vol. 3, n° 2 (2011), p. 84-111.
- 284 H. Chu et M. Katsioloudes, « Cultural context in the Vietnamese-American entrepreneurial experience », *Journal of Transnational Management Development*, vol. 7, n° 2 (2001), p. 37-46.
- 285 F. Wilson, J. Kickul et D. Marlino, « Gender, entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial career intentions: Implications for entrepreneurship education », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 31, n° 3 (2007), p. 387-406.
- 286 G. Solomon, J. Kickul, F. Wilson, D. Marlino et S. D. Barbosa, « Are misalignments of perceptions and self-efficacy causing gender gaps in entrepreneurial intentions among our nation's teens? », *Journal of Small Business and Enterprise Development*, vol. 15, n° 2 (2008), p. 321-335.
- 287 S. Chowdhury, M. L. Endres et C. Frye, « The influence of knowledge, experience and education on gender disparity in entrepreneurial self-efficacy », *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, vol. 31, n° 5 (2019), p. 371-389.
- 288 P. Koellinger, M. Minniti et C. Schade, « Gender differences in entrepreneurial propensity », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 75, n° 2 (2013), p. 213-234.
- 289 Femmessor, *L'actionnariat, une porte d'entrée pour les femmes en entrepreneuriat*, 2019, https://femmessor.com/femmessor/data/files/pdfs/2019-10-30_femmessor_etude_actionnariat_2019vfinale.pdf.
- 290 OCDE, *Women Entrepreneurship Key Findings: Canada*, 2016, <http://www.oecd.org/sdd/business-stats/EaG-Canada-Eng.pdf>.
- 291 OCDE, *Women Entrepreneurship Key Findings: Canada*, 2016, <http://www.oecd.org/sdd/business-stats/EaG-Canada-Eng.pdf>.
- 292 OCDE, *Women Entrepreneurship Key Findings: Canada*, 2016, <http://www.oecd.org/sdd/business-stats/EaG-Canada-Eng.pdf>.
- 293 A. Z. M. Shahriar et D. A. Shepherd, « Violence against women and new venture initiation with microcredit: Self-efficacy, fear of failure and disaster experiences », *Journal of Business Venturing*, vol. 34, n° 6 (2019), p. 1059-1075.
- 294 E. St-Jean et J. Audet, « Factors leading to satisfaction in a mentoring scheme for novice entrepreneurs », *International Journal of Evidence Based Coaching & Mentoring*, vol. 7, n° 1 (2009), p. 148-161.
- 295 R. B. Matthews, C. R. B. Stowe et G. K. Jenkins, « Entrepreneurs – Born or made? », *Academy of Entrepreneurship Proceedings*, vol. 17, n° 1 (2011), p. 49-56.
- 296 L. Balachandra, « The improvisational entrepreneur: Improvisation training in entrepreneurship education », *Journal of Small Business Management*, vol. 2, n° 1 (2018), p. 43-57.
- 297 I. Grilo et R. Thurik, « Determinants of entrepreneurial engagement levels in Europe and the US », *Industrial and Corporate Change*, vol. 17, n° 6 (2008), p. 1113-1145.
- 298 J. M. Haynie, D. Shepherd, E. Mosakowski et P. C. Earley, « A situated metacognitive model of the entrepreneurial mindset », *Journal of Business Venturing*, vol. 25, n° 2 (2010), p. 217-229.
- 299 R. B. Matthews, C. R. B. Stowe et G. K. Jenkins, « Entrepreneurs – Born or made? », *Academy of Entrepreneurship Proceedings*, vol. 17, n° 1 (2011), p. 49-56.
- 300 L. Balachandra, « The improvisational entrepreneur: Improvisation training in entrepreneurship education », *Journal of Small Business Management*, vol. 2, n° 1 (2018), p. 43-57.
- 301 G. Segal, D. Borgia et J. Schoenfeld, « The motivation to become an entrepreneur », *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, vol. 11, n° 1 (2005), p. 42-57.
- 302 C. Nicholls-Nixon et J. Davila, « A Multi-level model of entrepreneurial orientation: Explaining Mexico's unfilled potential », SMS Special Conference: Latin America's Burgeoning Strategic Role in Global Development, Rio de Janeiro (Brésil), 2011.
- 303 S. Korreck, « Women entrepreneurs in India: What is holding them back? », *ORF Issue Brief*, no 317, Observer Research Foundation, septembre 2019, <https://www.orfonline.org/research/women-entrepreneurs-in-india-what-is-holding-them-back-55852/>.
- 304 K. A. Eddleston, J. J. Ladge, C. Mitteness et L. Balachandra, « Do you see what I see? Signaling effects of gender and firm characteristics on financing entrepreneurial ventures », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 40, n° 3 (2016), p. 489-514.



- 305 L. Balachandra, T. Briggs, K. Eddleston et C. Brush, « Don't pitch like a girl! How gender stereotypes influence investor decisions », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 43, n° 1 (2019), p. 116-137.
- 306 M. Malmström, J. Johansson et J. Wincent, « Gender stereotypes and venture support decisions: How governmental venture capitalists socially construct entrepreneurs' potential », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 41, n° 5 (2017), p. 833-860.
- 307 C. Brush, A. de Bruin et F. Welter, « A gender-aware framework for women's entrepreneurship », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 1, n° 1 (2009), p. 8-24.
- 308 OCDE, « Le manque de confiance en soi des filles », dans *L'égalité des sexes dans l'éducation, Aptitudes, comportement et confiance*, 2015, https://www.oecd-ilibrary.org/fr/education/l-egalite-des-sexes-dans-l-education/le-manque-de-confiance-en-soi-des-filles_9789264230644-6-fr.
- 309 W. Cukier, « We have come a long way, (maybe) but still have a long way to go? », 2019, <https://www.womenofinfluence.ca/2019/03/15/we-have-come-a-long-way-maybe-but-still-have-a-long-way-to-go/>.
- 310 L. Babcock et S. Laschever, *Women don't ask: Negotiation and the gender divide*, Princeton University Press, 2003.
- 311 T. M. Witzmann et M. Pardue (dir.), *Exploring the biological contributions to human health: does sex matter?*, Washington, D.C., National Academy Press, 2001.
- 312 V. K. Gupta, A. M. Wieland, et D. B. Turban, « Gender characterizations in entrepreneurship: A multi-level investigation of sex-role stereotypes about high-growth, commercial, and social entrepreneurs », *Journal of Small Business Management*, vol. 57, no 1 (2019), p. 131-153.
- 313 W. Cukier et C. Middleton, *Assessing the Impact of Universities in the Innovation Ecosystem: Incubators, Accelerators, and the Culture of Innovation*, 2012, <https://www.ryerson.ca/diversity/reports/assessing-the-impact-of-universities-in-the-innovation-ecosystem/>.
- 314 N. Bosma, S. Hill, A. Ionescu-Somers, D. Kelley, J. Levie et G. A. Tarnawa, *GEM 2019/2020 Global Report*, Global Entrepreneurship Monitor, 2020, <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50443>.
- 315 R. Aidis et J. Weeks, « Mapping the gendered ecosystem: The evolution of measurement tools for comparative high-impact female entrepreneur development », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 8, no 4 (2016), p. 330-352, <https://doi.org/10.1108/IJGE-12-2015-0044>.
- 316 W. Cukier et S. Smarz, « Diversity Assessment Tools: A Comparison », *International Journal of Knowledge, Culture & Change Management*, vol. 11, no 6 (2012).
- 317 K. D. Hughes, *GEM Canada Report on Women's Entrepreneurship*, Calgary, Global Entrepreneurship Monitor, 2017, <https://journals-sagepub-com.ezproxy.lib.ryerson.ca/doi/pdf/10.1525/cmr.2016.58.2.72>.
- 318 BDC, *Indice BDC de la nouvelle activité entrepreneuriale*, 2012, https://www.bdc.ca/fr/documents/other/bdc_indice_activite_ent_fr.pdf.
- 319 A. De Bruin, C. G. Brush, et F. Welter, « Advancing a framework for coherent research on women's entrepreneurship », *Entrepreneurship theory and practice*, vol. 31, no 3 (2007), p. 323-339.
- 320 S. Slotte-Kock et N. Coviello, « Entrepreneurship research on network processes: A review and ways forward », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 34, no 1 (2010), p. 31-57.
- 321 J. E. Jennings et C. G. Brush, « Research on women entrepreneurs: challenges to (and from) the broader entrepreneurship literature? », *The Academy of Management Annals*, vol. 7, n° 1 (2013), p. 663-715.
- 322 SheEO, *Radical generosity: The new nexus for inclusive economic growth*, SheEO, 2019, <https://sheeo.world/wp-content/uploads/2019/08/Radical-Generosity-The-New-Nexus-for-Inclusive-Economic-Growth-whitepaper.pdf>.
- 323 SheEO, *Radical generosity: The new nexus for inclusive economic growth*, SheEO, 2019, <https://sheeo.world/wp-content/uploads/2019/08/Radical-Generosity-The-New-Nexus-for-Inclusive-Economic-Growth-whitepaper.pdf>.
- 324 D. Grekou, J. Li et H. Liu, *Entreprises appartenant à des femmes au Canada*, Division de l'analyse économique, Statistique Canada, 2018, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2018083-fra.htm>.
- 325 M. Ibanescu, M. et R. Marchand, *Un regard sur l'entrepreneuriat féminin : Indice entrepreneurial québécois 2017 du Réseau M de la Fondation de l'entrepreneurship*, Réseau Mentorat, 2017, https://indiceentrepreneurialqc.com/wp-content/uploads/2018/10/Rapport_IEQ2017_final_171030.pdf.
- 326 M. Ibanescu, A. Azoulay, et R. Marchand, *10 ans de l'indice entrepreneurial Québécois : 2009-2018*. Réseau Mentorat, 2018, https://indiceentrepreneurialqc.com/wp-content/uploads/2018/12/IEQ2018_final_181217.pdf.
- 327 T. Saba, *Francophone Women in Quebec*, 2020 (en cours de production).
- 328 Diversity Institute, *Immigrant Entrepreneurship: Barriers and Facilitators to Growth*, 2017, <https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/ImmigrantEntrepreneur.pdf>.
- 329 L. Sevrine, *Présentation pour SheEO*, Femmessor, 2019.
- 330 Diversity Institute, *Immigrant Entrepreneurship : Barriers and Facilitators to Growth*, 2017, <https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/ImmigrantEntrepreneur.pdf>.



- 331 D. Sim, *Immigrant Entrepreneurship in Canada : A scan of the experience of Canadian immigrant entrepreneurs, and policy and programs for encouraging immigrant business*, 2015, http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/Immigrant_Entrepreneurship_Canada.pdf.
- 332 H. Aldrich et R. Waldinger, « Ethnicity and entrepreneurship », *Annual Review of Sociology*, vol. 16 (1990), p. 111-135.
- 333 K. MacCrimmon et D. Wehrung, « Characteristics of risk taking executives », *Management Science*, vol. 36, no 4 (1990), p. 422-435.
- 334 R. J. Dheer, « Entrepreneurship by immigrants : a review of existing literature and directions for future research », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 14, no 3 (2018), p. 555-614.
- 335 G. Picot, et A.-M. Rollin, *Entrepreneurs immigrants créateurs d'emplois : le cas des entreprises privées canadiennes constituées en société*, 24 avril 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019011-fra.pdf>.
- 336 C. H. Davis, D. Valliere, H. Lin et N. Wolff, *Driving wealth creation & social development in Ontario*, Global Entrepreneurship Monitor, 2013, <http://www.gemconsortium.org/report/49060>.
- 337 R. J. Dheer, « Entrepreneurship by immigrants : a review of existing literature and directions for future research », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 14, no 3 (2018), p. 555-614.
- 338 Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC), *State of Immigrant Inclusion in the Greater Toronto Area Labour Market*, 2018, <http://triec.ca/wp-content/uploads/2018/11/TRIEC-State-of-Immigrant-Inclusion-Report-final-181123.pdf>.
- 339 H. Bauder, « Brain abuse or the devaluation of immigrant labour in Canada », *Antipode*, vol. 35, no 4 (2003), p. 699-717.
- 340 F. Hou et S. Wang, « Les immigrants et le travail indépendant », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, no 3 (2011), p. 3.
- 341 F. Hou et S. Wang, « Les immigrants et le travail indépendant », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, no 3 (2011), p. 3.
- 342 F. Hou et S. Wang, « Les immigrants et le travail indépendant », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 23, no 3 (2011), p. 3.
- 343 R. J. Dheer, « Entrepreneurship by immigrants : a review of existing literature and directions for future research », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 14, no 3 (2018), p. 555-614.
- 344 R. J. Dheer, « Entrepreneurship by immigrants : a review of existing literature and directions for future research », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 14, no 3 (2018), p. 555-614.
- 345 Statistique Canada, *Fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) du Recensement de 2016*, 2016, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190618/dq190618e-fra.htm>.
- 346 S. Wayland et L. Hamilton, *Winning strategies for immigrant entrepreneurship in five communities*. Planification de main-d'œuvre de Hamilton, 2012, http://www2.hamilton.ca/NR/rdonlyres/98D76227-C319-4C2C-9021-4847FEADCFC8/0/Jun20EDRMS_n324659_v1_6_1__Workforce_Planning_Hamilton_Final_Project_Report.pdf.
- 347 Diversity Institute, *Immigrant Entrepreneurship : Barriers and Facilitators to Growth*, 2017, <https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/ImmigrantEntrepreneur.pdf>.
- 348 Y. Ostrovsky, G. Picot et D. Leung, « The financing of immigrant-owned firms in Canada », *Small Business Economics*, vol. 52, no 1 (2019), p. 303-317.
- 349 Diversity Institute, *Immigrant Entrepreneurship : Barriers and Facilitators to Growth*, 2017, <https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/ImmigrantEntrepreneur.pdf>.
- 350 D. Ley, « Explaining variations in business performance among immigrant entrepreneurs in Canada », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 32, no 5 (2006), p. 743-764.
- 351 D. Sim, *Immigrant entrepreneurship in Canada : A scan of the experience of Canadian immigrant entrepreneurs and policy and programs for encouraging immigrant business*, Hire Immigrants, 2015, http://www.hireimmigrants.ca/wp-content/uploads/Immigrant_Entrepreneurship_Canada.pdf.
- 352 F. Schlosser, « Taking an active approach in entrepreneurial mentoring programmes geared towards immigrants », *The Journal of Entrepreneurship*, vol. 21, no 2 (2012), p. 201-221, doi :10.1177/0971355712449411.
- 353 C. Teixeira et L. Lo, *Immigrant entrepreneurship in Kelowna, BC*, document de travail no 12-11, 2012, <http://mbc.metropolis.net/assets/uploads/files/wp/2012/WP12-11.pdf>.
- 354 Public Interest, « DIY: immigrant entrepreneurs are doing it for themselves », site Web de l'organisme North York Community House, 2013.
- 355 Diversity Institute et Scadding Court, *Business in a Box Evaluation Report*, 2013, https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/AODAforms/Publication/Special/BusinessInABox_Report_WEB_2013%20AODA.pdf.



- 356 A. Richard, *Indigenous Outreach & Partnership Strategy: Phase 1 Secondary Research & Ecosystem Mapping*, Diversity Institute, à paraître.
- 357 V. Ratten, et L. P. Dana, « Indigenous food entrepreneurship in Australia: Mark Olive 'Australia's Jamie Oliver' and Indigearth », *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, vol. 26, no 3 (2015), p. 265-279.
- 358 U. Sengupta, M. Vieta et J. J. McMurtry, « Indigenous Communities and Social Enterprise in Canada : Incorporating Culture as an Essential Ingredient of Entrepreneurship », *Revue canadienne de recherche sur les OSBL et l'économie sociale*, vol. 6, no 1 (2015).
- 359 M. Diochon, A. Mathie, E. Alma et S. Isaac, *Entrepreneurship among First Nations Women in the Atlantic Region*, 2014, https://www.apcfn.ca/images/uploads/FINALREPORT-EntrepreneurshipamongFirstNationsWomen_April2014.pdf.
- 360 A. Richard, *Indigenous Outreach & Partnership Strategy: Phase 1 Secondary Research & Ecosystem Mapping*, Diversity Institute, à paraître.
- 361 Impakt, « Creating a new narrative », 2017, <http://www.impaktcorp.com/tag/creating-a-new-narrative/>.
- 362 Conseil canadien pour le commerce autochtone, *Promesse et prospérité : Sondage sur les commerces autochtones 2016*, 2016, <https://www.ccab.com/wp-content/uploads/2017/04/CCAB-PP-Report-V2-FR-SQ.pdf>.
- 363 M. Diochon, « A baseline study of entrepreneurship among first nations women in the Atlantic region », *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, vol. 27, no 1 (2014), p. 89-112.
- 364 M. Diochon, « A baseline study of entrepreneurship among first nations women in the Atlantic region », *Journal of Small Business & Entrepreneurship*, vol. 27, no 1 (2014), p. 89-112.
- 365 A. Richard, *Indigenous Outreach & Partnership Strategy: Phase 1 Secondary Research & Ecosystem Mapping*, Diversity Institute, à paraître.
- 366 S. R. Ezzedeen et J. Zikic, « Entrepreneurial xpériences of women in Canadian high technology », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 4, n° 1 (2012), p. 44-64.
- 367 B. Orser, A. Riding et J. Stanley, « Perceived career challenges and response strategies of women in the advanced technology sector », *Entrepreneurship & Regional Development*, vol. 24, nos 1-2 (2012), p. 73-93.
- 368 S. R. Ezzedeen et J. Zikic, « Entrepreneurial experiences of women in Canadian high technology », *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, vol. 4, n° 1 (2012), p. 44-64.
- 369 M. Anderson, « Men catch up with women on overall social media use », *Pew Research*, 2015, <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2015/08/28/men-catch-up-with-women-on-overall-social-media-use/>.
- 370 S. Ward, « Statistics on Canadian Women in Business: What women entrepreneurs in Canada are like? », 2019, <https://www.thebalancesmb.com/statistics-on-canadian-women-in-business-2948029>
- 371 K. Suominen, *Women-led firms on the web: Challenges and solutions*, International Centre for Trade and Sustainable Development, 2018, https://www.ictsd.org/sites/default/files/research/women-led_firms_on_the_web_-_suominen.pdf.
- 372 PayPal Canada et Barraza & Associates, *Women's entrepreneurship study*, Paypal Inc., 2018, <https://www.paypalobjects.com/digitalassets/c/website/marketing/na/ca/consumer/sell-online/paypal-canada-women-entrepreneurship-study-2018.pdf>.
- 373 PayPal Canada et Barraza & Associates, *Women's entrepreneurship study*, Paypal Inc., 2018, <https://www.paypalobjects.com/digitalassets/c/website/marketing/na/ca/consumer/sell-online/paypal-canada-women-entrepreneurship-study-2018.pdf>.
- 374 Innovation, Sciences et Développement économique Canada, « La ministre Ng annonce un investissement au titre du Fonds pour les femmes en technologie », 12 octobre 2018, <https://www.canada.ca/fr/innovation-sciences-developpement-economique/nouvelles/2018/10/la-ministre-ng-annonce-un-investissement-au-titre-du-fonds-pour-les-femmes-en-technologie.html>.
- 375 Conference Board du Canada, *Adopting digital technologies: The path for SMEs*, 2014, https://www.nrc-cnrc.gc.ca/obj/doc/irap-pari/dtapp-ppatn/resources-ressources/REPORT_6029_adoptingdigitaltechnologies_en.pdf.
- 376 C. H. Langford, P. Josty et C. Saunders, *2016 GEM Canada national report*, Global Entrepreneurship Monitor, 2016, <https://gemconsortium.org/report/gem-canada-report-2016>.
- 377 C. H. Langford, P. Josty et C. Saunders, *2016 GEM Canada national report*, Global Entrepreneurship Monitor, 2016, <https://gemconsortium.org/report/gem-canada-report-2016>.
- 378 Startup Canada, « Investing in women entrepreneurs », février 2020, <https://www.startupcan.ca/women-founders-fund/>.
- 379 A. Fletcher, C. Newton et G. Grandy, *Boosting Economic Growth: A Report on Women Ag Entrepreneurship in Saskatchewan*, 2020, <https://wekh.ca/research/boosting-economic-growth-a-report-on-women-ag-entrepreneurship-in-saskatchewan/>.



- 380 TUAC Canada, « En chiffres : Les femmes en milieu rural », 2011, http://www.tuac.ca/index.php?option=com_content&view=article&id=3096&catid=279&Itemid=6&lang=fr.
- 381 H. Dimitrakopoulou, « Women entrepreneurs in the north », *les cahiers de la femme*, vol. 15, no 1 (1994).
- 382 L. Chamberlain, « Arctic inspirations. Women creating small businesses and personal success in small communities », *Taking Wing Conference Report*, Conference on Gender Equality and Women in the Arctic, Saariselka (Finlande), 3-6 août 2002, p. 65-78.
- 383 B. Orser et A. Riding, « Women entrepreneurs in Northern Canada: contexts and challenges », *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, vol. 27, nos 2-3 (2016), p. 366-383.
- 384 Pauktuutit Inuit Women's Association, *The Inuit Women's Health Issues Workshop*, Ottawa, 2001.
- 385 Statistique Canada, *Recensement de l'agriculture de 2016*, 2017, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/daily-quotidien/170510/dq170510a-fra.pdf?st=Xcr8y4N6>.
- 386 M. Shumsky et A. Nelson, « Les exploitantes et les jeunes exploitants agricoles représentent une nouvelle ère pour les agriculteurs canadiens », *Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne*, 13 décembre 2018, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2017001/article/54925-fra.pdf>.
- 387 C. Roppel, A. Aurélie et D. D. Martz, *Farm women and Canadian agricultural policy*, 2006, http://www.aic.ca/gender/pdf/Farm_Women.pdf.
- 388 W. Cukier, K. Stolarik, O. Ngwenyama et M. Elmi, *Mapping the innovation ecosystem in Eastern Ontario. Towards an inclusive Canadian innovation strategy*, Institute for Innovation and Technology Management et Eastern Ontario Regional Network, 2016, https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/mappingtheinnovationecosystem_report.pdf.
- 389 N. Young, « Business networks, collaboration and embeddedness in local and extra-local spaces: the case of port Hardy, Canada », *Sociologia Ruralis*, vol. 50, no 4 (2010), p. 392-408.
- 390 W. Cukier, *Inclusive Innovation: Using Technology to Bridge the Urban-Rural Divide*, Public Policy Forum, 2019, <https://ppforum.ca/publications/inclusive-innovation-technology-urban-rural-divide/>.
- 391 A. Fletcher, C. Newton et G. Grandy, *Boosting Economic Growth: A Report on Women Ag Entrepreneurship in Saskatchewan*, 2020, <https://wekh.ca/research/boosting-economic-growth-a-report-on-women-ag-entrepreneurship-in-saskatchewan/>.
- 392 M. Shumsky et A. Nelson, « Les exploitantes et les jeunes exploitants agricoles représentent une nouvelle ère pour les agriculteurs canadiens », *Un coup d'œil sur l'agriculture canadienne*, 13 décembre 2018, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/96-325-x/2017001/article/54925-fra.pdf>.
- 393 S. Contzen et J. Forney, « Family farming and gendered division of labour on the move: A typology of farming-family configurations », *Agriculture and Human Values*, vol. 34 (2017), p. 27-40, <https://doi.org/10.1007/s10460-016-9687-2>.
- 394 N. Folbrer, *The Invisible heart: Economics and family values*, New York, The New Press, 2001.
- 395 S. Contzen et J. Forney, « Family farming and gendered division of labour on the move: A typology of farming-family configurations », *Agriculture and Human Values*, vol. 34 (2017), p. 27-40, <https://doi.org/10.1007/s10460-016-9687-2>.
- 396 Conseil canadien pour les ressources humaines en agriculture, « Faits saillants », 2019, <https://cahrc-ccrha.ca/fr/programmes/agridiversit%C3%A9/agrifemmes/faits-saillants>.
- 397 W. Wright et A. Annes, « Farm Women and the Empowerment Potential in Value-Added Agriculture », *Rural Sociology*, vol. 81, no 4 (2016), p. 545-571.
- 398 CAHRC, *Options et possibilités pour attirer des travailleurs non traditionnels dans l'industrie agricole*, 2015, https://cahrc-ccrha.ca/sites/default/files/files/Labour-Employment/Final%20Report_31Mar15-FR.pdf.
- 399 W. Wright et A. Annes, « Farm Women and the Empowerment Potential in Value-Added Agriculture », *Rural Sociology*, vol. 81, no 4 (2016), p. 545-571.
- 400 W. Wright et A. Annes, « Farm Women and the Empowerment Potential in Value-Added Agriculture », *Rural Sociology*, vol. 81, no 4 (2016), p. 545-571.
- 401 L. Saugeres, « The Cultural Representation of the Farming Landscape: Masculinity, Power and Nature », *Journal of Rural Studies*, vol. 18, no 4 (2002), p. 373-384.
- 402 W. Wright et A. Annes, « Farm Women and the Empowerment Potential in Value-Added Agriculture », *Rural Sociology*, vol. 81, no 4 (2016), p. 545-571.
- 403 Hill Stratégies, *Profil statistique des artistes au Canada en 2016*, 2019, <https://hillstrategies.com/resource/profil-statistique-des-artistes-au-canada-en-2016/?lang=fr>.
- 404 M. Scherдин et I. Zander (dir.), *Art Entrepreneurship*, Edward Elgar Publishing, 2011.



- 405 J. Hernandez-Acosta, « Cultural entrepreneurship: Building from the artists' experiences », dans G. Hagoort, A. Thomassen et R. Kooyman (dir.), *Pioneering minds: On the entrepreneurial principles of the cultural and creative industries* (p. 42), Utrecht (Pays-Bas), Eburon Academic Press, 2012.
- 406 K. Thomson, « Roles, Revenue, and Responsibilities: The Changing Nature of Being a Working Musician », *Work and Occupations*, vol. 40, no 4 (2013), p. 514-525, <https://doi.org/10.1177/0730888413504208>.
- 407 T. E. Bunting et C. J. A. Mitchell, « Artists in rural locales: market access, landscape appeal and economic exigency », *The Canadian Geographer/Le Géographe canadien*, vol. 45, n°2 (2001), p. 268-284.
- 408 D. L. Miller, « Gender and the Artist Archetypes: Understanding Gender Inequality in Artistic Careers », *Sociology Compass*, vol. 10, n°2 (2016), p. 119-131.
- 409 J. Woronkowicz et D. Noonan, « Who Goes Freelance? The Determinants of Self-Employment for Artists », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 43, n° 4 (2017), p. 651-672.
- 410 A. Hausmann et A. Heinze, « Entrepreneurship in the cultural and creative industries: Insights from an emergent field », *Artivate: A Journal of Entrepreneurship in the Arts*, vol. 5, n° 2 (2016), p. 7-22.
- 411 J. Woronkowicz et D. Noonan, « Who Goes Freelance? The Determinants of Self-Employment for Artists », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 43, n° 4 (2017), p. 651-672.
- 412 M. Thom, « The Difficulty Of Practising Fine Artists In Making A Living: Why Arts Entrepreneurship Education Is Important », thèse de doctorat, Londres, Université de South Bank, 2017.
- 413 Conseil des arts du Canada, *Diversité démographique des artistes au Canada en 2016, 2020*, <https://conseildesarts.ca/recherche/repertoire-des-recherches/2020/01/diversite-demographiques-des-artistes-au-canada-en-2016>.
- 414 B. Orser et A. Riding, « Women entrepreneurs in Northern Canada: contexts and challenges », *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, vol. 27, nos 2-3, p. 366-383.
- 415 C. Leitch, F. Welter et C. Henry, « Women entrepreneurs' financing revisited: taking stock and looking forward: New perspectives on women entrepreneurs and finance », *Venture Capital*, vol. 20, n° 2 (2018), p. 103-114.
- 416 M. Haseki, « Communication media use, social networks, and identity management by immigrant women entrepreneurs in an urban economy », thèse de doctorat, Nouveau-Brunswick, École d'études supérieures de l'Université Rutgers, 2016.
- 417 M. Blackstone, S. Hage et I. McWilliams, « Understanding the role of cultural networks within a creative ecosystem: a Canadian case-study », *Journal of Cultural Management and Policy*, vol. 6, n° 1 (2016), p. 13-29.
- 418 M. Hansen, « The location of artist clusters and the neighbourhoods they live in: An analysis of where artists live in Vancouver from 1991 to 2011 », mémoire de maîtrise, Université Simon Fraser, 2018, <https://summit.sfu.ca/item/18566>.
- 419 M. Mahon, B. McGrath, L. Ó Laoire et P. Collins, « Artists as workers in the rural; precarious livelihoods, sustaining rural futures », *Journal of Rural Studies*, vol. 63, n° 1 (2018), p. 271-279.
- 420 D. L. Miller, « Gender and the Artist Archetypes: Understanding Gender Inequality in Artistic Careers », *Sociology Compass*, vol. 10, n°2 (2016), p. 119-131.
- 421 C. M. Nelson-Kavajecz, « Midwestern Artists' Responses to the Demands of Entrepreneurial Management », thèse de doctorat, Université Walden, 2019.
- 422 L. Schediwy, E. Loots et P. Bhansing, « With their feet on the ground: a quantitative study of music students' attitudes towards entrepreneurship education », *Journal of Education and Work*, vol. 31, nos 7-8 (2018), p. 611-627.
- 423 A. Weston et Z. Farber, « Food as an Arts-Based Research Method in Business and Management Studies », dans J. Ward et H. Shortt (dir.), *Using Arts-based Research Methods*, 2020, p. 109-142, https://doi.org/10.1007/978-3-030-33069-9_5.
- 424 ISDE, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, 2017, Innovation, Sciences et Développement Économique Canada, Gouvernement du Canada, 2018, <https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/03086.html>.
- 425 E. Dilts, « Top U.S. CEOs say companies should put social responsibility above profit », *Reuters*, 19 août 2019, <https://www.reuters.com/article/us-jp-morgan-business-roundtable/top-u-s-ceos-say-companies-should-put-social-responsibility-above-profit-idUSKCN1V91EK>.
- 426 C. Seelos et J. Mair, « Social entrepreneurship: Creating new business models to serve the poor », *Business horizons*, vol. 48, no 3 (2005), p. 241-246.
- 427 SheEO, *Radical generosity: The new nexus for inclusive economic growth*, SheEO, 2019, <https://sheeo.world/wp-content/uploads/2019/08/Radical-Generosity-The-New-Nexus-for-Inclusive-Economic-Growth-whitepaper.pdf>.



- 428 W. Cukier, V. Saunders, S. Stewart et E. Wright, « Social entrepreneurship and addressing SDGs through women's empowerment: A case study of SheEO », dans M. Espina, P. Gianiodis, K. Pavlovich (dir.), *World Scientific Encyclopedia of Business Sustainability, Ethics & Entrepreneurship: Sustainable Development Goals (SDGs)*, World Scientific Publishing, à paraître.
- 429 D. Grekou, J. Li et H. Liu, *Entreprises appartenant à des femmes au Canada*. Division de l'analyse économique, Statistique Canada, 2018, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-626-x/11-626-x2018083-fra.htm>.
- 430 PCFE, *The impact of COVID-19 on Women Entrepreneurs*, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/05/WEKH_The_Impact_of_COVID-19_on_Women_Entrepreneurs-1.pdf.
- 431 E. Miller, T. Fraser et S. Siemens, « Women-led small businesses are among the most undercapitalized and vulnerable to failing, and they'll need more than a 10 percent wage subsidy », *Options politiques*, 20 mars 2020, <https://policyoptions.irpp.org/magazines/march-2020/federal-aid-package-wont-save-small-businesses-from-covid-19-fallout/>.
- 432 Statistique Canada, *Histoires de famille : Partage des tâches domestiques chez les couples au Canada : qui fait quoi?*, 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200219/dq200219e-fra.htm?CMP=mstatcan>.
- 433 CanWCC, *Failing Through The Cracks: Immediate needs of Canada's Underrepresented Founders*, Canadian Women's Chamber of Commerce, 2020, https://canwcc.ca/wp-content/uploads/2020/05/Falling-through-the-Cracks_CanWCC_May2020.pdf.
- 434 H. Gillis, « Working from home while trying to parent? Feel like you're failing at both? You're not alone », *CBC News*, 2 juin 2020, <https://www.cbc.ca/news/canada/newfoundland-labrador/parenting-and-working-from-home-1.5595495>.
- 435 Diversity Institute, *Immigrant Entrepreneurship: Barriers and Facilitators to Growth*, 2017, <https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/ImmigrantEntrepreneur.pdf>.
- 436 Indigenous Corporate Training INC., « 11 Challenges for Indigenous Businesses », 2017, <https://www.ictinc.ca/blog/11-challenges-for-indigenous-businesses>.
- 437 PCFE, *The impact of COVID-19 on Women Entrepreneurs*, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/05/WEKH_The_Impact_of_COVID-19_on_Women_Entrepreneurs-1.pdf.
- 438 Female Funders, *Women in Venture Report 2019: A Baseline look at gender in venture capital*, 2019, <https://femalefunders.com/women-in-venture/>.
- 439 Experian, *Women in Business: Overdependence on personal credit restricts growth for some*, Experian, 2018, <https://www.experian.com/business-information/landing/women-in-business-white-paper>.
- 440 S. Coleman, « Access to capital and terms of credit: A comparison of men-and women-owned small businesses », *Journal of small business management*, vol. 38, no 3 (2000), p. 37.
- 441 I. Durant, *COVID-19 requires gender-equal responses to save economics*. Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, 1er avril 2020, <https://unctad.org/en/pages/newsdetails.aspx?OriginalVersionID=2319>.
- 442 PCFE, *The impact of COVID-19 on Women Entrepreneurs*, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/05/WEKH_The_Impact_of_COVID-19_on_Women_Entrepreneurs-1.pdf.
- 443 S. Cheston et L. Kuhn, *Empowering Women through Microfinance*, 2014, http://chs.ubc.ca/srilanka/PDFs/Empowering_women_through_microfinance.pdf.
- 444 W. Cukier, « We need more sophisticated ways to envision possible scenarios in preparing for the skills of tomorrow. We know less about technologies than we think », *Options politiques*, 13 mars 2020, <https://policyoptions.irpp.org/magazines/march-2020/the-future-of-work-is-based-on-assumptions-we-need-to-challenge/>.
- 445 W. Cukier, V. Saunders, S. Stewart et E. Wright, « Social entrepreneurship and addressing SDGs through women's empowerment: A case study of SheEO », dans M. Espina, P. Gianiodis, K. Pavlovich (dir.), *World Scientific Encyclopedia of Business Sustainability, Ethics & Entrepreneurship: Sustainable Development Goals (SDGs)*, World Scientific Publishing, à paraître.
- 446 B. Orser, C. Elliott, et W. Cukier, *Strengthening ecosystem supports for women entrepreneurs*, École de gestion Telfer, 2019, https://telfer.uottawa.ca/assets/documents/2019/5515_TELFER-Orser-Inclusive-Innovation-report_0419_final-aoda.pdf.
- 447 PCFE, *The impact of COVID-19 on Women Entrepreneurs*, 2020, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2020/05/WEKH_The_Impact_of_COVID-19_on_Women_Entrepreneurs-1.pdf.
- 448 V. Forster, « Women are leading Canada's public health response to the COVID-19 Coronavirus Outbreak », *Forbes*, 2020, <https://www.forbes.com/sites/victoriaforster/2020/04/14/women-are-leading-canadas-public-health-response-to-the-coronavirus-covid-19-outbreak/#57bf9fb464ae>.



- 449 W. Cukier, « COVID-19 may turn back the clock on women's entrepreneurship », *The Conversation*, 2020, <https://theconversation.com/covid-19-may-turn-back-the-clock-on-womens-entrepreneurship-139961>.
- 450 G. Grandy, W. Cukier et S. Gagnon, « (In)visibility in the margins: COVID-19, women entrepreneurs and the need for inclusive recovery », en cours d'examen pour *Gender in management: An International Journal*, 2020.
- 451 J. Vermos, « Without more support for child care, economic recovery will be slow, says expert », *Child Care Canada*, mai 2020, <https://www.childcarecanada.org/documents/child-care-news/20/06/without-more-support-child-care-economic-recovery-will-be-slow-says->.
- 452 Diversity Institute, *Study Buddy Program*, 2020, <https://www.ryerson.ca/diversity/research/studybuddy/>.
- 453 B. Orser, C. Elliott, et W. Cukier, *Strengthening ecosystem supports for women entrepreneurs*, École de gestion Telfer, 2019, https://telfer.uottawa.ca/assets/documents/2019/5515_TELFER-Orser-Inclusive-Innovation-report_0419_final-aoda.pdf.
- 454 Statistique Canada, *Enquête sur la population active (EPA)*, données mensuelles de 1976 à 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/71M0001X>.
- 455 Statistique Canada, *Fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) du Recensement de 2016*, 2016, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190618/dq190618e-fra.htm>.
- 456 Statistique Canada, *Enquête canadienne sur le revenu (ECR)*, données de 2012 à 2018, 2020, https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5200.
- 457 Global Entrepreneurship Monitor, *Adult Population Survey (APS)*, données de 1999 à 2015, 2020, <https://www.gemconsortium.org/data/sets>.
- 458 Association canadienne du capital de risque et d'investissement, *Aperçu du marché canadien du capital de risque et du capital de développement*, données de 2014 à 2019, 2019, <https://www.cvca.ca/industry-data/>.
- 459 Statistique Canada, *Enquête sur le financement et la croissance des petites et moyennes entreprises (EFCPME)*, données pour 1999, 2000, 2001, 2004, 2007, 2011, 2014 et 2017, 2018, <https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV.pl?Function=getSurvey&SDDS=2941> et https://www.ic.gc.ca/eic/site/061.nsf/fra/h_02774.html.
- 460 Statistique Canada, *Base de données sur la dynamique canadienne entre employeurs et employés (BDCEE)*, données de 2001 à 2016, 2019, https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV_f.pl?Function=getSurvey&SDDS=5228.
- 461 Statistique Canada, *Fichier de microdonnées longitudinales des comptes nationaux (FMLCN)*, données de 2001 à 2016, 2019, <https://www.statcan.gc.ca/fra/cdre/donnees#a8>.
- 462 Statistique Canada, 2020, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/geo/index-fra.cfm>.
- 463 SheEO, 2020, <https://sheeo.world/fr>.
- 464 OMX, 2020, <https://theomx.com/>.
- 465 Global Entrepreneurship Monitor, *National Expert Survey (NES)*, 2020, <https://www.gemconsortium.org/data/sets>.
- 466 K. Schwab, *The Global Competitiveness Report*, Forum économique mondial, 2019, http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf.
- 467 Gouvernement du Canada, *Énoncé sur l'égalité des sexes du budget de 2019*, 2019, <https://www.budget.gc.ca/2019/docs/plan/chap-05-fr.html>.
- 468 Organisation des Nations Unies, *Sustainable development goals*, 2015, <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>.
- 469 J. Richardson, *Sustainable development goals 1-2-3*, RBC, 2019, <https://global.rbcgam.com/global-equities/insights/13/sustainable-development-goals-1-2-3.fs>.
- 470 Global Entrepreneurship Monitor, *National Reports (1999-2019)*, 2020, <https://www.gemconsortium.org/report>.
- 471 OCDE, *OCDE Données*, 2020, <https://data.oecd.org/fr/accueil/>.
- 472 Banque mondiale, *Indicateurs*, 2020, <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur>.



