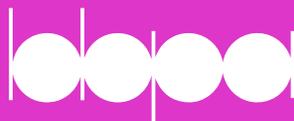


Portail de
connaissances
pour les femmes
en entrepreneuriat

État des lieux de l'entrepreneuriat féminin

Pleins feux sur les femmes entrepreneures noires



Black Business and Professional Association
Entreprise noire et Association Professionnelle

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DiV^{ERSITY}
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)
DI.WEKH@RYERSON.CA

TED
ROGERS
SCHOOL
OF MANAGEMENT

DIVERSITY
INSTITUTE

brookfield
institute
for innovation + entrepreneurship

Finance par le
gouvernement
du Canada

Canada



Black Business and Professional Association
Entreprise noire et Association Professionnelle

BBPA.ORG
INFO@BBPA.ORG
[@THEBBPA](https://twitter.com/THEBBPA)

Commanditaire

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



Social Sciences and
Humanities Research
Council of Canada

Conseil de recherches
en sciences humaines
du Canada

Canada

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'évènements 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.

Fondée en 1983, la Black Business and Professional Association (BBPA) est un organisme de bienfaisance sans but lucratif qui traite de l'équité et des possibilités pour la communauté noire dans les affaires, l'emploi, l'éducation et le développement économique.

Coauteurs

Mohamed Elmi, PhD
Université Ryerson

Nadine Spencer
Black Business and Professional
Association

Jodi-Ann Francis, MA
Université Ryerson

Stephanie Dei, MA
Université Ryerson

Sabine Soumare
Université Ryerson

Guang Ying Mo, PhD
Université Ryerson

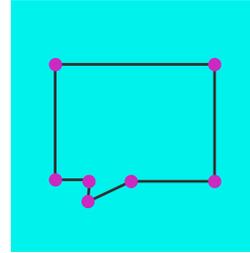
Harryharan Parameswaran, MA
Université Ryerson

Date de publication :
Février 2021

Table des matières

<u>Introduction</u>	1
<u>Contexte : Défis rencontrés par les femmes entrepreneures noires</u>	11
<u>Expériences d'entreprises en démarrage</u>	18
<u>Créer un écosystème d'innovation inclusif qui soutient les femmes entrepreneures noires</u>	24
<u>« S'inspirer. Se réaliser. » : célébrer la réussite des femmes entrepreneures noires</u>	30
<u>Conclusions et enjeux</u>	33
<u>Bibliographie</u>	34





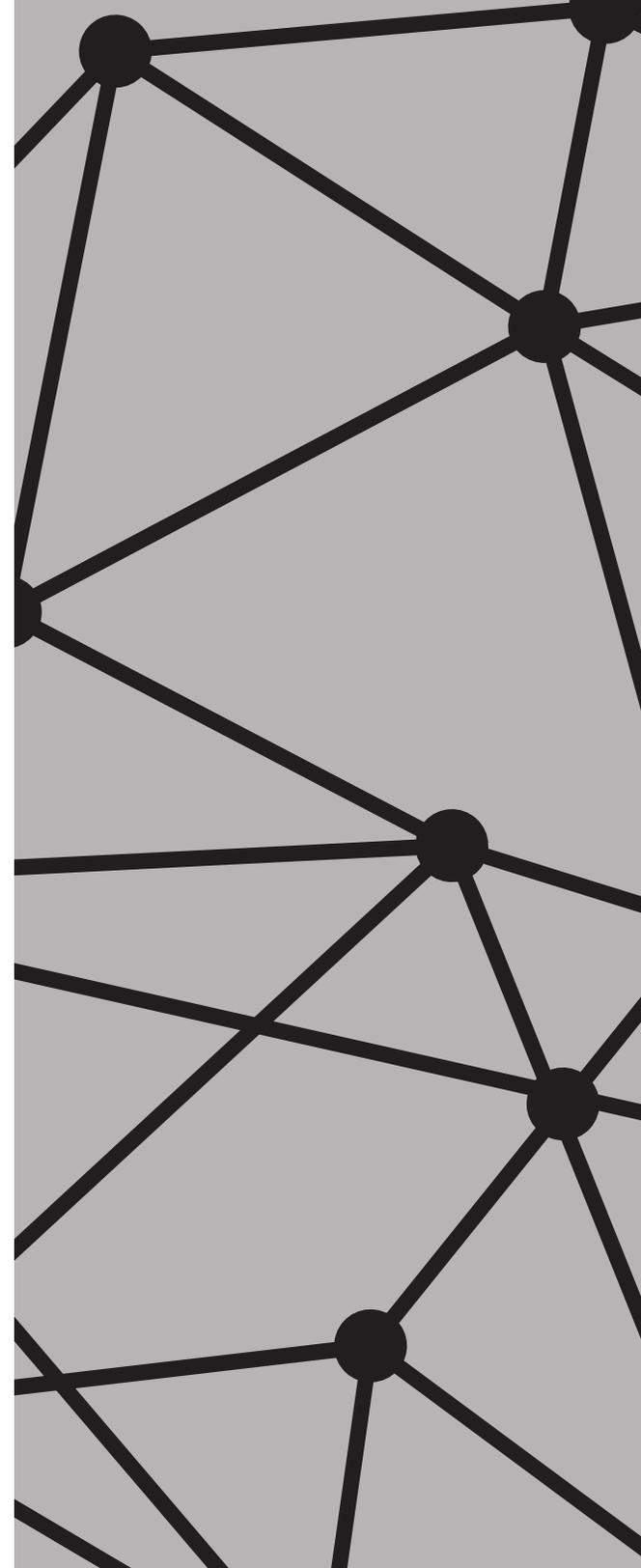
Introduction

À ce jour, peu de travaux de recherche consacrés aux femmes entrepreneures noires au Canada ont été menés. Statistique Canada ne collecte que des données désagrégées limitées et encore moins dans une perspective intersectionnelle. Ce rapport donne un aperçu des études existantes sur les femmes entrepreneures noires au Canada, en s'appuyant sur des données et des recherches provenant de diverses sources. Nous prenons en considération des données de Statistique Canada, des études publiées, des enquêtes ciblées, des évaluations de projets pilotes et des résultats de consultations auprès de plus d'une quarantaine de femmes travaillant dans des organismes dirigés par des femmes noires ou au service de celles-ci.

Ce rapport donne un aperçu des études existantes sur les femmes entrepreneures noires au Canada, en s'appuyant sur des données et des recherches provenant de diverses sources.

Enjeux touchant les femmes entrepreneures noires

- > Le racisme envers les Noirs est omniprésent et amplifie les obstacles à l'entrepreneuriat.
- > À l'instar d'autres femmes entrepreneures, les femmes entrepreneures noires sont plus susceptibles d'être travailleuses autonomes (non constituées en société), d'exercer leurs activités dans le secteur tertiaire et d'être sous-financées.
- > Les femmes entrepreneures noires ont été plus durement touchées par la pandémie de COVID-19 et sont moins susceptibles que les autres entrepreneurs d'obtenir une aide financière et d'accéder à un soutien à l'aide de réseaux, de mentorat, etc.
- > Les femmes noires se lancent dans l'entrepreneuriat à la fois par nécessité (pour surmonter des obstacles à l'emploi et à l'avancement) et pour combler des besoins non satisfaits sur le marché, notamment en matière de produits et de prestation de services.
- > Les femmes entrepreneures noires considèrent souvent que leurs contributions à la communauté et la culture sont essentielles.
- > Les femmes entrepreneures noires doivent avoir accès à du financement, au développement de compétences, à de l'aide pour naviguer à travers les soutiens disponibles et à un accompagnement adapté à leurs besoins.
- > Tout comme pour les autres femmes, concilier vie familiale et vie professionnelle est l'un des plus grands défis à relever pour les femmes entrepreneures noires qui créent et développent leur entreprise.
- > Il est nécessaire de promouvoir davantage de modèles positifs et d'exemples de réussite de femmes entrepreneures noires.
- > Face aux obstacles qu'elles rencontrent et au manque de débouchés, les femmes entrepreneures noires ont plus que jamais conscience de la nécessité de mettre en place des collaborations plus solides entre femmes entrepreneures noires.



La communauté noire au Canada

Avec des différences de culture, d'expériences historiques et de lieux d'origine, la communauté noire est loin d'être homogène. En 2016, 56 p. 100 de la population noire a déclaré être née à l'extérieur du Canada. Il existe d'importantes disparités entre les personnes indiquant être originaires du bassin des Caraïbes, celles déclarant des origines africaines et celles venant d'autres régions du monde¹.

Alors que les Noirs ne représentent que 3,5 p. 100 de la population canadienne², les Canadiens noirs sont largement surreprésentés dans les emplois à faible revenu, à qualifications minimales et précaires et sont sous-représentés dans les postes de direction, en raison d'obstacles majeurs à l'emploi et au leadership^{3,4}.

Le **taux d'emploi** des personnes noires âgées de 25 à 59 ans est **plus faible que celui observé dans le reste de la population**. En 2016, le taux d'emploi était de 78 p. 100 pour les hommes noirs et de 71 p. 100 pour les femmes noires, contre 83 p. 100 et 76 p. 100 respectivement dans le reste de la population⁵.

Les femmes noires sont confrontées à des difficultés supplémentaires qu'apporte le travail de soutien. Comme elles sont plus susceptibles que les femmes blanches d'être des cheffes de famille monoparentale, 75 p. 100 des femmes noires consacrent au total plus de 21 heures par semaine aux travaux ménagers⁸.

Une étude récente portant sur plus de 1 600 **membres de conseils d'administration** d'entreprises au Canada a uniquement identifié **13 personnes noires, dont seulement deux femmes**⁶.

L'écart entre **les salaires annuels médians** des hommes noirs et ceux de leurs homologues dans le reste de la population **persiste au fil du temps**⁷.

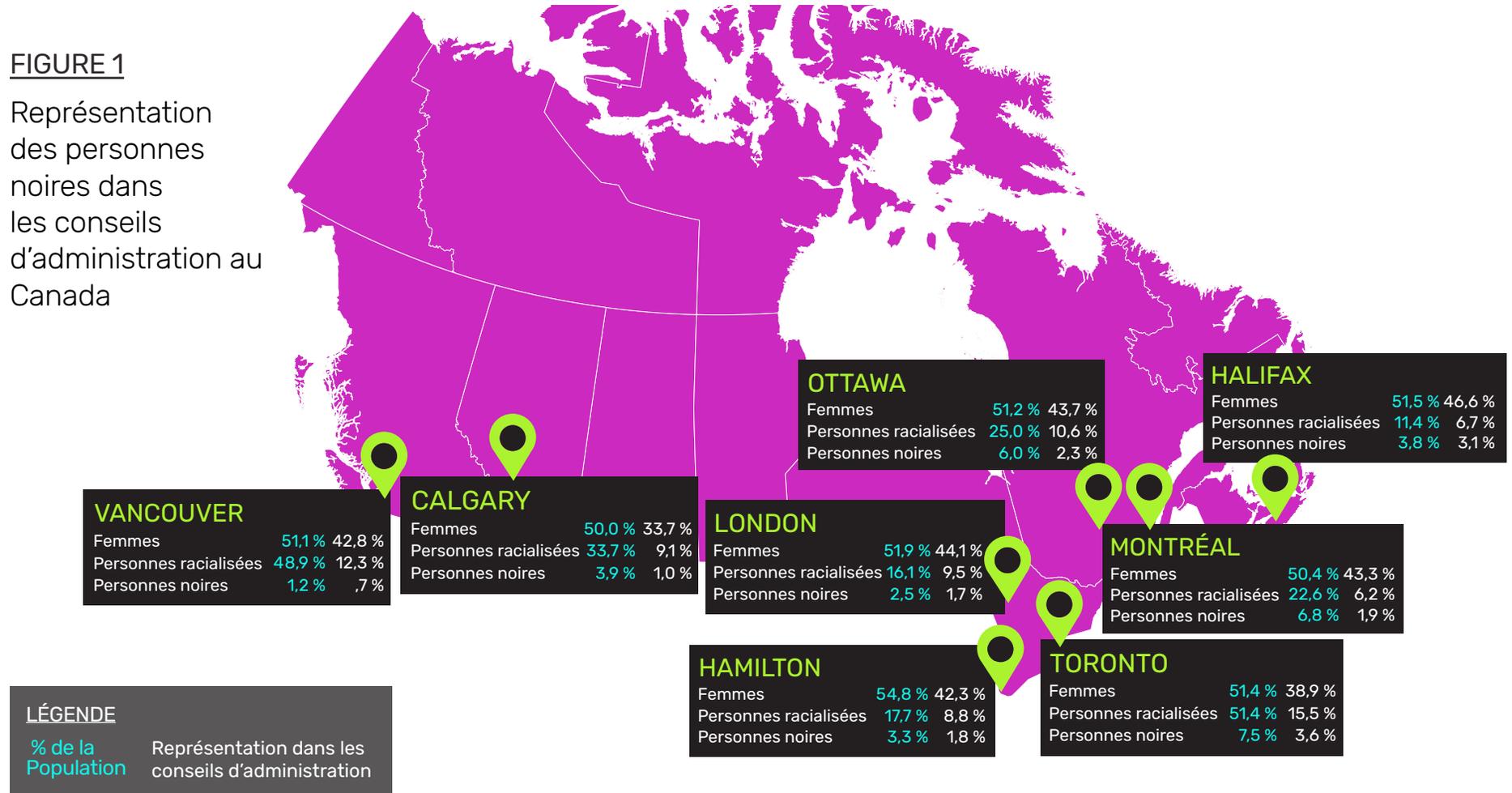
Environ **21 p. 100 des adultes noirs vivent** dans une situation à **faible revenu**, comparativement à 12 p. 100 de leurs homologues dans le reste de la population⁹.

L'état des lieux de la diversité dans les conseils d'administration : *DiversityLeads 2020* a analysé 6 secteurs dans 8 villes (9 843 personnes)

Les auteurs de l'étude *DiversityLeads 2020* ont analysé les données sur la représentation des femmes, des personnes racialisées et des personnes noires dans les conseils d'administration de huit villes canadiennes de grande et de moyenne taille.¹⁰

FIGURE 1

Représentation des personnes noires dans les conseils d'administration au Canada



Source : Diversity Institute, *DiversityLeads Diverse Representation in Leadership: A Review of Eight Canadian Cities*, 2020, https://www.ryerson.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf.

L'expérience du racisme

- > Le Black Experience Project (2017) est une étude de recherche sur les expériences vécues par les personnes s'identifiant comme noires ou d'origine africaine et qui vivent dans la région du grand Toronto (RGT)¹¹.
- > Le tiers des répondants ont fait état de difficultés en milieu de travail, incluant du racisme ou de la discrimination explicite envers les Noirs et du sentiment de ne pas être traités de façon professionnelle ou de ne pas être acceptés. Plusieurs indiquent qu'ils recherchent le travail autonome et l'entrepreneuriat à la suite d'expériences négatives en milieu de travail ou d'une exclusion de l'emploi.
- > Quatre-vingts pour cent (80 %) des répondants ont déclaré faire l'objet d'une ou plusieurs formes de microagressions quotidiennes, comme le fait que les autres s'attendent à ce que la qualité de leur travail soit inférieure.
- > Quarante-deux pour cent (42 %, dont 30 % occasionnellement et 12 % fréquemment) affirment avoir été confondus avec quelqu'un travaillant au service des autres (p. ex., concierge, chasseur d'hôtel).
- > Près de 68 p. 100 des répondants ont signalé que les Noirs vivant dans la RGT font souvent l'objet d'un traitement inéquitable dans leur recherche d'emploi en raison de leur couleur de peau¹².

Ces expériences trouvent un écho dans les résultats de nos recherches sur les femmes entrepreneures noires, dont bon nombre ont déclaré avoir lancé leur propre entreprise en raison d'expériences négatives en milieu de travail.

80 % des répondants ont déclaré faire l'objet d'une ou plusieurs formes de microagressions quotidiennes, comme le fait que les autres s'attendent à ce que la qualité de leur travail soit inférieure.





Les femmes entrepreneures noires

Les (micro) données désagrégées du Recensement de 2016 confirment qu'environ 3,5 p. 100 de la population noire au Canada, soit environ 34 000 personnes, travaillent à leur propre compte¹³. Parmi elles, environ 30 p. 100 soit 10 200 personnes sont des femmes, une proportion légèrement inférieure à celle des femmes en général dans la population totale des travailleurs autonomes au Canada (36,2 %)¹⁴.

Les entrepreneurs autonomes ont tendance à exploiter de petites entreprises sous-financées dans le secteur tertiaire, qui sont généralement plus vulnérables que les autres petites et moyennes entreprises (PME). À titre d'exemple, à Toronto, environ 48 p. 100 des entrepreneurs noirs sont des travailleurs autonomes (des entrepreneurs solos), tandis que 32 p. 100 ont entre deux et cinq employés¹⁵. Selon un sondage réalisé en 2015, les femmes entrepreneures noires à Toronto exercent principalement leurs activités dans les secteurs des services professionnels (29 %), des arts, du spectacle et des loisirs (15 %) et des services d'enseignement (14 %)¹⁶.

Les entrepreneurs autonomes ont tendance à exploiter de petites entreprises sous-financées dans le secteur tertiaire, qui sont généralement plus vulnérables que les autres petites et moyennes entreprises (PME).



Tendances du travail autonome

TABLEAU 1

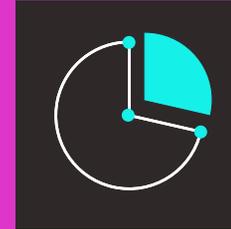
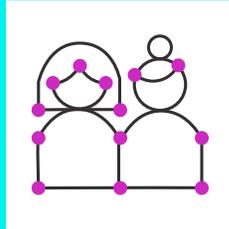
Travail autonome chez les femmes et les hommes racialisés au Canada

Groupe	Population	Nombre de travailleurs autonomes	% de travailleurs autonomes	Travailleurs autonomes hommes	Travailleuses autonomes femmes	% de femmes parmi les travailleurs autonomes
Canada	34 460 064	2 211 369	6,4 %	1 411 070	800 299	36,2 %
Autochtones	1 626 625	49 369	3 %	29 628	19 741	40 %
Arabes	506 003	30 369	6 %	23 296	7 073	23,3 %
Noirs	994 793	34 370	3,5 %	24 222	10 148	29,5 %
Chinois	1 454 571	96 965	6,7 %	56 816	40 149	41,4 %
Philippines	731 099	14 259	2 %	6 222	8 037	56,4 %
Latino-Américains	414 918	21 778	5,2 %	12 889	8 889	40,8 %
Autres Asiatiques	700 624	52 740	7,5 %	32 518	20 222	38,3 %
Sud-Asiatiques	1 805 102	106 443	5,9 %	78 443	28 000	26,3 %

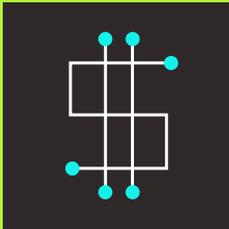
Source : Statistique Canada, *Fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) du Recensement de 2016, Fichier hiérarchique, 2016*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98M0002X>.

Portrait instantané des femmes entrepreneures noires

Un peu plus de trois pour cent (3,5 %) des Canadiens noirs **sont des travailleurs autonomes**¹⁷



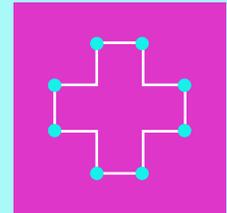
Quarante-huit pour cent (48 %) des entrepreneurs noirs sont des **entrepreneurs solo**¹⁹



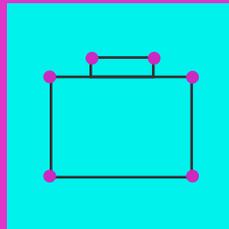
Les entrepreneurs noirs sont **moins susceptibles d'avoir accès à un financement et un soutien**

Environ 50 p. 100 des entreprises appartenant à des femmes noires à Toronto

exercent leurs activités dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale, du tourisme d'accueil et des services de restauration, de la finance et des assurances, des services professionnels ou du commerce de détail²⁰



Trente pour cent (30 %) des **Noirs canadiens dont le travail est autonome** sont des femmes¹⁸



Trente-deux pour cent (32 %) des entrepreneurs noirs à Toronto ont **entre deux et cinq employés**²¹

L'impact de la pandémie de COVID-19 sur les entrepreneurs noirs

Les petites et moyennes entreprises et les entrepreneurs autonomes ont été frappés de plein fouet par les effets dévastateurs de la pandémie de COVID-19 en termes de licenciements et de fermetures. Le fardeau est encore plus lourd à porter pour les entrepreneurs noirs, en partie du fait des obstacles préexistants que sont l'inégalité structurelle, la discrimination et l'inégalité d'accès aux soutiens nécessaires. Les effets sur les femmes entrepreneures noires sont aggravés par l'impact destructeur des fermetures d'écoles et de garderies, des tâches ménagères non rémunérées et des difficultés d'accès aux infrastructures de base comme Internet²².

Compte tenu des obstacles existants dans l'accès au capital, les femmes entrepreneures noires sont plus susceptibles de détenir de petites entreprises²³. Bon nombre d'entre elles exercent leurs activités dans le secteur tertiaire et sont autofinancées, ce qui les rend plus susceptibles d'être perturbées par la pandémie. Les trois principaux secteurs dans lesquels les entreprises opérées par des Noirs exercent leurs activités sont les services professionnels, les arts, le divertissement et les loisirs ainsi que les services éducatifs. Ces secteurs comptent parmi ceux qui ont compté le plus de perturbations à cause de la pandémie COVID-19.

La Black Business and Professional Association (BBPA) a mené un sondage pour comparer les expériences des membres de la BBPA à celles des membres de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)²⁴. Interrogés à propos de la Subvention salariale d'urgence du Canada, la proportion des membres de la BBPA estimant qu'elle serait insuffisante s'élevait à 80 p. 100, comparativement à une proportion de 37 p. 100 des membres de la FCEI. La pandémie a conduit de nombreuses entreprises à fermer leurs portes pendant de longues périodes et ces restrictions ont eu des effets encore plus prononcés sur celles détenues par des entrepreneurs noirs. Seules 10 p. 100 des entreprises détenues par des Noirs sont restées entièrement ouvertes, contre 20 p. 100 des entreprises membres de la FCEI. Les entreprises déclarant ne pas avoir de capacité d'autofinancement pour régler leurs factures d'avril représentaient respectivement 80 p. 100 et 30 p. 100 des entreprises membres de la BBPA et de la FCEI. Parmi les membres de la BBPA interrogées, 85 p. 100 craignaient de devoir fermer définitivement leurs portes, contre 39 p. 100 des membres de la FCEI. Enfin, un pourcentage de 98 p. 100 des membres de la BBPA ont indiqué ne pas pouvoir s'endetter davantage, contre 56 p. 100 des membres de la FCEI. (Les différences entre les entreprises détenues par des hommes et celles détenues par des femmes n'ont pas été évaluées dans cette étude.)

Les femmes entrepreneures noires sont plus susceptibles de détenir de petites entreprises. Bon nombre d'entre elles exercent leurs activités dans le secteur tertiaire et sont autofinancées, ce qui les rend plus susceptibles d'être perturbées par la pandémie.



La pandémie de COVID-19 a eu des répercussions disproportionnées sur les chefs d'entreprise noirs par rapport aux autres chefs d'entreprise

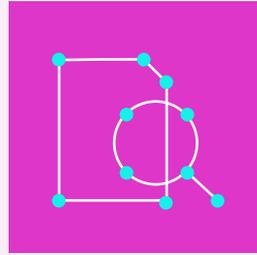
TABLEAU 2

Résultats du sondage de la Black Business and Professional Association

	Entreprises membres de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante	Entreprises membres de la Black Business and Professional Association
Estiment que la Subvention salariale d'urgence du Canada sera insuffisante	37 %	80 %
Ne pensent pas être admissibles au Compte d'urgence pour les entreprises canadiennes (CUEC)	20 %	80 %
Sont entièrement ouvertes	20 %	10 %
N'ont pas de capacité d'autofinancement pour régler les factures d'avril	30 %	80 %
Craignent de devoir fermer définitivement leurs portes	39 %	85 %
Ne sont pas certaines de pouvoir rouvrir	32 %	60 %
Ne peuvent pas survivre plus d'un mois	25 %	85 %
Estiment que le gouvernement devrait fournir des fonds d'urgence aux entreprises	86 %	98 %
Ne peuvent pas s'endetter davantage	56 %	98 %

Remarque : La proportion de femmes n'était pas suffisante pour évaluer les différences statistiques entre les hommes et les femmes.

Source : Black Business and Professional Association [résumé des résultats préliminaires du sondage sur la COVID-19 de la BBPA], 2020, <https://bbpa.org/wp-content/uploads/2020/05/black-business-survey-by-the-bbpa.pdf>.



Contexte : Défis rencontrés par les femmes entrepreneures noires

Étude du programme de subventions *BMO rend hommage aux femmes*

En 2020, BMO Groupe financier a lancé le programme de subventions *BMO rend hommage aux femmes*, en partenariat avec Deloitte, pour célébrer les femmes qui font preuve de résilience et d'innovation pendant la pandémie. Dans le cadre de ce programme, dix entrepreneures ont été sélectionnées, à travers le Canada et chacune a reçu une subvention de 10 000 dollars. Au total, 1 030 femmes ont présenté leur candidature dont environ 60 se sont identifiées comme noires ou africaines. Les candidates ont été invitées à expliquer les raisons pour lesquelles elles ont créé leur entreprise et les défis auxquels elles ont fait face.

Elles ont également été interrogées au sujet des répercussions de la pandémie sur leur entreprise et de l'usage qu'elles comptaient faire de la subvention. La BMO a recensé plusieurs caractéristiques communes à toutes les candidates :

- > La grande majorité des entreprises, soit plus de 85,4 p. 100, comptaient moins de dix employés.
- > Bien que les candidates représentaient des entreprises de différents secteurs, les plus courants étaient les services professionnels, le tourisme d'accueil et la restauration, les soins de santé, les accessoires et les services éducatifs.
- > Deux tiers des femmes entrepreneures candidates avaient un revenu annuel inférieur à 250 000 dollars.

L'analyse qualitative des réponses fournies par les candidates a permis de dégager plusieurs thèmes propres aux femmes entrepreneures noires, ainsi que des thèmes généraux communs à toutes les femmes entrepreneures candidates. Elle souligne l'importance d'adopter une optique intersectionnelle pour comprendre non seulement l'impact du genre, mais aussi celui de la race.

Thèmes propres aux femmes entrepreneures noires

THÈME 1

Créer des entreprises pour répondre aux besoins spécifiques de la communauté noire/ africaine

Certaines entreprises proposent principalement des produits ou des services destinés spécifiquement aux communautés noires et africaines, comme des produits capillaires et dermatologiques ou de la cuisine africaine.

« [Je vise] à être le leader du marché de la cuisine africaine authentique... en offrant des aliments de grande qualité dans un cadre raffiné et relaxant. »

« [Je recherchais] des produits de soins plus sains pour les cheveux et la peau... alors que j'étais en pleine découverte de mon identité en tant que femme noire et cela m'a mené à mon propre parcours vers les soins naturels capillaires »

« [Je] demandais souvent à ma famille de m'expédier des tissus pour la confection vestimentaire, des produits et des rallonges capillaires [et] du savon noir, parce qu'il m'était difficile d'en trouver sur place. »



THÈME 2

Inciter les entreprises à rendre hommage à la culture noire

« Afin de célébrer le patrimoine africain et caribéen. »

« La nourriture, tout comme la musique et le sport, rassemble des gens de tous horizons... [Les produits d'importation africains] sont quasi inexistantes dans les commerces de détail. »

« Afin de se concentrer sur une collaboration avec les femmes et les créatrices noires, autochtones et de couleur (BIPOC) pour combler ce vide en créant des produits provenant de ces communautés et en aidant à leur exportation dans le monde. »



THÈME 3

Soutenir la communauté

Animées d'un fort sentiment d'empathie, certaines des entrepreneures ont créé leur entreprise afin d'offrir des espaces sûrs à d'autres femmes et filles noires.

« J'étais la seule fille noire de l'équipe et j'ai dû faire face à de graves manifestations de racisme et de discrimination. Je n'avais pas les moyens de faire entendre mes droits et de dénoncer les injustices dont j'étais victime. »

« J'avais besoin de créer un espace sûr pour que les filles noires puissent avoir une voix. Je voulais les amener à s'aimer elles-mêmes, à comprendre leur culture et à croire en leurs forces. »

THÈME 4

Lutter contre l'inégalité et le racisme envers les Noirs

« Mon père a subi de nombreuses épreuves... Il a travaillé pour une entreprise où il faisait l'objet d'un traitement inéquitable en raison de sa couleur de peau. Sa persévérance m'a appris à ne pas baisser les bras, même dans les périodes difficiles. »

« Dès mon plus jeune âge, j'ai réalisé que ma culture n'était pas représentée dans les médias traditionnels, le monde artistique et le secteur du conditionnement physique, et j'ai voulu... la [faire connaître] à tout le monde. »

« Le manque d'estime de soi était considérable... car la société suivait les normes de beauté eurocentriques. »

« Je n'avais pas l'égalité des droits aux possibilités d'avancement dans mon milieu de vie. »



THÈME 5

Démarches entrepreneuriales motivées par un traumatisme

De nombreuses entrepreneures se sont lancées en affaires à la suite d'une tragédie personnelle ou d'une crise familiale.

Le fait d'avoir surmonté l'adversité, que ce soit une maladie, une dépression, un décès ou un génocide, a conduit certaines de ces femmes à créer leurs propres entreprises.

« Le stress, la pauvreté et l'adversité sont notre plus grande source de motivation. Nous sommes impatientes de transmettre notre énergie au reste du monde. »

« Je voulais qu'une psychologue noire puisse adresser les traumatismes qu'elles ont vécus... afin [qu'elles] puissent comprendre en quoi leur histoire et leur culture sont liées aux traumatismes qui les ont marquées. »

Autres thèmes communs à toutes les femmes entrepreneures

THÈME 6

Santé mentale

Les diverses attentes personnelles et sociales envers les femmes, censées par exemple s'occuper de leur famille ou offrir un soutien émotionnel à la communauté, sont difficiles à concilier. Les femmes cumulent souvent plusieurs rôles dans leur entourage et assument l'essentiel des tâches non rémunérées comme la garde des enfants, les tâches ménagères, etc.

Les défis liés à la pandémie (p. ex., la crainte d'une éventuelle contagion, l'isolement, le stress lié à l'incertitude professionnelle et l'obligation de jongler entre plusieurs rôles, etc.) ont une incidence sur leur santé mentale et physique.

THÈME 7

Perte de revenu et faillite

En raison de la pandémie de COVID-19, les femmes entrepreneures sont aux prises avec une perte de revenu et les difficultés financières qui en découlent. Les préoccupations quant à l'incertitude et aux bouleversements causés par la crise ont occupé une place importante dans leurs réponses..

THÈME 8

Décisions stratégiques

Contraintes de revoir leurs stratégies commerciales pour s'adapter rapidement aux changements sociétaux, les cheffes d'entreprise ont dû :

- > repenser leurs modèles d'affaires
- > se tourner vers Internet
- > assumer davantage de tâches administratives et opérationnelles
- > trouver du travail supplémentaire pour financer leur entreprise

La résilience est la solution qui permet à de nombreuses femmes entrepreneures de se maintenir à flot.

THÈME 9

Sécurité au travail

Le respect des mesures de sécurité liées à la COVID-19 a imposé une mise en œuvre d'ajustements contraignants au lieu de travail :

- > réorganisation des bureaux
- > achat d'équipement de protection individuelle pour le personnel
- > changements exécutés pour assurer la sécurité des clients

Ces ajustements ont causé un stress accru dans certains secteurs, notamment ceux des soins de santé et des services directs à la clientèle (p. ex., les salons de coiffure).

THÈME 10

Présence en ligne

Si certaines entreprises se sont lancées dans le commerce en ligne, d'autres n'en ont pas la possibilité en raison de la nature de leurs activités.

THÈME 11

Gestion du personnel

Le licenciement d'employés (pour diverses raisons liées à la pandémie, telles que des problèmes financiers, la pandémie du virus ou la fermeture de l'entreprise) a été vécu comme une dure épreuve.

Certaines entrepreneures ont dû réduire leur propre salaire ou diminuer le temps de travail de leurs employés.

Les femmes entrepreneures se sentent responsables du bien-être physique et émotionnel de leurs employés.

La gestion des employés en télétravail relevait également du défi.

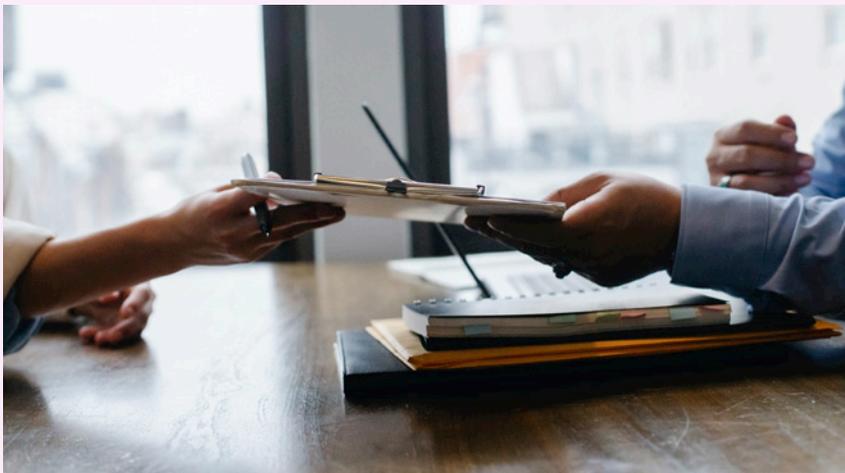


THÈME 12

Collaboration avec des entreprises locales

De nombreuses femmes entrepreneures ont collaboré avec d'autres entreprises locales afin de s'aider mutuellement à se maintenir à flot :

- > certaines se sont associées à des initiatives spécifiques
- > d'autres se sont entraïdées au sein de leur communauté
- > les membres de la communauté les ont soutenues
- > Certaines femmes entrepreneures se sont démenées afin d'aider leurs partenaires commerciaux, et la fidélité de la clientèle a aidé un bon nombre d'entre elles.



THÈME 13

Aides gouvernementales

Certaines femmes entrepreneures ont bénéficié de programmes de soutien gouvernementaux. En revanche, de nombreuses entreprises appartenant à des femmes n'étaient pas admissibles aux programmes de soutien aux entreprises proposés par le gouvernement. Ainsi, certaines entrepreneures ont continué à payer un loyer parce que les propriétaires refusaient de présenter une demande de subvention pour le loyer.

THÈME 14

Incertitude

Les femmes entrepreneures se sentent menacées par les incertitudes croissantes qui pèsent sur leur entreprise et sur l'avenir.

THÈME 15

Approches innovantes

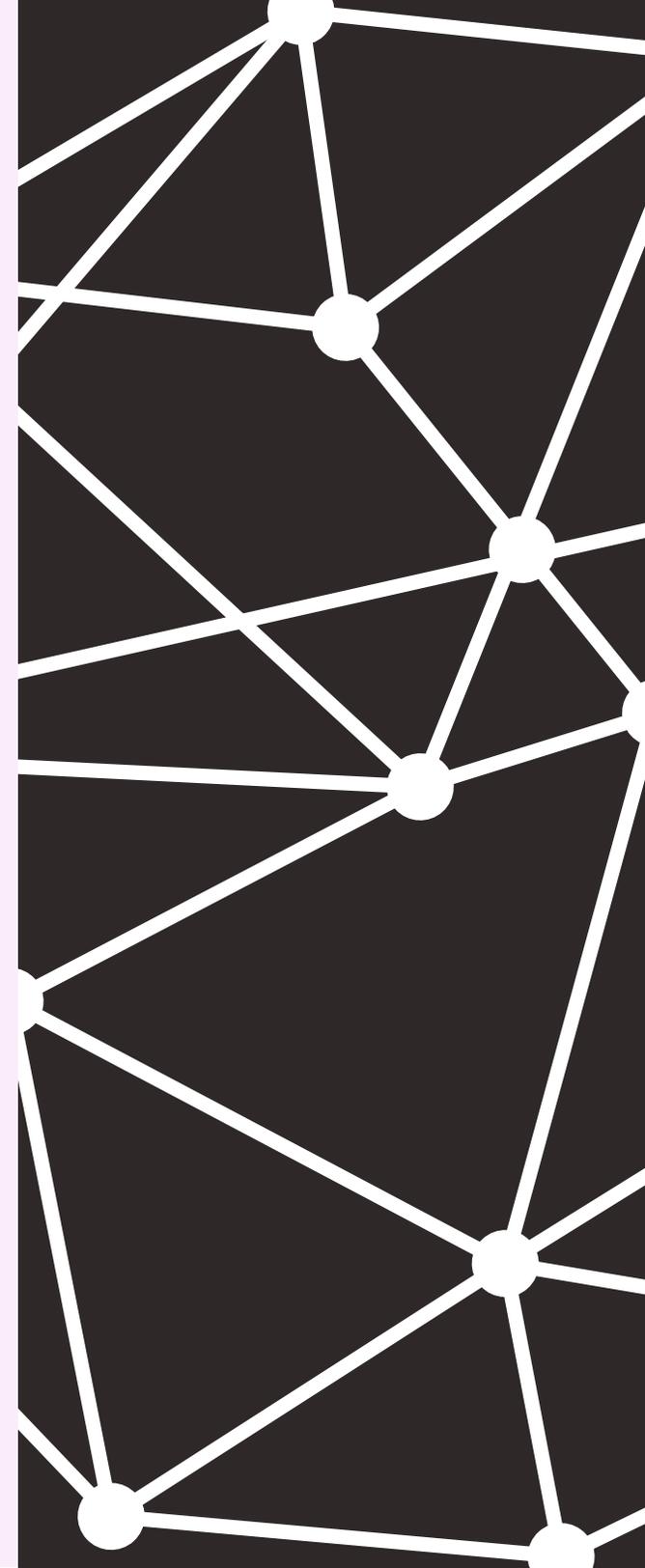
Certaines femmes entrepreneures ont également profité de cette période de plusieurs façons, notamment pour :

- > suivre des cours et améliorer leurs compétences
- > mener des recherches sur les moyens d'améliorer leurs entreprises

Discussion

L'analyse du profil des femmes entrepreneures ayant posé leur candidature au programme de subventions *BMO rend hommage aux femmes* montre que les petites entreprises appartiennent à une grande variété de secteurs, en particulier aux secteurs des services professionnels, de la restauration, du tourisme d'accueil et des soins de santé, ainsi que les secteurs connexes. Cela concorde avec le constat dressé dans le cadre des études sur les femmes entrepreneures en général et les femmes entrepreneures noires en particulier. Les données montrent également qu'outre leurs nombreux points en commun avec d'autres femmes entrepreneures, les femmes entrepreneures noires sont confrontées à des défis uniques, d'où l'importance d'adopter une perspective intersectionnelle. Les femmes entrepreneures noires fondent des entreprises pour répondre aux besoins particuliers de leur communauté et pour célébrer leur culture par des moyens que les entreprises « traditionnelles » n'appliquent pas. Leur vécu commun du racisme envers les personnes noires peut influencer leur décision ainsi que leur motivation à fonder une entreprise.

En général, les femmes ont souvent à porter plusieurs chapeaux (p. ex., être mère, conjointe, soutien de famille, etc.). Telle est la réalité des femmes entrepreneures noires et cela peut expliquer la raison pour laquelle elles se lancent dans l'entrepreneuriat et le travail autonome. Elles veulent avoir plus de contrôle et de flexibilité dans leur vie afin de prendre soin de leur famille, tout en agissant au service de leur communauté. Par ailleurs, le fardeau associé à la multiplicité des rôles a été exacerbé par la pandémie de COVID-19, car les femmes assument des responsabilités supplémentaires à la maison en matière de travail affectif, de tâches ménagères et d'éducation des enfants. Étant donné que de nombreuses entreprises appartenant à des femmes sont de petite taille et ne sont pas toujours admissibles à une aide gouvernementale, il est primordial que la conception des programmes de soutien soit réexaminée selon une perspective intersectionnelle afin d'établir des conditions d'égalité.





Expériences d'entreprises en démarrage

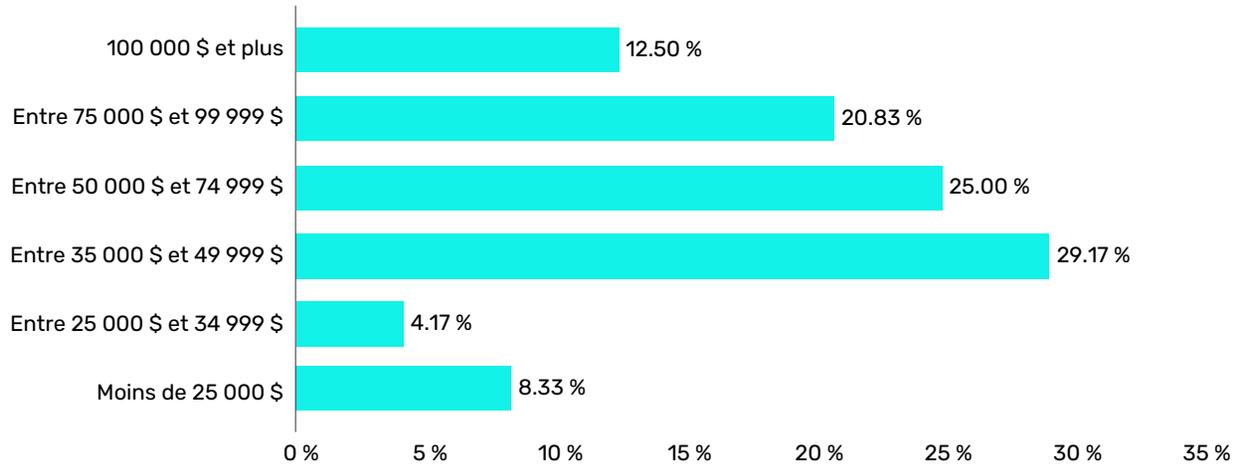
Le programme « Boss Women Entrepreneurship » proposé par la Black Business and Professional Association (BBPA) et parrainé par le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat consiste en une formation intensive axée sur le développement des compétences futures et sur l'entrepreneuriat offerte aux femmes entrepreneures noires. Le Diversity Institute a évalué le programme et dressé le profil des 60 participantes au programme qui ont été réparties sur deux sessions de septembre à décembre 2020.

Parmi les participantes, la proportion la plus élevée, soit 25 p. 100 se situait dans la tranche d'âge des 30 à 39 ans. La plus grande proportion (33 %) avait au moins un baccalauréat. Près de la moitié des participantes (48,6 %) n'étaient pas nées au Canada et une sur dix (11,4 %) était une nouvelle immigrante vivant au Canada depuis moins de cinq ans. Environ 56 p. 100 des participantes étaient célibataires, tandis que 36 p. 100 étaient mariées. De plus, 51 p. 100 des participantes avaient des enfants. Le revenu du ménage de la plupart des participantes se situait entre 35 000 et 50 000 dollars (figure 2).

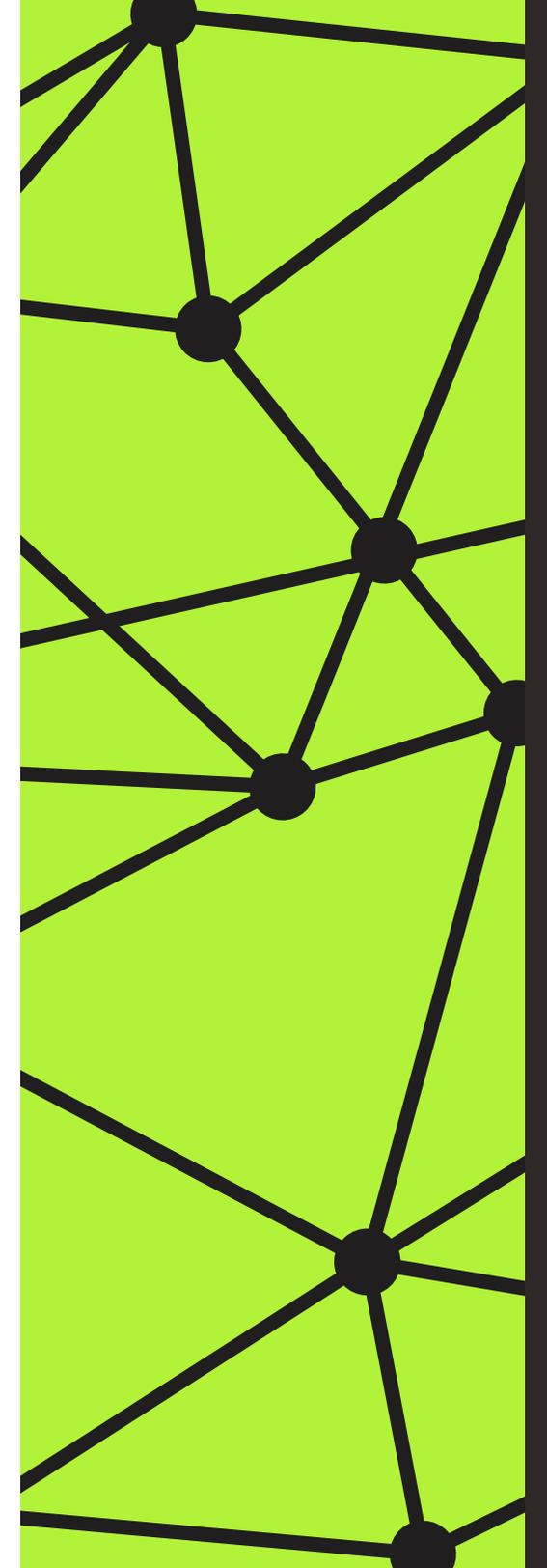
En tant que nouvelle entrepreneure indépendante, j'ai obtenu auprès de la BBPA des renseignements et des conseils précieux sur la manière de construire, de faire connaître et de développer mon entreprise. L'équipe a dépassé mes attentes et mis un point d'honneur à écouter et à soutenir pleinement les participantes. J'ai assisté à deux sessions consécutives et si l'organisation décide d'en organiser une troisième, je m'inscrirai à nouveau. Je recommande vivement la BBPA à tout professionnel, chevronné ou non, qui souhaite apprendre ou acquérir de nouvelles compétences en matière de gestion des affaires.

FIGURE 2

Revenu annuel du ménage des participantes



Le programme « Boss Women Entrepreneurship » de la BBPA m'a donné le sentiment que je pouvais être une entrepreneure, ce que mon diplôme en administration ne pouvait faire. Suivre le programme, m'a permis d'intégrer une communauté de femmes noires innovantes qui défendent et mettent à l'honneur les idées et les parcours professionnels de chacune d'entre elles. En apprenant auprès de professionnelles et d'expertes formidables soucieuses d'encourager les femmes de couleur, j'ai réalisé que je pouvais, moi aussi, développer et à transformer mon entreprise. J'ai appris ce qu'était le financement par des tiers, les capitaux propres, l'art de présenter un projet et l'image de marque. J'ai même été sélectionnée pour recevoir une subvention d'entreprise! Destiné aussi bien aux entrepreneures en herbe qu'aux propriétaires d'entreprises établies, ce programme est une expérience éducative et de renforcement communautaire incroyable que je recommande vivement. 99/10!



D'après les données recueillies sur les entreprises, 28 p. 100 des participantes exploitaient une entreprise dans le secteur de l'administration professionnelle et 24 p. 100 étaient actives dans le commerce de gros ou de détail (figure 3). Aucune des entreprises ne relevait du secteur agricole ou minier.

Environ un tiers (33 %) des participantes étaient en train d'élaborer leur plan d'affaires, tandis que 31 p. 100 avaient déjà des clients (figure 4). Seulement 3 p. 100 des participantes avaient terminé leur plan d'affaires. Presque toutes les participantes (96,2 %) étaient à la recherche de capitaux ou de prêts.

Interrogées sur leur vision et leur idée d'entreprise, la plupart des participantes au programme étaient convaincues qu'elles pouvaient devenir des entrepreneures prospères. En ce qui concerne leur idée d'entreprise, environ 81 p. 100 des participantes estimaient clairement qu'elles avaient une bonne idée d'entreprise.

FIGURE 3

Secteurs d'activité des participantes

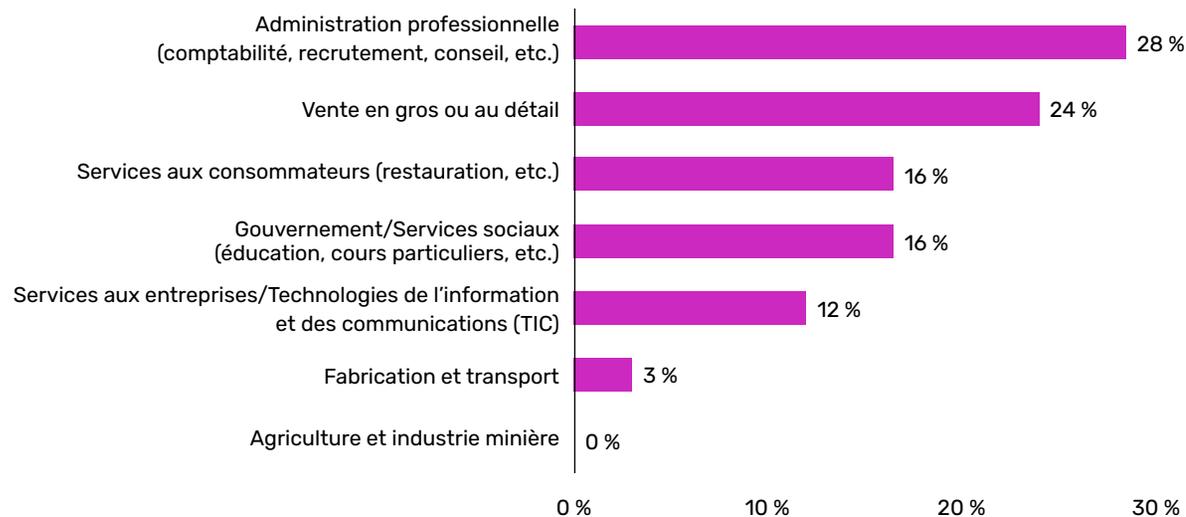


FIGURE 4

Stade du développement de l'entreprise des participantes

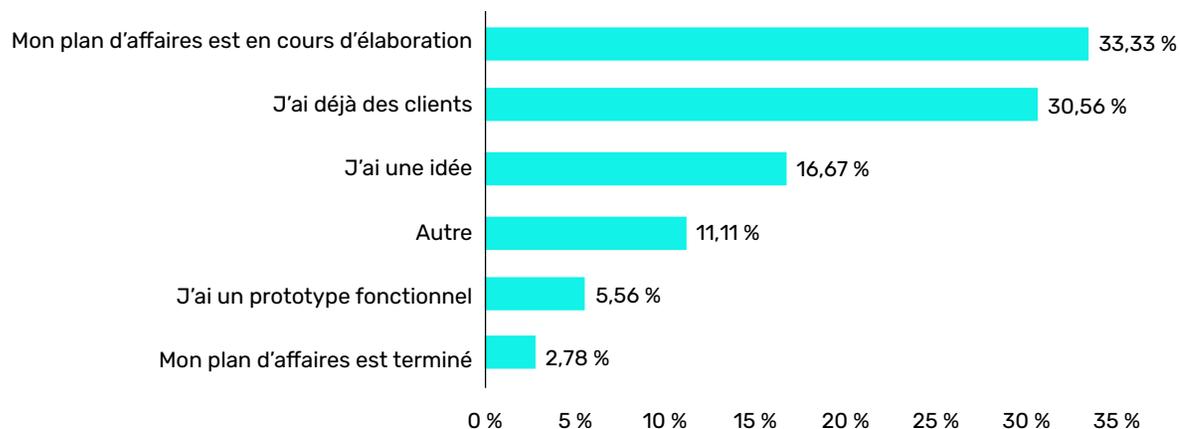
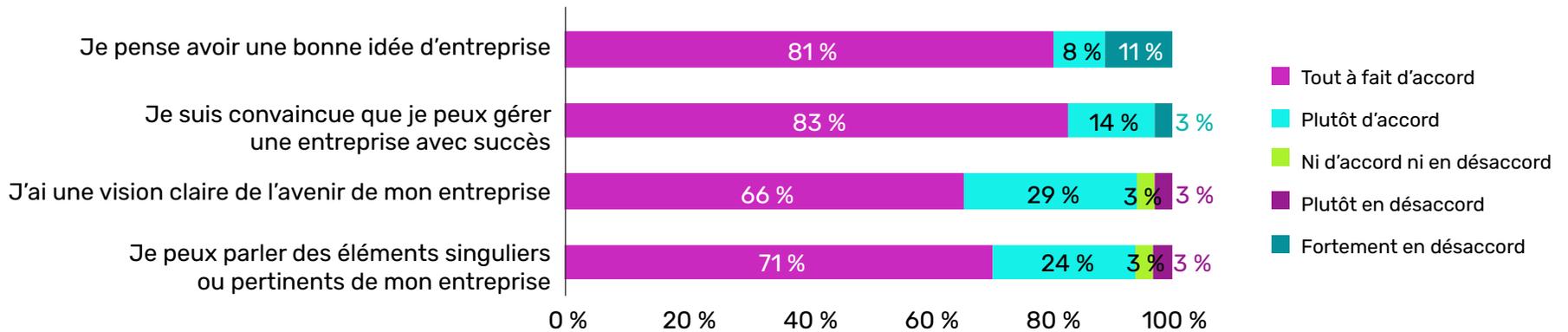


FIGURE 5

Vision et idée d'entreprise



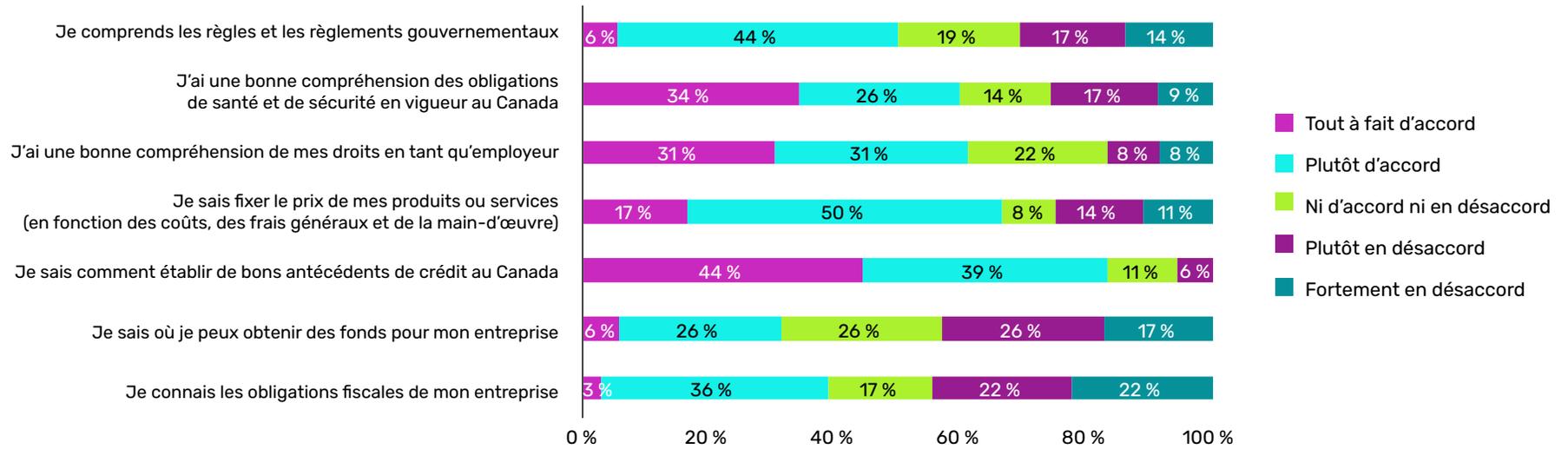
Environ 83 p. 100 des participantes se sont dites fortement convaincues de leur capacité de gérer une entreprise, et 66 p. 100 croyaient fermement qu'elles avaient une vision claire de l'avenir de leur entreprise. Par ailleurs, 71 p. 100 étaient nettement convaincues de leur aptitude à parler en toute confiance des éléments singuliers ou avantageux de leur entreprise (figure 5).

En revanche, les participantes au programme n'étaient pas aussi confiantes quant à leur compréhension des implications financières et réglementaires de la gestion d'une entreprise. Seulement 34 p. 100 des participantes étaient tout à fait d'accord pour dire qu'elles avaient une bonne compréhension des exigences en matière de santé et de sécurité au Canada, 31 p. 100 étaient fortement convaincues qu'elles comprenaient bien leurs droits en tant qu'employeuses, et 44 p. 100 estimaient clairement qu'elles savaient comment établir de bons antécédents de crédit au Canada. Par ailleurs, 44 p. 100 des participantes ont affirmé plus ou moins comprendre les règles et les réglementations gouvernementales, et 36 p. 100 ont indiqué connaître plus ou moins les exigences fiscales liées à la gestion de leur entreprise. La moitié des participantes étaient plutôt d'accord qu'elles savaient fixer le prix de leurs produits et services (figure 6).

Seulement 34 p. 100 des participantes étaient tout à fait d'accord pour dire qu'elles avaient une bonne compréhension des exigences en matière de santé et de sécurité au Canada, 31 p. 100 étaient fortement convaincues qu'elles comprenaient bien leurs droits en tant qu'employeuses.

FIGURE 6

Finances et règlements



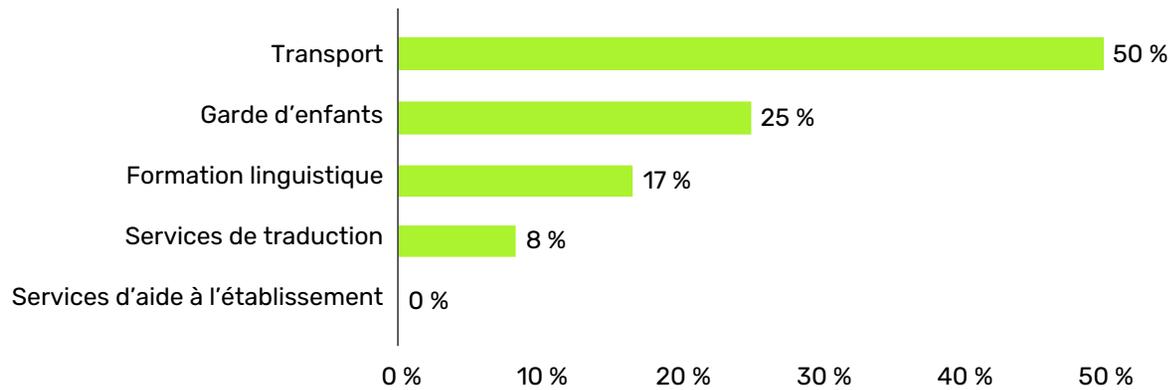
À la question de savoir quels étaient les services dont elles avaient besoin en plus de la formation, la moitié des participantes ont souligné le besoin de transport.

En ce qui concerne les compétences personnelles, 78 p. 100 des participantes étaient tout à fait d'accord qu'elles avaient de bonnes compétences en présentation et en rédaction. Par ailleurs, 83 p. 100 et 60 p. 100 des participantes estimaient fortement qu'elles savaient préparer un curriculum vitæ et gérer une entrevue, respectivement. Il convient également de noter que 59 p. 100 des participantes ont indiqué sans équivoque qu'elles savaient déléguer le travail à d'autres, et 49 p. 100 qu'elles savaient gérer efficacement leur temps.

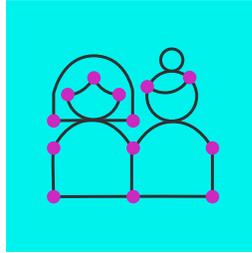
À la question de savoir quels étaient les services dont elles avaient besoin en plus de la formation, la moitié des participantes ont souligné le besoin de transport. Les services de formation linguistique et de traduction ont été jugés les moins nécessaires, à 17 p. 100 et 8 p. 100 respectivement. Aucun service d'aide à l'établissement n'était requis parmi les participantes (figure 7).

FIGURE 7

Services requis par les participantes en plus de la formation



Interrogées sur la façon dont elles utiliseraient une subvention de 5 000 dollars, les participantes ont mentionné différentes façons de faire usage du financement. Certaines participantes préféraient se servir de la subvention à des fins de marketing et de publicité. Plusieurs participantes ont fait part de leur volonté d'établir ou de renforcer leur présence en ligne en concevant un site Web pour leur entreprise afin de favoriser le commerce électronique. L'achat de matériel visant à améliorer les opérations commerciales figurait également parmi les principales motivations des participantes.

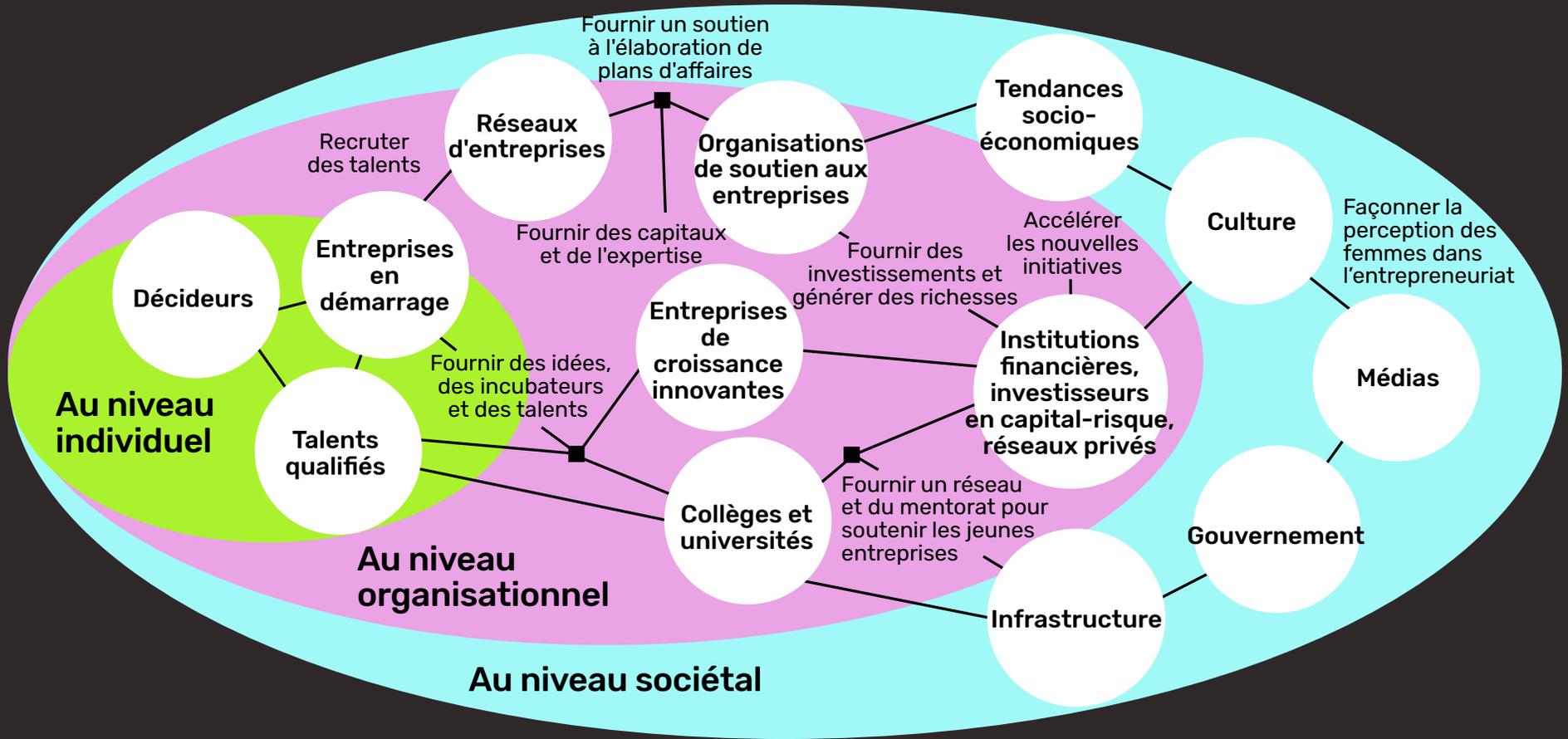


Créer un écosystème d'innovation inclusif qui soutient les femmes entrepreneures noires

L'écosystème d'innovation au Canada est complexe, fragmenté et, par conséquent, difficile à appréhender. Pour réussir, les entrepreneurs doivent interagir avec de nombreux acteurs différents : institutions financières, organismes de soutien aux entreprises, organismes gouvernementaux, programmes de formation, incubateurs et accélérateurs, clients, fournisseurs et partenaires. Les études existantes soulignent que ces acteurs évoluent dans un contexte global composé de politiques, d'infrastructures, de culture et de valeurs, qui influe sur leur mode de fonctionnement^{25,26}. D'après les travaux de recherche menés, les femmes entrepreneures en général et les femmes entrepreneures noires en particulier rencontrent des obstacles à chaque étape du processus de création et de développement de leur entreprise. Pour les immigrantes, les défis sont encore plus prononcés. En outre, les connaissances, les attitudes et les comportements individuels façonnent le quotidien des femmes entrepreneures noires, qui doivent souvent faire face au racisme envers les Noirs, au sexisme et au manque de soutien, ce qui mine leur confiance en elles et leur capacité de réussir.

FIGURE 8

L'écosystème d'innovation inclusif





Obstacles rencontrés par les femmes entrepreneures noires

En octobre 2020, la BBPA, la Casa Foundation, de Sedulous Women Leaders et le PCFE ont organisé l'événement, Bâtir la solidarité et la collaboration pour soutenir les femmes africaines, caribéennes et noires cheffes d'entreprise pendant la COVID-19, une série de tables rondes auxquelles on participé plus de 40 organismes au service des femmes entrepreneures noires anglophones et francophones. Au cours de ces tables rondes, les participantes ont identifié un certain nombre de défis supplémentaires auxquelles elles étaient confrontées, notamment :

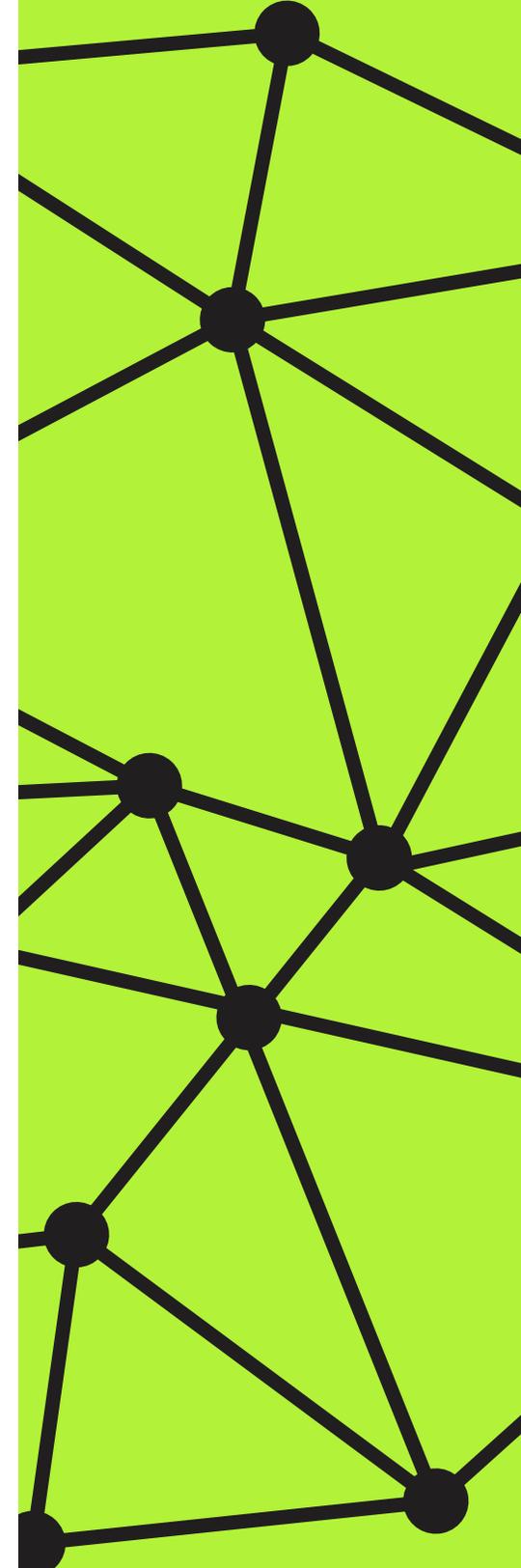
- > le racisme envers les personnes noires et les préjugés sexistes
- > les stéréotypes culturels et le manque de modèles : « sans exemple visible, il est impossible de se réaliser »
- > la discrimination systémique ancrée dans les institutions de l'écosystème à différents niveaux : éducation, finance, soutien aux entreprises, incubateurs/accélérateurs, financements publics
- > l'absence de « voix » ou de place à la table ainsi que les invitations de pure forme (ou la participation effective est inexistante)
- > le manque de mentors, de soutiens et de parrains noirs
- > le manque de pédagogie culturellement pertinente et de soutiens adaptés aux besoins
- > l'absence de réseaux, de renseignements et de services d'orientation

> Recommandations

D'après nos recherches, nous formulons les recommandations suivantes pour contribuer à créer les conditions propices à la réussite des femmes entrepreneures noires et à faire progresser la diversité et l'inclusion :

Au niveau sociétal

- > Faire entendre la voix d'un plus grand nombre de femmes entrepreneures noires
 - > Combattre le racisme et les stéréotypes envers les personnes noires
 - > Accroître la notoriété des modèles de rôle et mettre en valeur des femmes entrepreneures noires prospères
 - > Surmonter les obstacles structurels, tels que le racisme envers les personnes noires, le manque de mentors noirs, l'absence de réseaux et l'accès limité au capital
 - > Veiller à ce que les définitions de l'entreprise intègrent un large éventail de secteurs, notamment l'entrepreneuriat autonome et les PME
 - > Promouvoir des politiques de soutien en faveur des femmes entrepreneures noires, comme l'accès aux services de garde d'enfants, le soutien au revenu, les investissements ciblés, l'approvisionnement et les microsubventions
- > Concevoir des programmes de soutien aux entreprises adaptés aux besoins des femmes entrepreneures noires
 - > Promouvoir et améliorer la coordination et l'accès à l'information, aux ressources et aux mesures de soutien dans l'ensemble du système
 - > Investir davantage dans des études de recherche qui appliquent une perspective intersectionnelle et reconnaissent la diversité des femmes noires (notamment la diversité culturelle, linguistique, géographique et d'âge, ainsi que celle des nouvelles arrivantes)
 - > Répondre au besoin d'accès aux technologies, en traitant les questions de l'accessibilité, du développement des compétences et de la disponibilité des outils
 - > Tenir les gouvernements responsables des politiques de soutien aux femmes entrepreneures noires et veiller à ce que les programmes publics conçus pour épauler l'ensemble des femmes entrepreneures répartissent équitablement les possibilités et les financements selon une approche intersectionnelle



Au niveau organisationnel

Financement

- > Veiller à améliorer le financement en favorisant l'accès à des ressources financières, en mettant au point des processus plus inclusifs, des programmes plus adaptés, en établissant des collaborations avec des organismes communautaires afin d'offrir une vision pour contrecarrer le racisme envers les Noirs, ainsi que le recrutement d'un plus grand nombre de conseillers financiers et de dirigeants noirs
- > Le financement est souvent lié aux perceptions traditionnelles de l'innovation et, par conséquent, attribué aux entrepreneurs œuvrant dans le domaine de la technologie. Il convient de diversifier le financement et d'offrir un soutien aux entreprises notamment dans les secteurs d'art, de services aux entreprises et aux consommateurs, de tourisme d'accueil et de restauration.
- > Bien que les subventions et les prêts uniques soient utiles, ces types d'aide ponctuelle sont généralement assortis de conditions et de formalités administratives. La mise en place d'un fonds pérenne dédié aux femmes

entrepreneures noires assurerait aux femmes noires un soutien financier durable

- > Soutenir et amplifier les petites et moyennes entreprises existantes qui offrent un support aux femmes entrepreneures noires afin d'éviter la duplication des initiatives et, par conséquent, la « réinvention de la roue »
- > Offrir des possibilités de financement et de réseautage aux jeunes femmes entrepreneures noires aux premières étapes du démarrage de leur entreprise afin de renforcer leurs compétences et leurs connaissances au plus tôt
- > Offrir de l'aide dans l'élaboration de plans d'affaires et favoriser la connaissance des réglementations commerciales, afin que les entreprises appartenant à des femmes noires puissent mettre toutes les chances de leur côté lorsqu'elles accèdent à des financements ou à des débouchés
- > Simplifier les processus et l'éligibilité pour accéder aux ressources et aux soutiens fournis par les institutions financières, les incubateurs, les organismes gouvernementaux et d'autres bailleurs de fonds

Organismes de soutien aux entreprises

- > Offrir un accompagnement et des conseils adaptés aux femmes entrepreneures noires; renforcer les liens pour renforcer l'orientation
- > Promouvoir les achats préférentiels et réserver un certain pourcentage de marchés aux entreprises détenues et gérées par des femmes noires
- > Accroître la coordination et la collaboration entre les organismes communautaires afin de mettre sur pieds des programmes et de développer des initiatives en faveur des femmes entrepreneures noires
- > Renforcer les mesures destinées à aider les femmes entrepreneures noires à saisir des occasions
- > Tenir compte des obligations et des contraintes familiales et améliorer les services globaux

Incubateurs et accélérateurs

- > Adopter des approches inclusives d'accompagnement dans tous les secteurs ainsi que des initiatives ciblées et des politiques et processus inclusifs
- > Augmenter le nombre de mentors, de conseillers et d'employés noirs

Établissements d'enseignement

- > Mettre au point une formation et un renforcement des capacités adaptés aux femmes entrepreneures noires

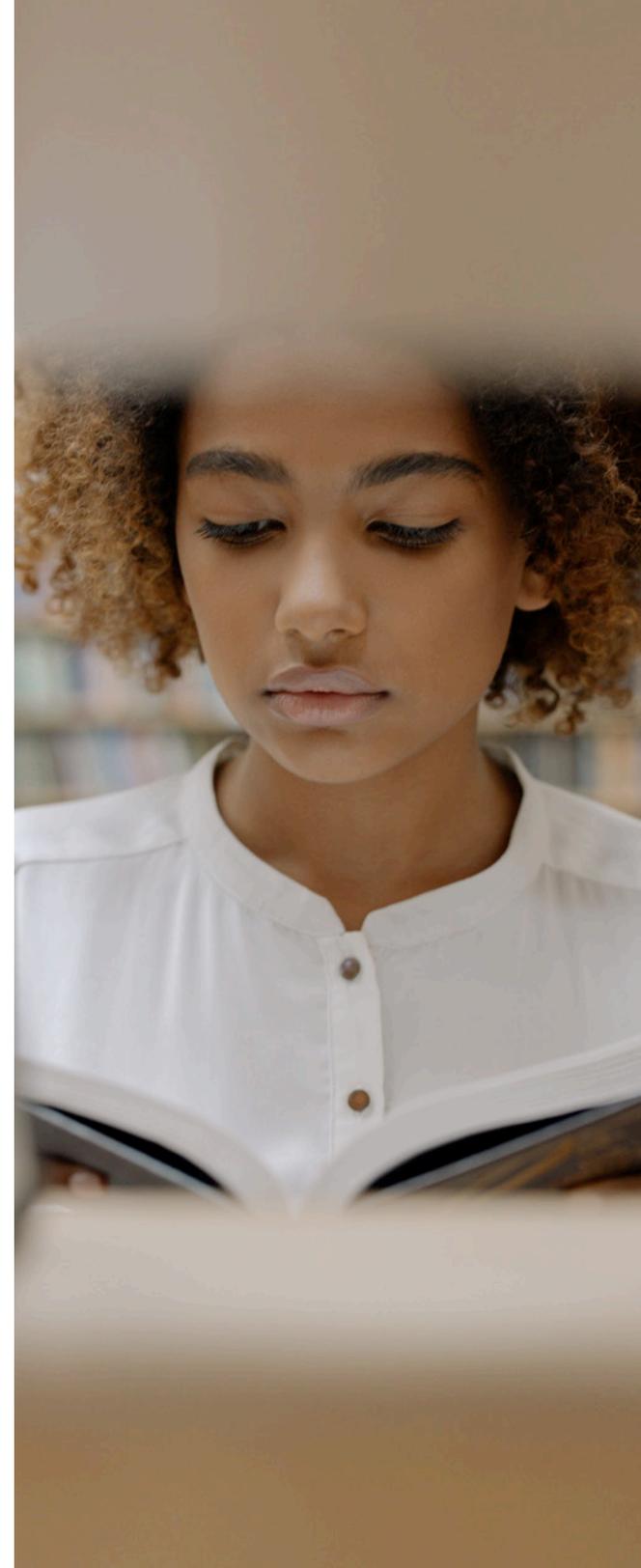
Tous les organismes

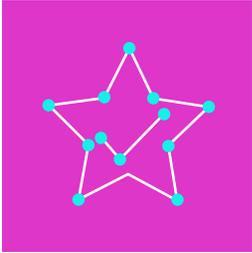
- > Intégrer des stratégies de lutte contre le racisme envers les personnes noires dans tous les aspects du travail, notamment la gouvernance, l'évaluation, les ressources humaines, la chaîne de valeur, la culture et la sensibilisation

Au niveau individuel

- > Soutenir le développement des compétences, notamment les compétences financières, l'élaboration de plans d'affaires, la gouvernance et les aptitudes à la négociation

- > Encourager la collaboration entre les entrepreneurs individuels et les organismes de soutien des femmes entrepreneures noires en vue de la mise en commun de connaissances, d'idées et de bonnes pratiques
- > Soutenir le renforcement de la confiance en soi et partager les exemples de réussite de femmes entrepreneures noires pour mettre terme aux sentiments intériorisés du syndrome de l'imposteur
- > Promouvoir le renforcement des capacités et le développement des compétences par des personnes noires pour des entrepreneures noires, grâce à des services intégrés et adaptés
- > Recruter un plus grand nombre de modèles de rôle, d'accompagnateurs et de mentors noirs pour favoriser un accompagnement individualisé à chaque étape du processus
- > Déployer des formations et des activités de sensibilisation antiracistes à l'intention des décideurs et des alliés à tous les niveaux de l'écosystème
- > Tirer les leçons des réussites comme des échecs, et aider les femmes noires à accepter l'échec et à apprendre de leurs erreurs





« S'inspirer. Se réaliser. » : célébrer la réussite des femmes entrepreneures noires

À la question de citer trois entrepreneurs, de nombreux Canadiens pensent généralement à Steve Jobs, Bill Gates ou Mark Zuckerberg. Les stéréotypes qui associent le mot « entrepreneur » aux hommes (blancs) et à la technologie comptent parmi les obstacles les plus difficiles à surmonter pour les femmes, notamment les femmes noires, dans le monde de l'entrepreneuriat. Ces stéréotypes influent sur les programmes de financement, la formation, les décisions financières et d'investissement, et, surtout, les aspirations et la confiance des femmes, car « sans exemple visible, il est impossible de se réaliser ».

Nous devons mettre en exergue les femmes noires à la tête d'une entreprise prospère, afin qu'elles servent de modèles de rôle et qu'elles inspirent d'autres femmes.

« S'inspirer. Se réaliser. »



Viola Desmond

Connue essentiellement comme défenseuse des droits civils, Viola était aussi une entrepreneure prospère qui possédait un salon de beauté à Halifax, en Nouvelle-Écosse.



Emma Todd

Fondatrice et directrice générale du MMH Blockchain Group

Emma est une pionnière qui a affronté certains des plus grands magnats de l'informatique au monde. Elle est également connue pour avoir animé la plus grande conférence gratuite sur la chaîne de blocs au Canada.



Cynthia Dorrington

Propriétaire de Vale & Associates

Cynthia fournit des services spécialisés en matière de gestion stratégique, de conseil aux entreprises et de ressources humaines. En 2018, elle est devenue la première femme noire à présider le conseil d'administration de la Chambre de commerce d'Halifax.



Vickie Joseph

Fondatrice de INu. I by Vickie

Vickie a créé une ligne de vêtements pour femmes haut de gamme afin de casser le moule des stéréotypes traditionnels de beauté. Elle est également cofondatrice du Groupe 3737, l'un des principaux

incubateurs d'entreprises privées au Québec et, en 2015, elle était cofondatrice de V Kosmetik, une ligne inclusive de cosmétiques.



Eugenia Addy

Directrice générale de VoSNL

VoSNL est une entreprise sociale conçue pour améliorer la littéracie scientifique, favoriser la diversité dans les STIM et aider les jeunes à se réaliser pleinement. Le parcours d'Eugenia Addy, Ph. D. en chimie, a

inspiré de nombreuses personnes.

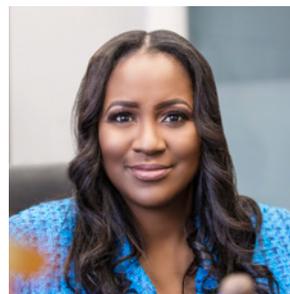


Delores Lawrence

Propriétaire de NHI Nursing & Homemakers Inc.

Delores possède une société de plusieurs millions de dollars, maintes fois récompensée, qui compte plus de 500 employés spécialisés dans les soins de santé. Elle a été nommée

déléguée par le gouvernement du Canada pour participer à toute première mission commerciale de femmes d'affaires canadiennes aux États-Unis en 1997.



Nadine Spencer

Directrice générale de BrandEQ

Nadine est une experte en image de marque et en communication qui s'emploie à accélérer la croissance stratégique et la visibilité des plus grandes entreprises et organisations mondiales à but non lucratif dans

le monde. Elle déploie également ses talents en exerçant les fonctions de présidente bénévole de la Black Business and Professional Association (BBPA), qu'elle a transformée en l'une des associations professionnelles les plus influentes.



Olutoyin Oyelade

Associée fondatrice et directrice générale d'InVcap Corporation

Olutoyin a créé une société de conseil en investissement avec des associés au Nigeria et au Canada. Elle a également géré le portefeuille de fonds du groupe Intercontinental qui

s'élève à plus de 8 milliards de dollars. De plus, elle est devenue trésorière du groupe en 2006.



Ayanna Lee-Rivears

Fondatrice et directrice générale de Socacize Fitness

Socacize Fitness offre un mélange créatif de techniques de danse caribéenne et africaine qui intègre des mouvements efficaces de conditionnement physique.



Catherine Addai

**Fondatrice et directrice créative,
Kaela Kay**

Catherine a quitté sa carrière dans le secteur privé pour apprendre de manière autodidacte à concevoir des vêtements. Elle a fondé sa propre marque de vêtements,

qui se démarque par des motifs aux couleurs vives, reflet de ses racines ghanéennes. Les vedettes Ava DuVernay et Busy Philipps ont toutes deux mis à l'honneur les pièces de la marque Kaela Kay.



Candies Kotchapaw

**Fondatrice et directrice générale
de Developing Young Leaders of
Tomorrow, Today (DYLOTT)**

DYLOTT est un programme incubateur axé sur les Noirs qui aide au développement du leadership et

qui vise à transformer les perspectives socioéconomiques de cette communauté marginalisée.



Cheryl Kerr

**Fondatrice et associée directrice de
Medex Health Services**

Cheryl possède une expérience de plus de 25 ans dans les soins de la santé. Elle a travaillé comme infirmière autorisée avant de fonder Medex Health Services, une clinique

à North York qui offre des services de physiothérapie, des expertises médicales et des soins à domicile.



Kim Knight et Shanelle McKenzie

Cofondatrices de The Villij

The Villij est une entreprise de bien-être qui se consacre à la création d'expériences de pleine conscience en offrant des ressources de soutien aux femmes de toutes les

communautés de couleur dans leur recherche du bien-être.



Evelyn Ackah

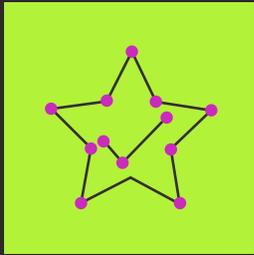
**Fondatrice et avocate en chef,
Ackah Business Immigration Law**

Evelyn a fondé son entreprise avec le soutien de l'organisme Alberta Women Entrepreneurs en s'appuyant sur sa propre expérience du processus d'immigration depuis le Ghana.

**S'inspirer.
Se réaliser.**

#SinspirerSeRéaliser

Voir d'autres femmes
entrepreneures canadiennes
primées, visitez le site
wekh.ca/sinspirer-se-realiser



Conclusions et enjeux

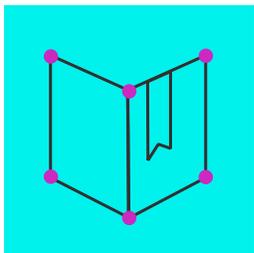
Que savons-nous et que devons-nous savoir?

Les études existantes :

- > démontrent la nécessité d'adopter une perspective intersectionnelle et de tenir compte des différences considérables entre les entrepreneurs noirs et les autres entrepreneurs en général, ainsi qu'entre les femmes noires et les autres femmes
- > révèlent les différences structurelles qui influent sur les stratégies de soutien, notamment le fait que les entrepreneurs noirs sont moins souvent constituées en société et que les femmes sont plus susceptibles de diriger une entreprise plus moderne et plus petite
- > confirment l'omniprésence du racisme et des obstacles à l'encontre des personnes noires, mais soulignent également la résilience et la capacité d'innovation de ces entrepreneurs
- > démontrent qu'il y a lieu de renforcer les capacités et de cibler les soutiens afin de répondre aux besoins des femmes entrepreneures noires
- > valident la nécessité de documenter et de partager les exemples de réussite afin d'inspirer d'autres femmes à se lancer en entrepreneuriat

Nous avons besoin d'études supplémentaires pour :

- > cartographier l'écosystème afin de savoir où se trouvent les femmes entrepreneures noires et de déterminer de quelle façon établir des liens avec elles
- > trouver des moyens innovants d'accéder aux données administratives (comme les données de Statistique Canada) et de faire des connexions
- > acquérir une compréhension plus fine des expériences vécues dans différentes régions, dans différents secteurs, à différents stades de développement, ainsi qu'au sein de différents groupes démographiques (jeunes, personnes immigrantes, personnes handicapées, personnes LGBTQ2S+)
- > identifier les possibilités de renforcer les capacités de collecte et d'utilisation des données, en vue de concevoir, de mettre en œuvre et d'évaluer des programmes et des soutiens adaptés aux besoins des femmes entrepreneures noires



Bibliographie

- 1 Statistique Canada, *Diversité de la population noire au Canada : un aperçu*, 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2019002-fra.htm>.
- 2 Statistique Canada, *Diversité de la population noire au Canada : un aperçu*, 2019, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2019002-fra.htm>.
- 3 Statistique Canada, *La population noire au Canada : éducation, travail et résilience*, 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm>.
- 4 The Black Experience Project, *The Black Experience Project in the GTA: Overview Report*, 2017, https://www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/black-experience-project-gta/black-experience-project-gta---1-overview-report.pdf?sfvrsn=553ba3_2.
- 5 Statistique Canada, *La population noire au Canada : éducation, travail et résilience*, 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm>.
- 6 Diversity Institute, *Diversity Leads–Diverse Representation in Leadership: A Review of Eight Canadian Cities*, 2020, https://www.ryerson.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf.
- 7 Statistique Canada, *La population noire au Canada : éducation, travail et résilience*, 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm>.
- 8 C. Frye, *On the Frontlines at Work and at Home: The Disproportionate Economic Effects of the Coronavirus Pandemic on Women of Color*, 2020, Center for American Progress, <https://www.americanprogress.org/issues/women/reports/2020/04/23/483846/frontlines-work-home/>.
- 9 Statistique Canada, *La population noire au Canada : éducation, travail et résilience*, 2020, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.htm>.
- 10 Diversity Institute, *Diversity Leads – Diverse Representation in Leadership: A Review of Eight Canadian Cities*, 2020, https://www.ryerson.ca/diversity/reports/DiversityLeads_2020_Canada.pdf.
- 11 The Black Experience Project, *The Black Experience Project in the GTA: Overview Report*, 2017, https://www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/black-experience-project-gta/black-experience-project-gta---1-overview-report.pdf?sfvrsn=553ba3_2.
- 12 The Black Experience Project, *The Black Experience Project in the GTA: Overview Report*, 2017, https://www.environicsinstitute.org/docs/default-source/project-documents/black-experience-project-gta/black-experience-project-gta---1-overview-report.pdf?sfvrsn=553ba3_2.
- 13 Statistique Canada, *Fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) du Recensement de 2016, Fichier hiérarchique*, 2016, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98M0002X>.
- 14 Statistique Canada, *Fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) du Recensement de 2016, Fichier hiérarchique*, 2016, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98M0002X>.

- 15 Ville de Toronto, *Black-led Businesses In Toronto: Building Opportunities for Growth and Prosperity*, 2015, <https://www.toronto.ca/legdocs/mmis/2015/ed/bgrd/backgroundfile-85763.pdf>.
- 16 Ville de Toronto, *Black-led Businesses In Toronto: Building Opportunities for Growth and Prosperity*, 2015, <https://www.toronto.ca/legdocs/mmis/2015/ed/bgrd/backgroundfile-85763.pdf>.
- 17 Statistique Canada, *Fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) du Recensement de 2016, Fichier hiérarchique*, 2016, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98M0002X>.
- 18 Statistique Canada, *Fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) du Recensement de 2016, Fichier hiérarchique*, 2016, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/98M0002X>.
- 19 Ville de Toronto, *Black-led Businesses In Toronto: Building Opportunities for Growth and Prosperity*, 2015, <https://www.toronto.ca/legdocs/mmis/2015/ed/bgrd/backgroundfile-85763.pdf>.
- 20 Ville de Toronto, *Black-led Businesses In Toronto: Building Opportunities for Growth and Prosperity*, 2015, <https://www.toronto.ca/legdocs/mmis/2015/ed/bgrd/backgroundfile-85763.pdf>.
- 21 Ville de Toronto, *Black-led Businesses In Toronto: Building Opportunities for Growth and Prosperity*, 2015, <https://www.toronto.ca/legdocs/mmis/2015/ed/bgrd/backgroundfile-85763.pdf>.
- 22 W. Cukier, *Black Canadian women in action: Overview of federal government support programs in response to COVID-19*, 2020, Présentation lors de l'atelier du Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, le 7 mai, 2020: Toronto, Ontario.
- 23 K. Hannon et Next Avenue, « Black Women Entrepreneurs: The Good And Not-So-Good News », *Forbes*, 2018, <https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2018/09/09/black-women-entrepreneurs-the-good-and-not-so-good-news/?sh=636272d96ffe>.
- 24 Black Business and Professional Association, « Black Business and Professional Association Survey Reveals Marked Disparities Between COVID-19 Effects on Black Businesses and Other Businesses in Canada », Toronto, 2020.
- 25 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*, 2014, pp. 245-275. Bingley (Royaume-Uni), Emerald.
- 26 B. Orser, C. Elliott et W. Cukier, (2019), *Strengthening ecosystem supports for women entrepreneurs*, École de gestion Telfer de l'Université d'Ottawa et Diversity Institute, https://www.ryerson.ca/diversity/reports/strengthening_ecosystem_supports_for_women_entrepreneurs/.

